



Teachers' HAVEN

D4.1 Estructura y Metodología del Programa de Formación

Autoeficacia docente para la versatilidad profesional

Desarrollado por Fondazione Patrizio Paoletti | Diciembre 2025

NÚMERO DE PROYECTO: **101196768**



Co-funded by
the European Union



¡Pensamiento ecológico!

Piense antes de imprimir cualquier material de difusión si es realmente necesario. En caso de que sea necesario imprimir algo, vale la pena reflexionar sobre dónde imprimirlo (por ejemplo, una imprenta local, una imprenta en línea ecológica, etc.), en qué tipo de papel (por ejemplo, papel reciclado, papel de hierba, otras alternativas al papel blanco habitual) y con qué tipo de tintas.

¡Protejamos nuestro medio ambiente!



Contenido

1.	INTRODUCCIÓN	3
2.	ESTRUCTURA DEL PROGRAMA DE FORMACIÓN	5
3.	RESTRICCIONES CLAVE DEL DISEÑO	7
4.	FUNDAMENTACIÓN PEDAGÓGICA DEL PROGRAMA DE FORMACIÓN: DE KOLB A CRAS.....	8
5.	OPCIONES DE DISEÑO INSTRUCCIONAL	11
6.	SISTEMA DE EVIDENCIAS Y FINALIZACIÓN.....	12
7.	ESQUEMA DEL CURSO DE FORMACIÓN.....	14
8.	CONTENIDO DEL PROGRAMA DE FORMACIÓN	21
9.	SOSTENIBILIDAD E INTEGRACIÓN EN LOS PLANES DE ESTUDIOS UNIVERSITARIOS	28
10.	REFERENCIAS	30

1. Introducción

La Academia Teachers' HAVEN es una iniciativa Europea destinada a **ofrecer programas de formación semipresenciales y recursos innovadores, de alta calidad y basados en la investigación, centrados en mejorar el equilibrio interior y el bienestar**, así como en **construir una base sólida en la aplicación de competencias profesionales y aumentar la autoeficacia profesional de docentes tanto noveles como experimentados**. Se espera que este enfoque genere resultados positivos en el desempeño en el aula y aumente el atractivo de la profesión docente. Además, la academia pretende fomentar una red de apoyo compuesta por profesores experimentados, expertos y compañeros que puedan proporcionar orientación, asesoramiento y asistencia.

En el núcleo del proyecto se encuentra un análisis de necesidades realizado en diferentes países y contextos educativos. Esta investigación proporcionó una comprensión compartida de los principales desafíos que enfrentan los docentes hoy en día y confirmó la importancia de abordar tanto la dimensión personal como la profesional de la enseñanza de manera coherente e integrada. Basándose en este marco, el proyecto se ha diseñado en torno a dos itinerarios de aprendizaje estrechamente conectados.

El primero se centra en el bienestar interior de los docentes, apoyando la conciencia personal, el equilibrio emocional y el desarrollo de los recursos internos necesarios para hacer frente al estrés y la complejidad. El segundo itinerario, que es el objeto de este documento, aborda el crecimiento profesional de los docentes, entendido como la capacidad de traducir la conciencia en acciones eficaces dentro de la práctica docente, la gestión del aula, las elecciones pedagógicas y la colaboración dentro del entorno escolar.

El programa de formación presentado en este documento tiene como objetivo:

- fortalecer la confianza de los docentes en su rol profesional y en su práctica docente diaria;
- reforzar la autoeficacia profesional de los docentes, entendida como la creencia en su capacidad para actuar de manera eficaz en contextos educativos complejos;
- apoyar el desarrollo de competencias pedagógicas, didácticas y transversales relevantes para la gestión del aula y las relaciones profesionales;
- mejorar la capacidad de los docentes para abordar los desafíos clave de la educación contemporánea, incluidos los problemas de comportamiento, la diversidad, las dificultades de aprendizaje y el uso intencionado de la tecnología;
- fomentar docentes reflexivos, motivados e innovadores, conscientes de su impacto en los procesos de aprendizaje y el crecimiento personal de los estudiantes.
- fomentar el trabajo en equipo eficaz y las prácticas colaborativas dentro del entorno escolar, reconociendo la cooperación colegial como un factor clave para la eficacia profesional y el bienestar;



El grupo destinatario principal incluye tanto a **docentes en formación** como a **docentes en activo**. El programa está estructurado para ser inclusivo con los diferentes niveles de experiencia profesional, permitiendo a los participantes comprometerse con los mismos objetivos de aprendizaje y estructura pedagógica, adaptando al mismo tiempo las actividades y aplicaciones a sus contextos específicos.

2. Estructura del programa de formación

El Programa de Formación se estructura en torno a **cuatro áreas principales** que reflejan dimensiones clave de la práctica profesional docente. Estas áreas fueron identificadas durante el diseño inicial del proyecto como dominios esenciales para fortalecer el crecimiento profesional y la autoeficacia de los docentes.

Cada área aborda un aspecto específico del rol docente, contribuyendo al mismo tiempo a un itinerario de formación coherente e integrado.:

- **Rol del docente**

Esta área se centra en la identidad profesional, las relaciones con las familias y el posicionamiento de los docentes dentro del sistema escolar. Apoya a los profesores en el fortalecimiento de su sentido del rol, su capacidad de agencia y su legitimidad profesional.

- **Innovación en Pedagogía y Didáctica**

Esta área aborda la innovación pedagógica y las prácticas de enseñanza, incluyendo el aprendizaje activo, la neurodidáctica y el uso intencionado de herramientas y tecnología digitales para mejorar el aprendizaje y la inclusión.

- **Gestión del aula**

Esta área se centra en la autoridad relacional, el clima del aula, la motivación y la gestión de la diversidad y las necesidades educativas especiales, con un énfasis en estrategias prácticas y accesibles.

- **Entorno de trabajo eficaz**

Esta área explora la colaboración, el apoyo entre colegas y la relación entre la escuela y la comunidad en general, destacando el papel de los entornos de apoyo para mantener la eficacia profesional de los docentes a lo largo del tiempo.

En conjunto, estas cuatro áreas proporcionan un marco integral que ayuda a los docentes a traducir la conciencia profesional en una práctica eficaz y sostenible.



Figura 1. Cuatro áreas principales del programa de formación

Su relevancia fue confirmada adicionalmente a través de un análisis exhaustivo de necesidades que involucró a docentes en ejercicio, docentes en formación, líderes escolares y partes interesadas clave de la educación en diferentes contextos europeos. El análisis se llevó a cabo en varios países participantes y adoptó un enfoque de métodos mixtos, combinando datos cuantitativos a gran escala con conocimientos cualitativos profundos. Los datos cuantitativos se recopilaron mediante cuestionarios estructurados en línea que exploraron dimensiones como el bienestar profesional, los recursos emocionales, la autoeficacia, el compromiso laboral, el apoyo social percibido y los desafíos profesionales clave. Al mismo tiempo, los datos cualitativos se recopilaron a través de grupos focales,

entrevistas y mesas redondas, lo que permitió a los participantes reflexionar sobre sus experiencias, expectativas y necesidades de apoyo dentro de sus contextos institucionales y sociales.

Esta evidencia combinada proporcionó una imagen multifacética de las realidades profesionales de los docentes, destacando patrones recurrentes en diferentes países y sistemas educativos. En particular, los hallazgos enfatizaron la importancia de la identidad profesional y la conciencia del rol, la necesidad de una innovación pedagógica y metodológica continua, la centralidad de una gestión del aula eficaz y el papel crucial de los entornos de trabajo colaborativos y de apoyo.

Estos resultados reforzaron el marco original del proyecto y proporcionaron apoyo empírico para las cuatro áreas, demostrando su estrecha conexión con la práctica diaria de los docentes, las necesidades de desarrollo profesional y los contextos institucionales. Sobre esta base, el programa de formación se perfeccionó aún más para garantizar la alineación entre la evidencia empírica, las opciones pedagógicas y los objetivos de aprendizaje.

3. Restricciones clave del diseño

El Programa de Formación ha sido diseñado teniendo en cuenta un conjunto de principios clave destinados a garantizar la viabilidad, la coherencia y la relevancia para los docentes que trabajan en diversos contextos educativos. Estos principios reflejan tanto las realidades profesionales de los docentes en formación y en activo como los objetivos generales del itinerario formativo.

En primer lugar, el programa de formación se concibe como una experiencia de aprendizaje **manejable y sostenible**, compatible con la carga de trabajo y las limitaciones de tiempo de los docentes. La estructura y duración generales están diseñadas para permitir un compromiso significativo sin añadir una presión excesiva a las responsabilidades profesionales de los participantes

En segundo lugar, el curso se desarrolla como un **itinerario semipresencial**, que combina el aprendizaje en línea a ritmo propio con momentos interactivos y colaborativos. Este enfoque favorece la flexibilidad, la accesibilidad y la participación activa, al tiempo que permite a los docentes conectar los contenidos de aprendizaje con sus propios contextos profesionales.

Se presta especial atención a la **coherencia en toda la experiencia formativa**. El curso está estructurado para garantizar la continuidad entre los módulos y la alineación entre los objetivos de aprendizaje, las actividades y las evidencias de participación. El programa también está diseñado para integrarse eficazmente con iniciativas de formación complementarias, permitiendo que el aprendizaje se refuerce a través de formatos colaborativos y orientados a la práctica.

El itinerario formativo pretende ser **inclusivo para docentes en diferentes etapas de su trayectoria profesional**, incluyendo tanto a docentes en formación como en activo. Aunque la estructura general y los objetivos de aprendizaje siguen siendo los mismos, las actividades y aplicaciones están diseñadas para ser adaptables a diferentes niveles de experiencia y acceso a contextos de aula.

Finalmente, el diseño del curso tiene en cuenta la importancia del **reconocimiento y la transferibilidad**. La estructura y las evidencias de aprendizaje están concebidas para apoyar el reconocimiento formal cuando proceda, garantizando al mismo tiempo que las competencias adquiridas puedan transferirse de forma significativa a la práctica docente cotidiana.

4. Fundamentación pedagógica del programa de formación: de Kolb a CRAS

El aprendizaje experiencial es un enfoque pedagógico bien consolidado en la educación de adultos, basado en la idea de que el aprendizaje ocurre a través de un proceso continuo de experiencia, reflexión, conceptualización y experimentación. Entre los marcos más reconocidos en este campo se encuentra el Ciclo de Aprendizaje Experiencial de Kolb, que conceptualiza el aprendizaje como un proceso dinámico e iterativo que conecta la experiencia y la acción.

Según Kolb (Kolb, 1984), el aprendizaje eficaz se desarrolla a través de cuatro fases interconectadas:

Experiencia concreta, donde los alumnos se involucran en una experiencia.

Observación reflexiva, donde reflexionan sobre esa experiencia.

Conceptualización abstracta, donde las reflexiones se conectan con conceptos teóricos.

Experimentación activa, donde los nuevos conocimientos se ponen a prueba en la práctica.



Figura 2. El ciclo de aprendizaje de Kolb

Aunque el ciclo de aprendizaje experiencial de Kolb es un modelo pedagógico bien consolidado, en entornos de formación semipresenciales y en línea, la implementación directa de la fase de Experiencia Concreta puede ser un desafío, ya que los alumnos pueden no compartir los mismos contextos u oportunidades de práctica inmediata. Como resultado, el programa de formación sigue un ciclo de aprendizaje experiencial adaptado, diseñado específicamente para responder a estas limitaciones contextuales.

Este ciclo está representado por el **modelo CRAS (Conciencia – Reflexión – Acción – Sostenibilidad)**, que constituye el marco pedagógico de referencia para el programa. Preserva la lógica central del aprendizaje experiencial, garantizando al mismo tiempo la viabilidad, coherencia y continuidad en contextos mediados digitalmente y

semipresenciales.

- **Conciencia** apoya el compromiso personal con el tema y su relevancia para.
- **Reflexión** proporciona aportes conceptuales y una construcción de significado guiada.
- **Acción** implica un pequeño experimento profesional viable o una aplicación en un contexto de enseñanza real o simulado.
- **Sostenibilidad** apoya la consolidación a lo largo del tiempo a través de la reflexión, el intercambio entre pares o las actividades de seguimiento.



Figura 3. El modelo CRAS

Los dos modelos están estrechamente vinculados: se optó por fusionar las dos primeras fases de Kolb en **Conciencia**, un momento en el que los docentes conectan personalmente con el tema y reconocen su relevancia para su crecimiento profesional - un principio clave en el aprendizaje de adultos.

Al mismo tiempo, se añadió una cuarta fase, **Sostenibilidad**, para apoyar la creación de redes de pares, la reflexión continua y las comunidades profesionales, lo cual es un requisito explícito del proyecto y se refleja firmemente en el análisis de necesidades. De esta manera, CRAS preserva la lógica experiencial de Kolb al tiempo que la hace más realista para la entrega en línea, más alineada con las necesidades de los docentes y más propicia para el bienestar profesional y la colaboración a largo plazo.

Modelo de Kolb

EXPERIENCIA CONCRETA

OBSERVACIÓN REFLEXIVA

CONCEPTUALIZACIÓN ABSTRACTA

EXPERIMENTACIÓN ACTIVA



Modelo ARAS

CONCIENCIA

REFLEXIÓN

ACCIÓN

SOSTENIBILIDAD

Figura 4. Comparación del ciclo de Kolb y el modelo CRAS

Para ilustrar cómo opera el modelo CRAS en la práctica, un módulo puede, por ejemplo, partir de una situación en la que un docente toma conciencia de un desafío recurrente en el aula, como el bajo compromiso de los estudiantes durante el trabajo en grupo (**Conciencia**). A través de aportes teóricos y una reflexión guiada, el docente explora posibles explicaciones y enfoques pedagógicos relacionados con la motivación y la participación (**Reflexión**). Este proceso puede conducir entonces a probar un pequeño y viable cambio en la práctica, como la introducción de roles más claros dentro de las actividades grupales o el ajuste de las instrucciones (**Acción**). Posteriormente, la experiencia puede ser revisitada a través de la reflexión o el intercambio entre pares para consolidar el aprendizaje e informar la práctica futura (**Sostenibilidad**).

Estas expectativas definen una base común mínima, permitiendo al mismo tiempo variaciones en los métodos y herramientas. En particular, la fase de Sostenibilidad es una parte integral del proceso de aprendizaje, no una extensión opcional. Su papel es reforzar el aprendizaje a lo largo del tiempo, apoyar la conexión entre pares y fomentar la continuidad de la práctica más allá del módulo individual, en línea con el énfasis del programa en la sostenibilidad profesional y la colaboración.

5. Opciones de diseño instruccional

La estructura propuesta es en parte rígida, para garantizar un cierto grado de uniformidad y reconocimiento a lo largo del curso, y en parte flexible, de modo que los métodos de impartición del curso en línea puedan elegirse de manera adecuada al contenido del curso.

Dentro del marco CRAS, cada fase desempeña un papel específico en el apoyo al aprendizaje y al desarrollo profesional de los docentes. Por lo tanto, las opciones de diseño instruccional están alineadas con las cuatro fases, garantizando la coherencia entre el compromiso personal, la comprensión conceptual, la aplicación práctica y la consolidación a largo plazo.

Durante la fase de **Conciencia**, las actividades de aprendizaje están diseñadas para apoyar a los docentes en el reconocimiento de la relevancia de cada tema para su propio contexto profesional. Breves materiales introductorios y consignas reflexivas animan a los participantes a conectar el contenido de la formación con sus experiencias personales y desafíos actuales.

La fase de **Reflexión** se centra en proporcionar aportes teóricos y una construcción de significado guiada. A través de lecciones cortas, lecturas o entrevistas, se apoya a los docentes en el análisis de sus experiencias, vinculándolas con conceptos pedagógicos y desarrollando perspectivas informadas sobre su práctica.

Con respecto a la fase de **ACCIÓN**, se tuvieron en cuenta los siguientes aspectos.

1) El campo de acción del docente se desarrolla esquemáticamente en tres niveles:

- a) nivel personal
- b) con la clase
- c) con la escuela en su conjunto (colegas y otro personal) y la comunidad

Los niveles a) y b) se consideran en la fase de ACCIÓN, ambos o solo uno, dependiendo del contenido.

El nivel c) se considera en la fase de **SOSTENIBILIDAD**.

2) Los cursos deben diferenciarse de alguna manera para **los docentes en formación y los docentes en activo**. La diferenciación entre docentes en formación y en activo no implica currículos separados, sino una adaptación flexible de las actividades de aprendizaje y las expectativas a los diferentes niveles de experiencia profesional y acceso contextual a las aulas. En todos los módulos, ambos grupos siguen la misma estructura pedagógica y los mismos objetivos de aprendizaje. Las diferencias se refieren principalmente a la naturaleza de la fase de Acción y la evidencia de aprendizaje relacionada. Se espera que los docentes en activo apliquen o prueben prácticas dentro de sus propias aulas o contextos escolares, mientras que los docentes en formación pueden trabajar a través de la observación, la simulación o la práctica guiada con un mentor. Este enfoque garantiza la inclusión y la viabilidad, al tiempo que preserva la coherencia en todo el programa de formación

6. Sistema de evidencias y finalización

En los entornos de aprendizaje en línea y semipresenciales, el uso de evidencias estructuradas y mecanismos de finalización es una práctica bien establecida para apoyar el cierre eficaz de los módulos de aprendizaje y garantizar un compromiso significativo de los participantes. Dentro de este marco, el Programa de Formación incluye un Sistema de Evidencias y Finalización diseñado para apoyar el aprendizaje, la reflexión y el reconocimiento de la participación de una manera coherente y sostenible.

Además, se puede requerir a los participantes, en diferentes contextos institucionales o profesionales, que demuestren que han completado eficazmente el itinerario formativo, particularmente en relación con los requisitos de acreditación, certificación o desarrollo profesional. El Sistema de Evidencias y Finalización, por lo tanto, también responde a la necesidad de una documentación transparente y fiable de la participación y las actividades de aprendizaje.

En lugar de funcionar como un mecanismo de control, este sistema pretende ayudar a los participantes a documentar su proceso de aprendizaje, consolidar ideas clave y reflexionar sobre su desarrollo profesional a lo largo de todo el itinerario de formación.

El sistema está alineado con el modelo pedagógico CRAS y se estructura según la función específica de cada fase de aprendizaje. De esta manera, las evidencias de aprendizaje están estrechamente conectadas con los objetivos pedagógicos y las actividades de aprendizaje.

Durante la fase de **Conciencia**, la evidencia se centra en apoyar el compromiso personal con el tema y su relevancia para la práctica profesional. Se invita a los participantes a reflexionar sobre sus motivaciones, expectativas y percepciones iniciales a través de breves consignas o actividades de auto comprobación. La evidencia típica en esta fase puede incluir breves aportes reflexivos, cuestionarios cortos o preguntas de autoevaluación destinadas a fomentar un compromiso consciente con el contenido del aprendizaje.

En la fase de **Reflexión**, la evidencia se orienta hacia la comprensión conceptual y la construcción de significado. Se anima a los participantes a demostrar su comprensión de los conceptos clave y su capacidad para conectar la teoría con la experiencia. Esto se apoya normalmente a través de cuestionarios cortos, actividades de reflexión guiada o breves contribuciones escritas o de audio que consolidan el aprendizaje y apoyan la conciencia metacognitiva.

La fase de **Acción** se centra en la aplicación práctica y la experimentación. La evidencia en esta fase documenta la implementación de acciones profesionales pequeñas y viables en contextos de enseñanza reales o simulados. Se invita a los participantes a informar sobre sus experiencias a través de breves formularios de finalización, notas reflexivas o consignas estructuradas que aborden lo que se implementó, observó y aprendió. Esto apoya tanto la responsabilidad como la práctica reflexiva.

En la fase de **Sostenibilidad**, la evidencia se orienta hacia la consolidación, el intercambio entre pares y la continuidad del aprendizaje. Se anima a los participantes a compartir

reflexiones, participar en actividades colaborativas o documentar desarrollos de seguimiento a lo largo del tiempo. La evidencia de aprendizaje en esta fase puede incluir publicaciones de reflexión, retroalimentación de pares, registros de participación en sesiones en vivo o breves actualizaciones de seguimiento.

Esquemáticamente

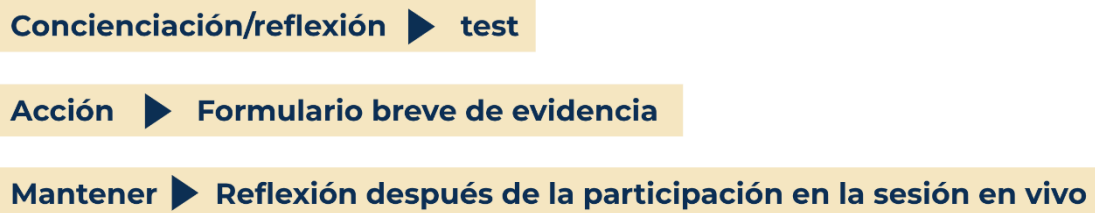


Figura 5. Sistema de evidencias y finalización del modelo CRAS

En todas las fases, el Sistema de Evidencias y Finalización está diseñado para ser proporcionado, viable y compatible con la carga de trabajo profesional de los docentes. Favorece la coherencia entre los objetivos de aprendizaje, las actividades y los resultados, al tiempo que proporciona una base transparente para el reconocimiento de la participación y, cuando proceda, la acreditación formal. Al alinear las evidencias de aprendizaje con la intención pedagógica, el sistema contribuye a la garantía de calidad, la sostenibilidad y la eficacia general del programa de formación.

Por lo tanto, la finalización del módulo se basa en la presencia de evidencias de aprendizaje documentadas en todas las fases centrales del modelo CRAS. La certificación y el reconocimiento se otorgan cuando los participantes han completado las actividades requeridas y han enviado las evidencias correspondientes en cada fase, de acuerdo con los criterios de calidad compartidos definidos a nivel del programa.

Este enfoque garantiza que la evaluación no se limite a comprobaciones de conocimientos aisladas, sino que refleje un compromiso sostenido, la capacidad de reflexión y la aplicación práctica. En este sentido, las evidencias de aprendizaje existentes funcionan como la principal herramienta de evaluación para fines de certificación.

7. Esquema del curso de formación

Esta sección presenta el esquema de referencia para los módulos de formación estructurados según el modelo pedagógico CRAS. Ilustra cómo las cuatro fases de aprendizaje - Conciencia, Reflexión, Acción y Sostenibilidad - se traducen en una secuencia coherente de actividades, materiales de aprendizaje y evidencias de participación dentro de cada módulo del programa.

El esquema define el **marco estructural común** que guía el desarrollo de todos los módulos, garantizando la coherencia con el enfoque pedagógico general y los objetivos de aprendizaje. Al mismo tiempo, **permite la adaptación a diferentes temas, contextos educativos y perfiles de alumnos**. No prescribe formatos o métodos fijos, sino que destaca los elementos y funciones centrales asociados a cada fase, preservando la flexibilidad y fomentando la contextualización y la innovación en el diseño instruccional.

Cada módulo está diseñado como una experiencia de aprendizaje semipresencial que combina diferentes formatos de formación. Estos pueden incluir:

- materiales de estudio autónomo como vídeolecciones, textos, hojas de trabajo, podcasts, diarios reflexivos, entrevistas a expertos y herramientas de autoevaluación;
- actividades síncronas en línea, como clases magistrales en vivo, seminarios web, sesiones de preguntas y respuestas o formatos de preguntas frecuentes con respuestas breves en vídeo; y, cuando esté previsto,
- actividades de aprendizaje presenciales durante eventos residenciales intensivos o movilidades.

Estos formatos se integran en la estructura del CRAS y se distribuyen a lo largo de sus fases de acuerdo con los objetivos pedagógicos, lo que garantiza la continuidad entre el estudio individual, la interacción y el aprendizaje experiencial.

En todo el programa, los módulos se han diseñado como unidades de aprendizaje concisas y manejables. Cada módulo formativo tiene una duración aproximada de entre 6,5 y 7 horas. Dentro de cada área temática se imparten tres módulos, lo que supone un total de entre 19,5 y 21 horas lectivas por área. Entre las cuatro áreas temáticas incluidas en el programa, la duración total de la formación asciende a 80 horas (lo que corresponde a 3 ECTS).

Dentro de este marco, los formatos de aprendizaje se seleccionan en función de la función específica de cada fase de CRAS. Durante la fase de **Concienciación**, las actividades están diseñadas para estimular el compromiso personal y la relevancia a través de materiales introductorios, preguntas de reflexión o herramientas de autoevaluación que activan la experiencia previa y ponen de relieve los principales retos profesionales. La fase de **Reflexión** fomenta la comprensión conceptual y la construcción de significado guiada a través de lecciones breves, lecturas, aportaciones de expertos o debates moderados. La fase de **Acción** se centra en la experimentación práctica mediante aplicaciones profesionales a pequeña escala, simulaciones o actividades en el aula respaldadas por una reflexión estructurada. Por último, la fase de **Mantenimiento** promueve la consolidación y la

continuidad a lo largo del tiempo mediante el intercambio entre pares, actividades de seguimiento y la reflexión colaborativa.

La figura 6 ilustra la estructura ejemplar de un módulo concreto del programa de formación. La figura especifica el diseño pedagógico alineado con las fases del modelo CRAS y detalla los formatos de formación y los recursos didácticos correspondientes que se emplean en cada fase. Para cada fase del modelo CRAS dentro de un módulo, la figura proporciona: (a) los tipos de formatos/actividades de aprendizaje implementados y/o los recursos utilizados (por ejemplo, clases magistrales, talleres, aprendizaje basado en casos, recursos digitales), (b) las pruebas de aprendizaje esperadas generadas por los participantes, (c) la distribución aproximada del tiempo. Además, la figura presenta la duración total asignada a cada fase CRAS dentro de un módulo, lo que garantiza la transparencia en la distribución de la carga de trabajo y el equilibrio instruccional.



CRAS Fase	Materiales y actividades didácticas	Evidencia del aprendizaje	Duración total
CONCIENCIACIÓN	<p>1 vídeo introductorio (10 min)</p> <p>1 podcast/entrevista (10min)</p> <p>1 Vídeo de YouTube (15 min) con una guía de visualización</p> <p>Resumen contextual escrito (6–8 páginas) - orientación práctica, casos prácticos. El objetivo es que los profesores sientan que el tema les resulta relevante..</p> <p>Reflexión guiada (en formato de lista con viñetas, 400-500 palabras.) El objetivo es que los profesores sientan que el tema les resulta relevante)</p> <p>Cuadro de autoevaluación (puntuación + comentarios breves)</p>	<p>Cuestionario (prueba de opción múltiple)</p> <p>Entrega de la reflexión guiada</p> <p>Cumplimentación de la tabla de autoevaluación</p>	<p>Vídeo: 10 min Podcast: 10 min YouTube: 15 min Lectura: 45 min Redacción de reflexiones: 30 min Herramienta de autoevaluación y cuestionario: 10 min</p> <p>Duración total de la fase de sensibilización: aproximadamente 2 horas</p>



REFLEXIÓN	<p>1 lección de vídeo básica (10 min)</p> <p>1 podcast/entrevista (10 min)</p> <p>2 YouTube vídeos (10 min cada uno)</p> <p>Lecturas recomendadas (10-12 páginas, enfoque aplicado)</p> <p>Hoja de trabajo analítica estructurada (casillas de respuesta breve, máximo el equivalente a una página)</p> <p>1 seminario web en directo (45-60 min)</p>	<p>Cuestionario de repaso (10-12 preguntas basadas en situaciones prácticas)</p> <p>Presentación de la hoja de trabajo analítica estructurada</p>	<p>Vídeo: 10 min Podcast: 10 min YouTube: 10 min Lectura: 60 min Elaboración de la ficha de trabajo: 20 min Sesión en directo: 45-60 min Cuestionario: 10 min</p> <p>Duración total de la fase de reflexión: aproximadamente 3 horas</p>
------------------	---	---	---



<p>ACCIÓN</p>	<p>Guía práctica de actuación (3-4 páginas)</p> <p>Nivel A – Microacción Individual Pequeño experimento u observación personal (por ejemplo, probar una estrategia de comunicación, analizar el ambiente en el aula).</p> <p>Nivel B – Solicitud para el aula / el colegio Para el personal en activo: pruébalo en clase. Para el personal en formación: observa o imparte la clase junto con un mento.</p> <p>Implementación de microacciones (30–45 min)</p> <p>Informe de Acción estructurado (respuestas con casillas de selección y viñetas, máximo 500 palabras)</p> <p>Lista de verificación para la autoevaluación</p>	<p>Presentación del informe de medidas</p> <p>Cumplimentación de la lista de verificación de la autoevaluación</p>	<p>Guía de lectura: 20 min Puesta en práctica: 45 min Redacción del informe: 30 min Autoevaluación: 15 min</p> <p>Duración total de la fase de acción: aproximadamente 1.5 hora</p>
----------------------	--	--	--

SOSTENER	<p>Los participantes deberán completar 1 de las opciones estructuradas (todas con una carga de trabajo equivalente):</p> <p>Opción A – Interacción entre compañeros: comentario sobre el informe de actuación de un compañero</p> <p>Opción B – Síntesis reflexiva: plantilla estructurada para la síntesis (formato de lista con viñetas, 400-500 palabras)</p> <p>Opción C – Reflexión en audio/vídeo: reflexión grabada de 3 a 5 minutos utilizando indicaciones guiadas</p> <p>Opción D – Minisesión en directo / turno de preguntas y respuestas entre compañeros</p> <p>Cuestionario breve de seguimiento</p>	<p>Entrega de la opción elegida:</p> <p>comentarios de los compañeros</p> <p>○</p> <p>síntesis escrita</p> <p>○</p> <p>reflexión en vídeo</p> <p>Realización del cuestionario de seguimiento</p>	<p>Opción seleccionada: 35-40 min</p> <p>Cuestionario: 10 min</p> <p>Duración total de la fase de mantenimiento: aproximadamente 1 hora</p>
-----------------	---	--	--

Figura 6. Estructura ejemplar del módulo del programa de formación

Dada la naturaleza flexible del programa, se presta especial atención a **garantizar la coherencia y la calidad en todos los módulos**. Con este fin, un conjunto de principios de calidad comunes guía el desarrollo y la implementación de los módulos, favoreciendo la armonización y respetando al mismo tiempo la adaptación al contexto.

Estos principios se centran en la coherencia con el modelo pedagógico, la claridad de los objetivos de aprendizaje, la viabilidad de las actividades propuestas y la coherencia entre las actividades de aprendizaje y las pruebas de finalización. A modo de ejemplo, cada módulo incluirá **una breve sección introductoria destinada** a situar el tema dentro del itinerario formativo general y a respaldar un hilo conductor *común a todos los módulos*. Estos elementos tienen por objeto proporcionar un marco de referencia común, más que un enfoque prescriptivo o estandarizado.

8. Contenido del programa de formación

Los siguientes módulos se han diseñado de acuerdo con los resultados obtenidos en el estudio de análisis de necesidades al que se hace referencia explícita.

Área	Módulo	Enlace a las sugerencias de investigación y contenido
1. El papel del Profesor	1.1 La relación con los padres	<p>Todos los países señalan que las relaciones con los padres constituyen uno de los principales factores de estrés, especialmente para los docentes jóvenes o que se encuentran en los inicios de su carrera. Los docentes se sienten juzgados, presionados y, a menudo, sin apoyo. El módulo debería centrarse en estrategias de comunicación, el establecimiento de límites y el fomento de relaciones de colaboración con las familias.</p>
	1.2 La dignidad del papel	<p>En todos los países, los docentes expresan una sensación de desvalorización y la necesidad de reconocimiento. Sentirse valorado está estrechamente relacionado con la motivación y el bienestar. El módulo debería abordar la identidad profesional, el empoderamiento y las estrategias para recuperar la dignidad y el sentido de la profesión.</p>
	1.3 El profesor en el sistema educativo	<p>La investigación pone de relieve una serie de retos sistémicos: la falta de tutoría, el escaso apoyo por parte del equipo directivo, la falta de claridad en las políticas escolares y la fragmentación de las estructuras profesionales. Los docentes deben comprender mejor cómo funciona el ecosistema escolar para desenvolverse en él de manera eficaz. El módulo debería abordar las dinámicas organizativas, la interacción con el equipo directivo y cómo los docentes pueden posicionarse dentro del sistema en su conjunto.</p>



Área	Módulo	Enlace a las sugerencias de investigación y contenido
2. Innovación en pedagogía y didáctica	2.1 Neurodidáctica	La investigación pone de manifiesto una fuerte demanda de estrategias didácticas más eficaces, enfoques inclusivos herramientas para gestionar la atención, la motivación y las dinámicas emocionales en el aula. La neurodidáctica puede ofrecer una base científica para abordar estos retos.
	2.2 Enseñanza y Tecnología	Los docentes señalan que las TIC son una herramienta útil, pero a menudo se sienten poco preparados. La tecnología también es fundamental para la inclusión y la participación. El módulo puede centrarse en el uso deliberado y basado en la evidencia de las herramientas digitales y la inteligencia artificial.
	2.3 Aprendizaje Activo & Cooperativo (Basado en la Práctica)	Una conclusión que se repite en todos los países: los docentes desean menos teoría y más aprendizaje práctico, activo y basado en la experiencia. Estos métodos fomentan la colaboración, el buen ambiente en el aula y la autoeficacia. El módulo debería incluir estrategias concretas y microprácticas.



Área	Módulo	Enlace a las sugerencias de investigación y contenido
3. Gestión del aula	3.1 La autoridad a través del Establecimiento de Relaciones	Las investigaciones demuestran que los problemas de disciplina, la gestión de los límites y las dificultades relacionales son factores de estrés fundamentales. Los docentes se sienten inseguros a la hora de establecer límites sin perder la confianza. Este módulo se centraría en la autoridad relacional, la corrección y las estrategias preventivas.
	3.2 Gestión de la Diversidad & las Necesidades Especiales	Todos los países señalan grandes dificultades en materia de inclusión, necesidades especiales, heterogeneidad y falta de personal cualificado. El módulo debería proporcionar herramientas prácticas y accesibles para la práctica inclusiva.
	3.3 Desarrollar la Motivación Intrínseca	Los profesores se sienten abrumados por la falta de implicación y los problemas de comportamiento. Afirman que la motivación aumenta cuando los alumnos se sienten conectados, implicados y emocionalmente seguros. El módulo se centra en los entornos motivadores, la enseñanza que fomenta la autonomía y las estrategias de implicación.

Área	Módulo	Enlace a las sugerencias de investigación y contenido
4. Entorno de Trabajo Eficaz	4.1 Ambiente en el Aula	El ambiente en el aula se describe repetidamente como un factor protector fundamental y un elemento determinante tanto del bienestar como de la autoeficacia. El módulo se centra en el clima emocional, el sentido de pertenencia, las rutinas y las pequeñas acciones que mejoran el ambiente de aprendizaje.
	4.2 Fomentar la Colaboración entre Compañeros & Planificación Conjunta	Una de las conclusiones más destacadas es que el apoyo entre compañeros es el factor de protección más importante tanto para los docentes en activo como para los que están en formación. Los docentes que colaboran se sienten más eficaces y menos estresados. El módulo aborda la planificación conjunta, el trabajo en equipo, el intercambio entre compañeros y la creación de microcomunidades de apoyo.
	4.3 Involucrar a la Comunidad	Este módulo analiza la idea de que la escuela forma parte de un ecosistema más amplio —familias, organizaciones locales, asociaciones, ayuntamientos y redes cívicas más amplias— que puede actuar como factor protector para el bienestar y la sostenibilidad profesional del profesorado. En la investigación cualitativa, varios docentes describieron cómo el apoyo de las familias, los servicios comunitarios (por ejemplo, psicólogos, ONG) y las redes informales reducía el estrés, generaba un sentido de pertenencia y mejoraba el clima escolar. El contenido puede incluir la identificación de los recursos comunitarios, la creación de alianzas con asociaciones locales, la participación constructiva de los padres, el diseño de iniciativas de aprendizaje basadas en la comunidad y la comprensión de cómo los ecosistemas sociales más amplios pueden mantener la motivación de los docentes y reducir el aislamiento.

Figura 7. Contenido del programa de formación

Cada módulo del programa de formación se ha diseñado en torno a un conjunto limitado y específico de objetivos de aprendizaje, que suelen oscilar entre dos y tres por módulo. Este enfoque favorece la claridad, la viabilidad y una participación significativa, lo que permite a los participantes concentrarse en las competencias profesionales clave y en las aplicaciones prácticas.

Los objetivos de aprendizaje se definen en estrecha relación con el tema del módulo y la estructura pedagógica de CRAS. Estos orientan la selección de actividades de aprendizaje, materiales y pruebas, garantizando la coherencia entre los resultados previstos y los procesos de aprendizaje.

En consonancia con este diseño, los módulos se conciben como unidades de aprendizaje concisas y manejables. Su duración se adapta a la complejidad del tema y al alcance de los objetivos de aprendizaje, con una carga de trabajo media de aproximadamente 6,5-7 horas de duración total por módulo.



Área	Módulo	Objetivos de Aprendizaje
1. El papel del profesor	1.1 La Relación con los Padres	<ul style="list-style-type: none"> • Mejorar las habilidades de comunicación para gestionar conversaciones complejas con las familias.. • Establecer límites profesionales adecuados en las interacciones entre padres y profesores. • Establecer relaciones constructivas y de colaboración con los padres.
	1.2 La Dignidad del Papel	<ul style="list-style-type: none"> • Reflexiona sobre el significado y el valor de ser profesor en el contexto actual. • Desarrollar estrategias para reforzar la autoestima, la autonomía y el orgullo profesional. • Reconocer las dinámicas de desvalorización y responder a través de una identidad empoderada.
	1.3 El Profesor en el Sistema Educativo	<ul style="list-style-type: none"> • Mejorar la gestión de los procesos institucionales y los canales de comunicación. • Reforzar el papel de actor profesional integrado en el sistema, en el que existen demandas y relaciones en las que es importante generar sinergias. • Desarrolla una actitud de «contribución» al sistema que te ayude a vivir la «burocracia» con mayor tranquilidad emocional.
2. Innovación en Pedagogía & Didáctica	2.1 Neurodidáctica	<ul style="list-style-type: none"> • Comprender algunos principios básicos sobre cómo aprende y procesa la información el cerebro. • Aplicar estrategias que mejoren la atención, la motivación y la regulación emocional. • Aplicar los principios de la neurodidáctica a una enseñanza inclusiva y eficaz.
	2.2 Enseñanza y Tecnología	<ul style="list-style-type: none"> • Utiliza las herramientas digitales y la inteligencia artificial de forma consciente y segura para facilitar el aprendizaje. • Incorporar la tecnología para fomentar la inclusión, la participación y el acceso. • Evaluar qué prácticas digitales se basan en datos empíricos y son pedagógicamente sólidas.
	2.3 Aprendizaje activo & Cooperativo (Basado en la Práctica)	<ul style="list-style-type: none"> • Adoptar estrategias de aprendizaje activas, cooperativas y basadas en la experiencia. • Fomentar la colaboración entre los alumnos y las interacciones positivas en el aula. • Mejorar la eficacia de la enseñanza mediante enfoques prácticos y con un enfoque teórico mínimo.

Área	Módulo	Objetivos de Aprendizaje
3. Gestión del Aula	3.1 La autoridad a través del Establecimiento de Relaciones	<ul style="list-style-type: none"> • Aplicar enfoques relacionales para establecer una autoridad respetuosa en clase. • Encuentra el equilibrio entre establecer límites y fomentar la empatía y la confianza. • Fomentar la confianza a la hora de gestionar dinámicas relacionales complejas.
	3.2 Gestión de la Diversidad & las Necesidades Especiales	<ul style="list-style-type: none"> • Comprender algunos principios básicos de la enseñanza inclusiva. • Utilizar herramientas sencillas y accesibles para apoyar a alumnos con necesidades diversas. • Colaborar con especialistas y familias para crear itinerarios inclusivos.
	3.3 Desarrollar la Motivación Intrínseca	<ul style="list-style-type: none"> • Aplicar estrategias que fomenten el compromiso y la participación activa. • Identificar los factores que merman la motivación y abordarlos de forma proactiva. • Crea rutinas y experiencias de aprendizaje que refuercen la motivación interna.
4. Entorno de Trabajo Eficaz	4.1 Ambiente en el Aula	<ul style="list-style-type: none"> • Identifica algunos elementos clave que determinan el ambiente emocional y social. • Pon en práctica pequeñas medidas que mejoren el sentido de pertenencia, la seguridad y la cooperación. • Reconocer los signos de deterioro del clima e intervenir a tiempo.
	4.2 Fomentar la Colaboración entre Compañeros & Planificación Conjunta	<ul style="list-style-type: none"> • Desarrollar hábitos eficaces de trabajo en equipo y planificación conjunta. • Utiliza el intercambio entre compañeros para reducir el estrés y aumentar la autoeficacia. • Crear microcomunidades de apoyo entre compañeros de trabajo.
	4.3 Involucrar a la Comunidad	<ul style="list-style-type: none"> • Involucrar a las familias, los servicios y las asociaciones para fomentar un buen ambiente escolar. • Reconocer cómo los ecosistemas más amplios reducen el aislamiento y el estrés de los docentes. • Diseñar iniciativas de aprendizaje o de apoyo basadas en la comunidad.

Figura 8. Objetivos de aprendizaje del programa de formación

A lo largo de la ejecución del programa de formación se velará por la **calidad, la coherencia y la eficacia**. El seguimiento y la evaluación se centrarán en la coherencia entre el diseño pedagógico, las actividades de aprendizaje y los resultados de aprendizaje previstos, así como en la viabilidad y la pertinencia de las experiencias formativas propuestas.

9. Sostenibilidad e integración en los planes de estudios universitarios

El programa de formación se ha diseñado desde el principio para garantizar su sostenibilidad y su impacto a largo plazo mediante su integración en los sistemas de educación y formación reglados. Uno de los objetivos fundamentales del programa es que sus módulos de formación no se impartan como actividades independientes o puntuales, sino que se incorporen —ya sea total o parcialmente— a los planes de estudios, los programas o la oferta educativa de las organizaciones participantes en los distintos países.

El programa de formación puede integrarse en las estructuras académicas existentes en la medida en que lo permitan los marcos normativos nacionales e institucionales. Esta integración puede adoptar diferentes formas, tales como:

- un módulo específico dentro de un programa de estudios ya existente;
- una asignatura optativa impartida por una facultad o un departamento pertinente (por ejemplo, los Departamentos de Educación o de Formación del Profesorado);
- un programa breve o una oferta de aprendizaje mixto;
- un itinerario formativo reconocido para docentes y profesionales de la educación.

Aunque el formato concreto pueda variar, el programa está diseñado expresamente para que al menos algunos de sus elementos puedan impartirse y reconocerse oficialmente dentro de los planes de estudios institucionales. De este modo se garantiza que los conocimientos, las habilidades y las competencias adquiridos a través del programa de formación pasen a formar parte de un itinerario formativo consolidados.

Los módulos de formación están destinados a obtener un reconocimiento oficial a través de mecanismos de acreditación o sistemas de microcredenciales, cuando proceda. En función de la normativa nacional y las prácticas institucionales, el reconocimiento puede obtenerse mediante:

- microcredenciales alineadas con los marcos europeos y nacionales;
- módulos acreditados que forman parte de programas de grado o de certificación;
- reconocimiento en los programas intensivos combinados (BIPs);
- certificados institucionales vinculados a resultados de aprendizaje y a una carga lectiva definidos.

Para respaldar este objetivo, se llevó a cabo una encuesta en seis países —Polonia, Italia, España, Portugal, Rumanía y Chipre— con el fin de evaluar la viabilidad de la acreditación, las microcredenciales y los BIP en diversos sistemas de educación superior y formación. Los resultados confirman que existen vías realistas y viables para el reconocimiento formal de los módulos de formación en todos los países participantes, aunque las modalidades concretas difieren.

A partir de los resultados de esta encuesta, ya se ha elaborado un marco de referencia para el reconocimiento formal de los módulos. Este marco muestra cómo el Programa de Formación puede adaptarse a las estructuras de acreditación existentes y ofrece un modelo

de referencia práctico para las instituciones que deseen integrar los módulos en su oferta educativa.

Los formatos de acreditación y reconocimiento del Programa de Formación son intencionadamente flexibles. Esta flexibilidad es una ventaja clave, ya que permite a las instituciones de diferentes contextos nacionales adoptar los módulos de manera que se ajusten a la normativa local y sean pedagógicamente significativos.

En el caso de las universidades, la integración se centrará principalmente en incorporar los módulos a los planes de estudios existentes, por ejemplo, como asignaturas optativas, componentes del plan de estudios o unidades de aprendizaje reconocidas dentro de los departamentos pertinentes. En estos contextos, el programa de formación estará dirigido principalmente a estudiantes de grado y de posgrado.

Otras organizaciones participantes, como los **centros de formación del profesorado o los organismos educativos**, utilizarán los módulos principalmente para el desarrollo profesional y la mejora de las competencias de los docentes y educadores. En estos casos, el reconocimiento podrá adoptar la forma de formación certificada, microcredenciales o resultados de aprendizaje avalados por la institución.

La impartición del programa de formación a través de estructuras curriculares y formativas reconocidas en múltiples países constituye un resultado sostenible del proyecto. El programa no solo está diseñado para su implementación inmediata, sino también para su uso y adaptación continuados más allá de la duración del proyecto.

Se está llevando a cabo una investigación más exhaustiva sobre las opciones de reconocimiento y acreditación, con el objetivo de reforzar y ampliar la adopción institucional. Partiendo de los resultados de la encuesta existente y del marco de referencia, se presentará un marco de reconocimiento integral en un documento aparte. Este marco consolidará los enfoques nacionales y proporcionará una orientación clara a las organizaciones que deseen adoptar e impartir formalmente el Programa de Formación.



10. Referencias

Kolb, D. A. (1984). *Aprendizaje experiencial: la experiencia como fuente de aprendizaje y desarrollo*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.



Teachers' HAVEN



SKRZYDŁA
SZKOŁA PODSTAWOWA



LUMSA
UNIVERSITÀ



UNIVERSIDAD
DE SALAMANCA



European
University Cyprus



Co-funded by
the European Union