



**IDEAL FUTURE**

Integrated Digital Educational Leadership  
for the Future

# Estudios de caso

Ejemplos de cómo utilizar los resultados de IDEAL Future en la práctica: estudios de caso de docentes, líderes digitales, formadores de docentes y proveedores de aprendizaje profesional

## Ejemplos de cómo utilizar los resultados de IDEAL Future en la práctica: estudios de caso de docentes, líderes digitales, formadores de docentes y proveedores de aprendizaje profesional

### EDICIÓN

Emma O'Brien • Mary Immaculate College • Irlanda

### AUTORÍA

Emma O'Brien • Mary Immaculate College • Irlanda  
Anthi Karatrantou • University of Patras • Grecia  
Mariano Sanz Prieto • Fundación Siglo22 • España  
Linda Daniela • University of Latvia • Letonia  
Arta Rūdolfa • University of Latvia • Letonia  
Astra Rūdolfa • University of Latvia • Letonia  
Zinta Zālīte-Supe • University of Latvia • Letonia  
María Ángeles Gutiérrez García • Universidad Autónoma de Madrid • España  
Ciara O'Driscoll • Limerick and Clare Enterprise and Training Board • Irlanda

### DISEÑO GRÁFICO

Anna Marija-Ansone

### FECHA DE PUBLICACIÓN

2026

### COORDINACIÓN DEL PROYECTO

Mary Immaculate College • Irlanda

### ORGANIZACIONES SOCIAS DEL PROYECTO

Limerick and Clare Education and Training Board • Irlanda · University of Latvia • Letonia · Universidad Autónoma de Madrid • España · Fundación Siglo22 • España · Université Rennes 2 • Francia (entidad beneficiaria hasta el 22 de septiembre de 2025) · University of Patras • Grecia (entidad beneficiaria desde el 1 de enero de 2026) · Association for Teacher Education in Europe (ATEE aisbl) • Bélgica (entidad asociada)

### LICENCIA Y RECONOCIMIENTOS

Este trabajo está licenciado bajo una licencia Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International (CC BY-NC 4.0).



Integrated Digital Educational Leadership for the Future Teaching Academy IDEAL Futures, ERASMUS-EDU-2022-PEX-TEACH-ACA, es un proyecto Erasmus+

Cofinanciado por la Unión Europea. No obstante, las opiniones y puntos de vista expresados son únicamente los de la autoría y no reflejan necesariamente los de la Unión Europea ni los de la Agencia Ejecutiva Europea de Educación y Cultura (EACEA). Ni la Unión Europea ni la EACEA pueden

## Índice

|                                                                                                                                                                                                     |    |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Estudio de caso 1 — Una persona responsable del liderazgo digital en un centro educativo realiza un curso de autoestudio y aplica lo aprendido para apoyar la planificación de todo el centro ..... | 2  |
| Estudio de caso 2 — Un grupo de docentes de un centro educativo elige un aspecto que quiere mejorar, realiza un curso conjuntamente y experimenta y prueba nuevas estrategias                       | 3  |
| Estudio de caso 3 — Una persona responsable del liderazgo digital en un centro educativo realiza los cursos y comparte elementos relevantes de la academia docente con el personal del centro ..... | 4  |
| Estudio de caso 4 — Narrativas contrapuestas sobre la tecnología — docente .....                                                                                                                    | 5  |
| Estudio de caso 5 — Formación docente: contextos prácticos para apoyar la competencia y el liderazgo digitales .....                                                                                | 6  |
| Estudio de caso 6 — Mentoría a un centro educativo para el liderazgo digital: proveedor de aprendizaje profesional .....                                                                            | 8  |
| Estudio de caso 7 — Proveedor de aprendizaje profesional que utiliza retos para ofrecer formación contextualizada y práctica .....                                                                  | 10 |
| Estudio de caso 8 — Institución de formación docente: colaboración internacional .....                                                                                                              | 11 |
| Estudio de caso 9 — Un grupo de docentes con su propia comunidad de aprendizaje.....                                                                                                                | 12 |
| Estudio de caso 10 — Liderazgo de centro educativo: desarrollo de una competencia básica común.....                                                                                                 | 13 |

## Estudio de caso 1 — Una persona responsable del liderazgo digital en un centro educativo realiza un curso de autoestudio y aplica lo aprendido para apoyar la planificación de todo el centro.

«Soy responsable del liderazgo digital en mi centro educativo, lo que significa que a menudo soy quien pide al resto del personal que pruebe cosas nuevas. Pero este trimestre decidí ser yo quien aprendiera. Me inscribí en un curso de autoestudio en el Hub de IDEAL Future.»

«Elegí Fundamentos de creación, modificación e integración de recursos digitales y de IA en la educación. El curso abordaba la creación y el uso responsable de recursos digitales: derechos de autoría y licencias, estrategias para crear y adaptar materiales y cómo las herramientas de IA pueden apoyar este proceso.»

«Era un curso al ritmo de cada persona, así que fui avanzando a lo largo de las semanas, adaptándolo a mi horario habitual.»

«Me llamó la atención cuántas personas creamos recursos digitales cada semana sin pensar realmente en los derechos de autoría ni en cómo adaptarlos adecuadamente a las distintas necesidades del alumnado. El curso también me ayudó a comprender cómo las herramientas de IA podían apoyar este proceso: no para sustituir el pensamiento, sino para agilizar el trabajo previo.»

«Empecé a tomar notas mientras avanzaba, no solo para mí, sino para todo el centro educativo.»

«Compartí lo que había aprendido en nuestra reunión sobre la estrategia digital de todo el centro. Utilizamos lo que había aprendido sobre licencias y creación de contenidos con apoyo de IA para elaborar unas orientaciones claras y prácticas para el personal.»

«Esto transformó nuestra planificación. Ahora estamos incorporando a nuestro Plan de Desarrollo del Centro un enfoque compartido para crear y adaptar recursos digitales, incluido un uso seguro y sensato de la IA. No porque alguien nos dijera que teníamos que hacerlo, sino porque pude mostrar, a partir de mi propio aprendizaje, por qué era importante.»

Si te interesa explorar cómo utilizar la academia docente de IDEAL Future para apoyar la planificación de todo el centro, puedes consultar nuestro material de autoestudio disponible en nuestro Hub Digital de IDEAL, en...

## Estudio de caso 2 — Un grupo de docentes de un centro educativo elige un aspecto que quiere mejorar, realiza un curso conjuntamente y experimenta y prueba nuevas estrategias

«Éramos cuatro personas. De distintas materias y diferentes niveles educativos, pero todas nos dimos cuenta de lo mismo: nuestro alumnado no colaboraba realmente cuando utilizábamos herramientas digitales. Simplemente... trabajaba en paralelo.»

«Así que decidimos elegirlo como nuestro foco de trabajo y abordarlo conjuntamente.»

«Encontramos en el Hub de IDEAL Future un curso llamado Enfoques colaborativos y centrados en las personas para el aprendizaje digital. Abordaba cómo la tecnología puede apoyar realmente la colaboración, en lugar de limitarse a sustituirla por tiempo frente a una pantalla.»

«Acordamos realizarlo conjuntamente, como un pequeño grupo, a lo largo de varias semanas.»

«Cada semana tomábamos una idea del curso y la probábamos en nuestras propias aulas; después volvíamos para compartir impresiones. Qué había funcionado, qué no y qué nos había sorprendido. Y, lo que es más importante, nos dimos cuenta de que el curso no se centraba en utilizar la tecnología por utilizarla, sino que fomentaba una integración significativa que aportaba un valor pedagógico real.»

«Probamos a reestructurar una tarea grupal, cambiar la forma en que el alumnado utilizaba un documento compartido e incluso modificar las preguntas que hacíamos. Eran pequeños cambios, pero los estábamos poniendo a prueba de manera sistemática y conjunta.»

«Tener a otras personas con quienes probarlo hizo que pareciera menos arriesgado. Si algo no funcionaba en mi clase, otra persona solía tener una explicación o una posible solución.»

«Empezamos a ver diferencias reales: el alumnado realmente construía sobre las ideas de las demás personas, en lugar de limitarse a repartirse el trabajo.»

«Y, como éramos cuatro personas de distintas materias, no se trataba simplemente del éxito de un aula. Empezaba a parecer algo de lo que todo el centro podía aprender.»

Si sois un grupo de docentes que queréis trabajar conjuntamente para aprender más sobre enfoques pedagógicos centrados en el uso de la tecnología en el aula, podéis consultar los cursos disponibles en nuestro Hub de autoestudio, en...

### Estudio de caso 3 — Una persona responsable del liderazgo digital en un centro educativo realiza los cursos y comparte elementos relevantes de la academia docente con el personal del centro

«Como responsable del liderazgo digital, parte de mi función consiste en asegurarme de que las buenas prácticas no se queden en manos de una sola persona. Por eso, cuando empecé a realizar cursos en el Hub de IDEAL Future, siempre tenía una pregunta en mente: ¿cómo podía trasladar esto al resto del personal?»

«A lo largo del trimestre, realicé algunos cursos que me parecieron especialmente relevantes para la situación de nuestro centro: Mastering Digital Resource Selection [id=74] y Digital Teaching and Learning in an Age of Emerging Technologies [id=71]. Ambos eran cursos al ritmo de cada persona, así que podía adaptarlos a mi horario.»

«Mientras avanzaba, no estaba aprendiendo solo para mí. Iba seleccionando las partes que pensaba que resultarían más útiles para nuestro personal.»

«No me limité a repetir el contenido del curso: lo adapté. Seleccioné las partes más relevantes para nuestro contexto, añadí ejemplos de nuestras propias aulas y lo convertí en algo que pudiera funcionar en una sesión de formación continua de 45 minutos para el personal.»

«Creo que esa es la verdadera habilidad: no solo realizar el curso, sino traducirlo a la realidad de tu propio centro.»

«Impartí dos sesiones breves: una sobre evaluación de recursos digitales y otra sobre cómo integrar la tecnología de manera intencional, en lugar de utilizarla simplemente porque sí. El personal probó cosas en directo, hizo preguntas y cuestionó algunas ideas, que es exactamente lo que buscas.»

«Varias personas del equipo docente ya me han dicho que han cambiado algo de su planificación a raíz de ello.»

Si te interesa explorar cómo utilizar la academia docente de IDEAL Future para apoyar el aprendizaje profesional en tu centro, consulta nuestra guía para facilitación y nuestro Hub de autoestudio. Todos los recursos son de código abierto y pueden utilizarse para ofrecer formación profesional en tu propio centro.

## Estudio de caso 4 — Narrativas contrapuestas sobre la tecnología docente

«Todo el mundo tiene una opinión sobre la tecnología en la educación. Un artículo te dice que está transformando el aprendizaje. El siguiente, que está perjudicando la capacidad de atención. Me cansé de posicionarme según quién gritara más: quería saber qué estaba pasando realmente en mi aula, con mi alumnado.»

«Encontré Enseñanza y aprendizaje digitales en una era de tecnologías emergentes en el Hub de IDEAL Future. Lo que me atrajo fue su enfoque basado en la evidencia: no se trataba de decir “la tecnología es buena” o “la tecnología es mala”, sino de comprobar qué funciona realmente en la propia práctica docente.»

«Era un curso al ritmo de cada persona, así que podía avanzar en él adaptándolo a mi semana lectiva habitual.»

«Así que elegí una cosa: utilizar una herramienta digital para la práctica de recuperación al comienzo de las clases, y la probé de manera sistemática. Con el mismo grupo, durante varias semanas. Tomé notas sencillas sobre la participación, las puntuaciones de los cuestionarios y cómo respondía el alumnado cuando le preguntaba directamente.»

«No intentaba demostrar que la herramienta fuera extraordinaria. Solo quería comprobar, con honestidad, qué había cambiado.»

«Algunas cosas funcionaron mejor de lo que esperaba. Otras no produjeron ningún cambio apreciable y un par las descarté por completo, porque simplemente no había evidencia que las respaldara.»

«Eso me pareció un avance real. No porque hubiera demostrado algo, sino porque dejé de hacer suposiciones.»

Si te interesa explorar enfoques basados en la evidencia para utilizar la tecnología en tu práctica docente, así como pilotar iniciativas y recopilar evidencias sobre su impacto, visita nuestro Hub de IDEAL Future para consultar los cursos y materiales. Cada curso tiene una duración de 12,5 horas e incluye actividades prácticas que te animan a probar la tecnología en tu propia práctica.

## Estudio de caso 5 — Formación docente: contextos prácticos para apoyar la competencia y el liderazgo digitales

«Trabajo con futuro profesorado y no quería que simplemente realizaran por su cuenta un curso en el Hub de IDEAL Future y marcaran una casilla. Quería utilizarlo como eje de un verdadero modelo de aula invertida, en el que el aprendizaje real tuviera lugar cuando estuviéramos juntas y juntos.»

«Utilizamos Fundamentos de creación, modificación e integración de recursos digitales y de IA en la educación como contenido previo a las sesiones. Lo trabajaron de forma independiente, en su propio tiempo, antes de cada sesión.»

«Pero no diseñé las sesiones presenciales desde cero. IDEAL Future también ofrece una guía para facilitación, elaborada directamente a partir de su modelo pedagógico, y esta guía dio forma a toda mi manera de organizar las sesiones.»

«El modelo pedagógico del Hub se basa en la elección y la autonomía: no todas las personas parten del mismo punto ni necesitan los mismos contenidos. El contenido está estructurado en torno a niveles de competencia, adaptados del marco DigCompEdu.»

«La guía para facilitación me ayudó a mantener ese enfoque en un contexto grupal. En lugar de asumir que todas las personas necesitaban la misma conversación, la utilicé para estructurar los debates y las tareas en función de dónde se encontraba realmente cada participante: algunas personas profundizaban más en las herramientas de IA y otras todavía estaban desarrollando su confianza en los aspectos básicos.»

«Mi papel pasó de impartir contenidos a facilitar el aprendizaje. No nos limitamos a repasar lo que habían leído: lo debatimos. Hablamos de aquello en lo que estaban de acuerdo, de sus dudas y de lo que no tenía sentido en la práctica.»

«Después pasamos a la práctica: en pequeños grupos, desarrollaron sus propios recursos digitales, aplicando lo aprendido sobre derechos de autor, adaptación y creación asistida por IA. Ahí es donde tiene lugar el verdadero proceso de reflexión: no se trata de consumir contenidos, sino de trabajarlos conjuntamente.»

«Los resultados no eran solo para nuestras sesiones. El futuro profesorado se llevó los recursos que había creado y los puso a prueba durante sus prácticas en centros educativos, con alumnado real y en clases reales.»

«Volviéron con evidencias reales del aula: qué había funcionado, qué necesitaba cambiar y qué les había sorprendido. Utilizamos las sesiones finales, de nuevo guiadas por los materiales para facilitación, para evaluar adecuadamente esos recursos como grupo y a partir de esas evidencias.»

Si te interesa explorar cómo utilizar la academia docente de IDEAL Future para apoyar el desarrollo de la competencia digital y el liderazgo digital en el futuro profesorado, consulta nuestra guía para facilitación y nuestro Hub de autoestudio. Todos los recursos son de código abierto y pueden utilizarse para ofrecer formación profesional en tu propio centro.

## Estudio de caso 6 — Mentoría a un centro educativo para el liderazgo digital: proveedor de aprendizaje profesional

«En nuestro trabajo de formación profesional para docentes, descubrimos que dedicábamos mucho tiempo a buscar y desarrollar materiales en lugar de construir una relación con los centros educativos. IDEAL Future nos permitió cambiar esto. Utilizando las plantillas de mentoría, nos reunimos primero con los centros y escuchamos su contexto.»

«Utilizamos una consulta estructurada. Preguntamos qué está funcionando ya, qué quiere mejorar el centro y, sobre todo, cómo sería realmente el éxito para ellos.»

«Recientemente trabajamos con un centro que estaba muy avanzado en su proceso de transformación digital: tenía dispositivos 1:1, una plataforma de Google y un comité activo de aprendizaje digital. No partía de cero. Sin embargo, le preocupaba cómo seguir avanzando, cómo integrar la tecnología de forma significativa en la enseñanza y cómo utilizar la evaluación para favorecer un aprendizaje más autónomo.»

«A partir de esa conversación, elaboramos conjuntamente un Plan de Aprendizaje Individual, diseñado con el centro. Unificamos sus tres prioridades en un objetivo claro: explorar múltiples formas de expresión en la evaluación, desde el enfoque del Diseño Universal para el Aprendizaje (UDL), para apoyar la inclusión y el aprendizaje autorregulado.»

«El plan establecía un ritmo realista: treinta minutos a la semana por cada miembro del equipo para trabajar los contenidos del Hub de IDEAL Future, una reunión de mentoría al mes y una sesión opcional de Comunidad de Práctica para quien quisiera profundizar más.»

«Cada mes tenía un foco y contábamos con una plantilla para apoyar nuestras conversaciones transformadoras y compartir los planes de cada etapa de la mentoría. En enero, trabajamos con materiales del Hub sobre estrategias de aprendizaje autorregulado y reflexionamos con honestidad sobre cómo estaba funcionando ya la evaluación en cada área. En febrero pasamos al UDL y a la evaluación incremental, y el profesorado preguntó a su propio alumnado cómo prefería expresar lo que había aprendido.»

«En marzo, los equipos de las distintas materias estaban elaborando planes de evaluación para tareas de bajo riesgo y con apoyo tecnológico, listos para ser pilotados.»

«En abril, los pusieron a prueba. Alumnado real, clases reales, comentarios reales: no un ejercicio teórico.»

«Cada reunión de mentoría tenía un objetivo claro: no se trataba solo de preguntar “¿cómo ha ido?”, sino de analizar qué herramientas habían ayudado realmente, cómo era probable que respondieran las distintas personas del equipo docente y qué

significaba para su propio papel a medida que cedían más protagonismo al alumnado.»

«En mayo, la conversación volvió a cambiar: pasó del piloto de una materia a todo el centro. ¿Qué se había aprendido y cómo podía contribuir a orientar el plan digital del centro a partir de entonces?»

«Los contenidos de IDEAL Future y las plantillas de mentoría nos permitieron disponer del tiempo necesario para construir relaciones, plantear preguntas difíciles y entablar un diálogo transformador con el centro.»

Si te interesa explorar cómo utilizar la academia docente de IDEAL Future para apoyar procesos de mentoría en el aprendizaje profesional continuo (CPL), puedes consultar nuestra guía de mentoría en el sitio web y el material de autoestudio en nuestro Hub Digital de IDEAL.

## Estudio de caso 7 — Proveedor de aprendizaje profesional que utiliza retos para ofrecer formación contextualizada y práctica

«Cuando imparto un taller, no quiero empezar con una diapositiva llena de teoría. Quiero que las personas presentes se reconozcan en los primeros dos minutos. Eso es exactamente lo que consiguen los escenarios de retos de IDEAL Future.»

«Hay veinte, y cada uno es un breve vídeo en primera persona: una persona docente o responsable de un centro describe una situación real a la que se está enfrentando. No es lenguaje abstracto de políticas. Es frustración real, emoción real.»

«Uno que utilizo a menudo es Adaptarse a los rápidos avances tecnológicos: una persona docente describe lo agotador que resulta tener que volver a aprender continuamente herramientas que cambian a toda velocidad y cómo ese estrés también repercute en el alumnado y las familias.»

«Lo reproduzco al comienzo de una sesión, antes de que nadie haya dicho una palabra. Y, cada vez, veo cómo las personas asienten. Siempre hay alguien que dice: “Eso soy yo literalmente”.»

«Ese es el objetivo: está basado en un modelo que parte del contexto, pasa por cómo se manifiesta en toda la comunidad educativa y llega hasta una conexión emocional real. Cuando termina, ya no hace falta decirle a la sala que existe un reto. Ya lo sienten.»

«A partir de ahí, utilizo las preguntas orientadoras que acompañan a cada escenario, basadas en la investigación, el razonamiento y la reflexión. Con este reto, por ejemplo, empezamos investigando cómo afrontan otros centros el ritmo del cambio. Después lo analizamos conjuntamente: ¿cómo podemos equilibrar la necesidad de mantenernos al día con la tecnología con la protección de nuestro propio tiempo y energía?»

«Y, por último, reflexionamos sobre lo que esto significa para la manera en que lideran sus propios equipos durante los procesos de cambio, no solo sobre cómo afrontan personalmente ese cambio.»

«A partir de ahí, la conversación conduce de forma natural al Hub: cursos relevantes que responden directamente a lo que acaba de surgir. Pero, para entonces, no eligen un curso porque yo se lo haya indicado. Lo eligen porque el reto ha puesto nombre a algo que ya estaban sintiendo y ahora quieren encontrar una manera de abordarlo.»

Si quieres saber más sobre los retos, puedes visitar nuestro canal de YouTube para ver los vídeos y consultar nuestra guía para facilitación sobre cómo utilizarlos para generar debate.

## Estudio de caso 8 — Institución de formación docente: colaboración internacional

«Queríamos que el futuro profesorado pensara más allá de su propia aula e incluso de su propio país. Hablar de “perspectivas globales” en una clase es una cosa. Conectar realmente con alguien de otro país y trabajar conjuntamente en algo real es completamente diferente.»

«Eso es lo que nos atrajo del Hub de IDEAL Future. No es solo contenido de autoestudio: cuenta con miembros de más de treinta países. Hay un espacio internacional específico donde puedes conectar con profesionales de la educación y estudiantes de otros lugares, así como cursos en directo en los que aprendes junto a personas de sistemas educativos completamente diferentes y en tiempo real.»

«Nos incorporamos a uno de los cursos en directo y, casi inmediatamente, nuestro grupo empezó a hablar con participantes de Irlanda, Letonia, España y Grecia, comparando cómo se utiliza realmente la tecnología en nuestras aulas, qué retos son similares y qué aspectos cambian completamente según el lugar.»

«Había debates periódicos e intercambio de prácticas con personas que estaban trabajando realmente sobre las mismas cuestiones que nosotras y nosotros. Decidí organizar una sesión en directo para que todo el mundo pudiera conocerse. Compartí un enlace a una reunión de TEAMS a través del Hub. ¡Eso llevó la experiencia a otro nivel!»

«A partir de ahí, un pequeño grupo seguimos hablando después de la sesión: comparábamos enfoques ante un reto compartido, nos dábamos feedback e incluso planificamos una tarea conjunta en la que nuestro alumnado pudiera trabajar conjuntamente.»

«Para nuestro alumnado, esa dimensión internacional cambió toda la experiencia. No se limitaban a aprender sobre educación digital: estaban conociendo perspectivas diferentes.»

«En la Universidad se puede aprender mucho en las propias clases y eso sigue teniendo valor. Pero el Hub nos ofreció algo más: una auténtica red internacional, integrada directamente en el propio aprendizaje. No es algo que hubiéramos podido construir por nuestra cuenta.»

## Estudio de caso 9 — Un grupo de docentes con su propia comunidad de aprendizaje

DOCENTE 1: «No queríamos que una sola persona asumiera por su cuenta todo el liderazgo digital. Así que creamos nuestra propia pequeña comunidad de aprendizaje: cinco personas, de distintas materias y diferentes niveles educativos.»

DOCENTE 2: «Pero tampoco queríamos que todo el mundo hiciera el mismo curso. Queríamos abarcar más, conjuntamente.»

DOCENTE 3: «Así que cada una de las personas del grupo eligió un curso diferente en el Hub de IDEAL Future, en función de aquello que realmente le despertaba curiosidad o que pensábamos que nuestro centro necesitaba más. Una persona se centró en la IA y la creación de recursos digitales, otra en la evaluación y otra en el apoyo al aprendizaje autorregulado.»

DOCENTE 1: «Todos eran cursos al ritmo de cada persona, así que los adaptamos a nuestros propios horarios.»

DOCENTE 4: «El verdadero valor apareció en nuestras reuniones. Cada persona tenía su turno: algo parecido a “mostrar y contar”. No era un informe formal. Simplemente: esto es lo que he aprendido, esto es algo que he probado realmente en mi aula y esto es lo que ha ocurrido.»

DOCENTE 2: «Escucharlo de una compañera o un compañero, con ejemplos reales de nuestro propio centro, llegaba de una manera completamente diferente a recibir por correo electrónico información sobre un curso.»

DOCENTE 3: «El resto del personal empezó a darse cuenta. Nos escuchaban hablar sobre algo que habíamos probado y hacían preguntas; a veces incluso pedían asistir a la siguiente sesión de “mostrar y contar”.»

DOCENTE 1: «Eso es exactamente lo que queríamos. No cinco personas expertas acumulando su conocimiento, sino cinco personas mostrando que aquí aprender es algo normal y facilitando que cualquier otra persona pueda sumarse.»

«De hecho, ha ayudado a crear una cultura de aprendizaje digital.»

## Estudio de caso 10 — Liderazgo de centro educativo: desarrollo de una competencia básica común

«En nuestro centro había grupos con un alto nivel de confianza digital: algunas personas docentes hacían cosas brillantes, pero el resto estaba muy por detrás. Antes de poder hablar de cuestiones avanzadas, necesitábamos que todo el mundo tuviera un cierto nivel de competencias digitales.»

«El Hub de IDEAL Future está estructurado en torno a niveles de competencia, así que, en lugar de adivinar por dónde empezar, podíamos ver cómo es realmente un nivel básico de partida. Pedimos a todo el personal, independientemente de su experiencia, que trabajara los mismos contenidos fundamentales.»

«No se señaló a nadie. No se trataba de que unas pocas personas tuvieran que “ponerse al día”. Era todo el personal, conjuntamente, estableciendo un punto de partida compartido.»

«Lo integramos en nuestras jornadas de formación interna y dimos a todo el mundo tiempo protegido: treinta minutos a la semana, sin excepciones. Incluso las personas con mayor confianza digital realizaron el contenido, y eso era importante. Transmitía que no se trataba de una medida de recuperación, sino de una base común genuina para todo el mundo.»

«Para algunas personas del equipo, fue una confirmación de lo que ya sabían. Para otras, era la primera vez que la práctica digital se explicaba con claridad y sin jerga.»

«El mayor cambio no fue una habilidad concreta, sino el lenguaje compartido. De repente, todo el mundo utilizaba los mismos términos y se refería a las mismas ideas, tanto en las reuniones de planificación como en las conversaciones informales de los pasillos.»

«Ese punto en común hizo posible construir realmente un plan digital para todo el centro, porque, por primera vez, todo el mundo podía participar de verdad en esa conversación, no solo quienes ya tenían confianza.»