Ficha inicial de identificación de buenas prácticas de liderazgo escolar
Escuela Rural Abraham Lincoln.

IDENTIFICACIÓN ESTABLECIMIENTO EDUCACIONAL	
Dependencia administrativa:	**SLEP Colchagua.**
Nombre del Colegio:	**Abraham Lincoln.**
Nivel de enseñanza:	**Desde prekínder 8° año básico.**
Comuna:	**San Fernando.**
Fecha de registro ficha:	**1 de agosto 2024.**
Año ejecución de la práctica:	**Desde el año 2021 al 2024.**

A continuación, se presenta **información relevante** acerca de la buena práctica:

ANTECEDENTES DE LA PRÁCTICA	
¿En qué consiste la práctica? (propósito, objetivos, acciones clave y recursos).	**Nombre de la práctica: Mejorando los aprendizajes de los y las estudiantes mediante el desarrollo de capacidades profesionales en la Escuela Rural Abraham Lincoln.** **Contexto:** La Escuela Básica F 417 Abraham Lincoln, se encuentra ubicada en Avenida Julio Fernández s/n, en la localidad rural de Agua Buena sector precordillerano de la Ciudad de San Fernando, es dependiente del Servicio Local de Educación Pública Colchagua, cuenta con una matrícula de 157 estudiantes. La dotación de la escuela se compone de 28 funcionarios liderados por su directora Sra. Paulina Cáceres Escobar, elegida por alta dirección pública, cuenta con Programa de Integración Escolar PIE. Este equipo está conformado por 14 docentes, cuatro educadoras diferenciales, además de cuatro profesionales PAE psicólogo, kinesióloga, fonoaudióloga y terapeuta ocupacional. **Descripción de la práctica:** Los antecedentes de esta práctica se remontan al año 2017, cuando el equipo directivo comenzó a impulsar el trabajo colaborativo, plasmándolo en su proyecto educativo institucional (PEI). Una de las razones de fortalecer y potenciar el trabajo colaborativo entre docentes y el equipo directivo, fue la visión compartida de mejorar los resultados educativos y formativo de las y los estudiantes. Para esto, consideraron necesario promover una cultura de uso y análisis de datos de resultados de evaluaciones internas y externas, que les permitieran diseñar, en conjunto, acciones para el Plan de Mejoramiento Educativo. Entre las mediciones que consideran, destacan:

- El acompañamiento en el aula, realizado a las y los docentes, pues les entrega información relevante sobre el uso, manejo e implementación de estrategias para el logro de aprendizaje en las y los estudiantes.

- El Diagnóstico Integral de Aprendizajes (DÍA). Específicamente, los diagnósticos de las y los estudiantes con Necesidades Educativas Especiales (NEE). Para proponer actividades y estrategias diversificadas en el desarrollo de las clases diseñadas por los equipos de aula, con el propósito de lograr la movilidad en todos y todas las estudiantes, según niveles de logro de los objetivos de aprendizajes.

En este contexto, el año 2021, surgió la **buena práctica de liderazgo escolar que consiste en que el equipo directivo y el cuerpo docente trabajan colaborativamente**, **como comunidad de aprendizaje (CAP[1]), en el análisis y uso de datos para la implementación de acciones institucionales que promueven la creación, revisión y ajustes de estrategias pedagógicas e instrumentos de gestión curricular[2], para la mejora de los resultados académicos de los y las estudiantes de la escuela**. El objetivo, es fortalecer las prácticas y procesos de implementación curricular, a través de la reflexión pedagógica, incorporando estrategias diversificadas para mejorar los resultados educativos y movilizar los niveles de logro de sus estudiantes.

Para cumplir con este objetivo, el equipo directivo lidera la implementación y desarrollo de una Comunidad de Aprendizaje Profesional (CAP), asegurando:

- Una **estructura**, entendida como aquellas acciones que tienen como propósito definir y respetar los espacios, tiempos, grupos, frecuencia que se requieren para el desarrollo de una CAP (Díaz, 2024) En este caso, velando por espacios protegidos para todo el equipo directivo, el cuerpo docente y las y los asistentes de la educación, todos los lunes, semanalmente, durante todo el año escolar.

- **Contenido**, entendido como aquello que existe y que puede potenciar el desarrollo profesional docente con foco en mejorar los resultados. Es decir, programas, currículo, pedagogía, intervenciones que existen en una escuela, que pueden potenciar el desarrollo profesional integrado en el trabajo. Especialmente, enfocado en mejorar los resultados de los y las estudiantes (Díaz, 2024). En este caso, el contenido surge a partir de la necesidad de fortalecer y potenciar el trabajo colaborativo entre docentes y el equipo directivo, que nace de

[1] Según el Ministerio de Educación (2019), una CAP consiste en un grupo de profesoras y profesores que se reúnen, de forma periódica, a trabajar colaborativamente para abordar problemáticas asociadas a sus prácticas de aula.

[2] Dentro de los instrumentos diseñados se encuentran: formato de planificación anual, planilla para monitorear cobertura curricular, informe de cobertura curricular según habilidades implementadas y habilidades medidas.

una visión compartida de mejorar los resultados educativos y formativos de las y los estudiantes.

En estas instancias, el equipo directivo, cuerpo docente y asistentes de la educación trabajan de forma conjunta en temas de gestión curricular, vinculados directamente con los procesos de toma de decisiones relacionadas con qué, cómo y cuándo enseñar y evaluar. Esto va generando acciones y/o prácticas institucionales que dan forma a un estilo de trabajo colaborativo en la escuela. A continuación, se describen:

1. **Diseño de instrumentos y talleres de reflexión pedagógica en Comunidades de Aprendizaje Profesional (CAP)**: Las y los participantes diseñan, ajustan y registran en instrumentos internos que contribuyen al proceso de enseñanza de sus estudiantes. Algunos de los instrumentos más relevantes se mencionan, a continuación:

- **Instrumento de Planificación según habilidad**. En este instrumento de elaboración propia, cada docente registra las actividades, su forma de implementación en el aula, materiales necesarios, recursos y los indicadores de su instrumento de evaluación. Esto permite que el equipo directivo pueda monitorear y contar con el mismo tipo de información de todas y todos los docentes. Respetando su autonomía, ya que para realizar el registro, cada uno debe considerar: las características de sus cursos, el contexto y las necesidades educativas especiales de sus estudiantes, identificando formas, ritmos y estilos de aprendizajes.

- **Formato de habilidades planificadas y desarrolladas.** En este instrumento, cada docente reporta con imágenes lo realizado en sus clases. El propósito es poder evidenciar la coherencia entre lo planificado y lo desarrollado.

- **Formato de habilidades desarrolladas y habilidades medidas**. Este instrumento, se elabora considerando la planificación de cada docente y el instrumento de evaluación de libre creación utilizado. El propósito, es medir lo que las y los estudiantes trabajaron y aprendieron en las diferentes experiencias de aprendizaje.

  Estos instrumentos desarrollados y registrados por las y los participantes de las CAP, les permiten completar el informe de cobertura curricular, así como los porcentajes de logro por nivel y asignatura de toda la escuela.

Por otro lado, en estas reuniones se generan talleres en los que promueve la reflexión y la toma de decisiones conjunta, a partir de datos. Para esto, ponen especial foco en las siguientes mediciones:

- Uso y análisis de datos evaluaciones externas (SIMCE, DIA).
- Uso y análisis de datos de evaluaciones internas, diagnóstico, monitoreo y cierre.
- Uso y análisis de datos de eficiencia interna, retención, asistencia, clima de convivencia.

El trabajo con los datos se lleva a cabo considerando los reportes descriptivos, gráficos y porcentajes de logro de los resultados cuantitativos y cualitativos de las mediciones antes mencionadas. Utilizan preguntas para ordenar y resumir la información, esto les permite identificar el nivel en el que se encuentran y proyectar dónde desean llegar. De forma participativa, indagan y reflexionan sobre las causas profundas de sus resultados, así como sobre las dificultades o necesidades de abordar en el proceso, buscando estrategias de mejora desde las diferentes áreas y asignaturas. Estas estrategias son asumidas, implementadas y monitoreadas de forma compartida, para ir haciendo ajustes y lograr los resultados esperados.
Al generar mayor comprensión de los resultados, las y los docentes reflexionan acerca de sus prácticas y planifican estrategias (remediales) que apuntan a su mejora, como por ejemplo:

- Ante los bajos resultados en escritura manuscrita, realizan un concurso de escritura para todas y todos los estudiantes de la escuela. El objetivo es promover gusto por la escritura, entregando orientaciones concretas que les permitan incorporar determinados contenidos, según los distintos cursos.
- Para fortalecer las áreas de lenguaje y matemática, se implementan los juegos de rincones. Esta metodología, incorpora material didáctico en todas las salas de clase. Identificando el juego como un principio mediador en el aprendizaje. El proceso de implementación de esta estrategia fue progresivo, partiendo por educación inicial, para posteriormente ampliarla hasta segundo ciclo, incorporando material didáctico según nivel de desarrollo.

El desarrollo de la CAP les ha permitido conocer y ampliar sus conocimientos docentes, más allá de la asignatura que enseñan y poder rediseñar sus planificaciones haciendo ajustes en el proceso. Lo que se evidencia en una reflexión más profunda de sus prácticas en el aula.

2. **Desarrollo profesional docente a través de talleres y autocapacitaciones:** Con el propósito de realizar bajada de información y/o transferencia de conocimientos, es que se destinan horarios, tiempos y espacios para asegurar que las y los participantes, de las CAP, participen en conjunto de instancias de autocapacitación. Este proceso se gestiona a partir del análisis de los reportes que se obtienen de: la evaluación docente, la estrategia de acompañamiento en el aula y las entrevistas[3] de retroalimentación que realiza la jefa de UTP, con las y los docentes, de forma individual. A partir de estas instancias, se identifican los aspectos más y menos logrados. Los que se ponen a disposición de un análisis y dialogo pedagógico colectivo, que permite identificar las necesidades a abordar. A continuación, se describen algunos ejemplos:

    - Para mejorar los indicadores relacionados con "elaboración de objetivos" y relación entre actividades "desarrolladas y objetivos propuestos", docentes y equipo directivo realizan anualmente un "Taller anual de planificación", según formato interno consensuado. Lo que ha generado que todas y todos los docentes evaluados en este módulo, se encuentren en los niveles de competente y desatacado, logrando 100% según la rúbrica de desempeño.

    - Para mejorar el indicador "evaluación aplicada y uso de estos resultados", acuerdan que las y los docentes entreguen resultados obtenidos y, a partir de estos, propongan oportunidades a sus estudiantes.

    - Para mejorar el indicador "Uso del error para el aprendizaje", establecen que, si bien las y los docentes lograban identificar el "error" que presentaban sus estudiantes y describir estrategias para mejorar, debían dar el paso siguiente y reflexionar sobre sus propias prácticas de enseñanza y establecer qué aspectos podían mejorar.

    Contar con tiempos protegidos les ha permitido trabajar colaborativamente en talleres, en torno a distintas temáticas. Algunas de ellas, se mencionan aquí:

    a. Ley TEA.
    b. Análisis y uso de resultados.
    c. Planificación anual.

[3] En estas instancias, la jefa de UTP sigue una estructura, que inicia destacando las fortalezas docentes, para luego identificar oportunidades de mejora. Finalmente, se acuerdan formas de trabajo y se generan compromisos.

d. Cobertura curricular.
e. Socialización, implementación, monitoreo y evaluación de planes normativos.
f. Revisión PEI, PME. Nivel de implementación, % de logros, evaluación conjunta.

El equipo directivo se organiza semanalmente, en reuniones de equipo, en las cuales establece y calendarizan los temas consensuados en las CAP.

3. **Desarrollo profesional docente a través de la formación individual:** El equipo directivo se brinda la oportunidad y los espacios para que las y los docentes puedan asistir a curso, talleres y perfeccionamientos. Cuando cursan magíster y diplomados, se otorga a las y los participantes de las CAP, la posibilidad de implementar aquellas acciones o propuestas de mejoramiento, que se basan en el contexto de la escuela. De esta manera, se les facilita todo lo necesario para su implementación a través de las CAP, como por ejemplo: información, reportes de resultados, instrumentos de gestión para el desarrollo del trabajo, entre otras. Siempre y cuando estas propuestas se respalden en evidencias como: encuestas, tablas o esquemas de datos. Un ejemplo de esto ocurre con la metodología de Aprendizaje Basado en Proyectos (ABP). En las sesiones semanales de las CAP, todas y todos los participantes trabajan el diseño de los proyectos. De esta manera, la formación individual de una de las profesionales (jefa de UTP), es traspasada y capitalizada como aprendizaje por el resto de los y las profesionales de la escuela. Otro ejemplo de este tipo de aprendizaje, es el uso de formularios Google, que son utilizados para registrar la cobertura curricular y elaboración de encuestas de satisfacción.

   A través de la formación individual, la escuela incorpora formas de hacer, instrumentos y dispositivos que forman parte de sus prácticas cotidianas. Promoviendo una visión estratégica compartida, cuyo sentido es implementar nuevas estrategias de trabajo colaborativo, a partir de los saberes y conocimientos individuales de las y los docentes, para logro de los aprendizajes de las y los estudiantes.
   De esta manera, se mantiene una alta motivación por la generación de nuevos conocimientos, se promueven liderazgos y se fomenta la reflexión al interior del grupo humano, favoreciendo la comunicación y la transferencia de conocimientos.

4. **Implementación de diversificación de la enseñanza**: Esta acción surge de la iniciativa del equipo docente y equipo PIE, quienes evidencian un aumento (34%) en el número de diagnósticos individuales de las y los estudiantes en los últimos años. Estudiantes con diagnósticos relacionados con trastorno del espectro autista (TEA), discapacidad

	intelectual (DIL) y trastorno de déficit atencional (TDA), que son atendidos por profesionales asistentes de la educación[4] que conocen las formas de aprender de niños y niñas. En este contexto, la diversificación de la enseñanza tiene como propósito, fortalecer competencias de desarrollo profesional para identificar una necesidad e interés, centrada en el aprendizaje de los y las estudiantes, a partir de sus diagnósticos y niveles de logro. Para su realización, a principio de año, los equipos de aula[5], analizan los objetivos de aprendizajes y, en conjunto, definen estrategias de trabajo colaborativo a partir de las NEE de cada estudiante. Identificando estilos, ritmos de aprendizaje, formas de aprender, características e intereses del curso. A partir de los resultados de evaluaciones diagnósticas, el equipo de aula ajusta la planificación, actividades e indicadores de evaluación, proponiendo recursos didácticos que permitan a las y los estudiantes demostrar avances de acuerdo con sus niveles de logro. El resultado de este análisis y reflexión se transfiere al instrumento de Diseño Universal para el Aprendizaje (DUA), donde se incorporan las estrategias diversificadas para cada momento de la clase, que se realizarán para todas las y los estudiantes. A través de la diversificación, han logrado instalar las siguientes acciones: juegos de rincones de lenguaje y matemáticas, aulas inclusivas, preparación de material educativo, adecuaciones curriculares, manejo de estrategias de comprensión lectora, entre otras. Destacan que, para su desarrollo, intencionan involucrar a distintos actores de la comunidad, como estudiantes y apoderados. Un ejemplo de esto, es el trabajo realizado para implementar aulas inclusivas, donde se incentivó que cada curso, con la participación de docentes, estudiantes y apoderados, participaran activamente en proponer y acondicionar las salas. 5. **Evaluación ajustada a necesidades de los/as estudiantes:** Esta estrategia es desarrollada por todos y todas las participantes de la CAP, pero principalmente son los equipos de aula quienes implementan y diseñan las evaluaciones, mediante las orientaciones consensuadas. Utilizan los instrumentos de gestión interna, además de los instrumentos de evaluación estandarizados y creados por el equipo. El enfoque de la escuela se basa, principalmente, en trabajar según normativas de los diferentes decretos, tales como: Decreto 170, 83 y 67. Además de considerar que las y los niños sean partícipes activos de su propio aprendizaje. Para esto, establecen evaluaciones

[4] Fonoaudióloga, psicólogo, terapeuta ocupacional y kinesióloga.
[5] Docentes, educadoras diferenciales y asistentes de la educación.

formativas de distintos tipos (evaluaciones diferenciadas, escritas, orales, de creación, con apoyo de material concreto y audiovisual) dependiendo de las características y necesidades de las y los estudiantes.

Este tipo de evaluación ha permitido identificar las habilidades y competencias en desarrollo de las y los estudiantes. Así como también, reconocer rezagos en sus objetivos de aprendizajes, lo que ha permitido focalizar el trabajo de evaluación formativa y de proceso, centrada en los y las estudiantes, a partir de sus necesidades, estilos y ritmos de aprendizaje. Integrando sus características y el contexto local para brindar atención personalizada.

6. **Acompañamiento al aula:** Esta estrategia de observación de aula la realizan distintos miembros del equipo directivo y docente todos los años. Sin embargo, a través de las sesiones de trabajo de la CAP, crean una pauta de observación de acompañamiento, definiendo criterios e indicadores de forma consensuada con el cuerpo docente. Definiendo como meta la realización de una observación al aula por semestre, para abarcar todos los niveles. El año 2023, entre el equipo PIE y UTP, hicieron ajustes para utilizarla para el acompañamiento de las educadoras diferenciales. El registro les permite tener evidencia de las estrategias de aula desplegadas por los y las docentes para:

    i. Compartirlas y retroalimentarlas con docentes de otros niveles.
    ii. Generar feedback, desde UTP al equipo docente. El que considera, en primer lugar, la valoración y el reconocimiento por lo realizado y, en último, proponer sugerencias.
    iii. Monitorear la implementación y desarrollo de la planificación, en consideración del uso de tiempo efectivo, y la entrega de retroalimentación oportuna para la auto reflexión y análisis de las propias prácticas.

Los y las participantes de esta sistematización enfatizan que el ejercicio de la observación de aula es un proceso en el que no se emiten juicios de valor. Relevan que, en la pauta, existe un apartado llamado observaciones, donde el docente o directivo que observa comienza destacando “lo mejor logrado” o algún aspecto positivo que desee relevar de la clase. Se debe identificar un aspecto a mejorar y, posteriormente, conversa con el docente evaluado para que, en conjunto, completen los acuerdos que surjan del acompañamiento. Durante los últimos dos años, se ha relevado considerar la observación de las interacciones personales y de convivencia positiva en el aula,

	que procuran la colaboración entre pares, participación, respeto, inclusión, normas de convivencia, entre otros. La estructura y el contenido que ha generado la CAP, ha ido de la mano con desarrollar capacidades relacionadas con el liderazgo distribuido, la colaboración, la reflexión y la toma de decisiones, a partir del uso de datos. Según los y las participantes de esta sistematización, esto les ha permitido generar una visión compartida en la escuela y la mejora de los aprendizajes de las y los estudiantes. De esta manera, consideran que es una práctica exitosa y que, para mantenerse en el tiempo, requiere desarrollar procesos (Díaz, 2024) entendidos como aquellas acciones, protocolos y apoyos que sustentan el trabajo colaborativo entre las y los docentes. Específicamente, el diseño participativo de un plan o protocolo de sensibilización e inducción para las y los docentes nuevos, asegurando las condiciones (Díaz, 2024) entendidas como aquellas acciones que apuntan a concientizar e intencionar un espacio seguro para sus integrantes. De esta manera, apuestan a que estos mantendrán, ajustarán y mejorarán el funcionamiento de la CAP, así como las acciones institucionales ya instaladas y las consecuentes capacidades desarrolladas por el actual equipo de la escuela.
¿Cuáles son los principales efectos o resultados que obtiene la práctica?	Las y los participantes de esta buena práctica consideran que ésta cumple con su objetivo. Teniendo efectos positivos a nivel de docentes en: • Resultados de la evaluación docente. En los últimos años las y los profesionales de esta unidad educativa se encuentran en los tramos de temprano, avanzado y experto 1. No hay docentes con resultados insatisfactorios o básicos. • Clima de confianza, que se sustenta en el trabajo colaborativo, en compartir estrategias, observaciones de aula y retroalimentación. • Instalación de la práctica de observación de aula, que permite retroalimentación, mediante conversaciones pedagógicas. • Fortalecimiento del desarrollo profesional docente, impulsando el Plan Local de Desarrollo Profesional. • Potenciar espacios de reflexión compartida sobre el análisis y uso de datos para la toma de decisiones. Teniendo efectos positivos en los resultados educativos de los y las estudiantes, los que se evidencian en: • Aumento sostenido de los resultados SIMCE. Desde la medición del 2018, hasta los resultados obtenidos el año 2023, existe un aumento de 5 puntos porcentuales en la prueba de lectura y un aumento de 10 puntos porcentuales en matemáticas. En cuanto a la distribución de

	estudiantes, según estándares de aprendizaje, el 61,1% se encuentra en nivel adecuado, 27,8% en nivel elemental y 11,1% en nivel insuficiente. Teniendo los siguientes efectos positivos a nivel escuela: • Una cultura de innovación y una alta motivación en los y las docentes, a partir del colaborativo. Lo anterior, se evidencia en que se proponen y comparten, frecuentemente, estrategias de aula y en diálogos pedagógicos reflexivos que se generan con el cuerpo docente en las CAP, reuniones y consejos de profesores. • Durante el año 2023, el establecimiento registró una matrícula de 163 estudiantes, la tasa de aprobación por nivel fue de un 100%, la tasa de retiro fue de 15 estudiantes equivalentes al 9%, por motivos de cambio de ciudad y fuente laboral de los padres. • Generar visión estratégica compartida, a través del trabajo colaborativo. • El establecimiento cuenta con categoría de desempeño en nivel alto, adjudicándose 100% de excelencia académica por 10 años consecutivos.
Participantes directos y directas de la sistematización:	• Paulina Cáceres Escobar - Directora. • Susana Araya Muñoz – Jefa de la Unidad Técnico-Pedagógica (UTP). • Alicia Becerra Rodríguez - Encargada de Convivencia Escolar. • Andrés San Martín Alvial - Inspector general. • Angélica Oyarce Riquelme - Coordinadora de Programa de Integración Escolar (PIE). • N. Keyko Román Hata – Representante de docentes. • Lucinda Jirón Díaz. - Asistente de la educación.
¿A quiénes va dirigida?	Equipo directivo, docentes, equipo PIE y asistentes de la educación.
¿Con qué regularidad o frecuencia se realiza la práctica en la escuela?	Al menos dos veces al mes, durante todo el año escolar.
Nombre y cargo del contacto en la escuela para información de la práctica	Susana Araya Muñoz, Jefa Unidad Técnico-Pedagógica.
Correo electrónico y/o teléfono del contacto:	susana.araya@slepcolchagua.cl utp.abrahamlincoln@gmail.com 965180144

Se espera que las prácticas seleccionadas cumplan con la presencia de 5 criterios[6], considerando las siguientes categorías.

CATEGORÍA	DESCRIPTOR
EVIDENCIA SATISFACTORIA	Existe evidencia concreta del criterio en la práctica.
EVIDENCIA SUFICIENTE	Existe evidencia concreta del criterio, con aspectos a mejorar en la práctica.
EVIDENCIA ESCASA	Existe evidencia incipiente del criterio en la práctica.
SIN EVIDENCIA	No existe evidencia concreta del criterio en la práctica.

A continuación, se presenta **el registro de los criterios aplicados** durante el levantamiento de información con la escuela:

CRITERIOS	EVIDENCIA SATISFACTORIA	EVIDENCIA SUFICIENTE	EVIDENCIA ESCASA	SIN EVIDENCIA	DESCRIPCIÓN
Relevancia educativa: La práctica de liderazgo está orientada al desarrollo o mejoramiento institucional para afectar positivamente a su comunidad escolar.	X				El objetivo de esta buena práctica apunta a mejorar el núcleo pedagógico, a través de una comunidad de aprendizaje. Fortaleciendo estrategias de aula y procesos de implementación curricular. Poniendo foco en el desarrollo profesional docente para mejorar los resultados educativos y movilizar los niveles de logro de sus estudiantes.
Institucionalizada o en proceso de institucionalización: La práctica de liderazgo es una forma de trabajo validada y legitimada por la comunidad educativa, que se proyecta en el tiempo y articula al PEI.	X				El objetivo de esta buena práctica esta declarado en el PEI, en la dimensión de gestión pedagógica, donde busca fortalecer las prácticas y procesos de implementación curricular, planificación, monitoreo y evaluación de los objetivos de aprendizajes, a través de la reflexión pedagógica; incorporando estrategias diversificadas para mejorar los resultados educativos y movilizar los niveles de logro de todas y todos los estudiantes.

[6] Criterios definidos a partir del estándar utilizado por las instituciones del Sistema de Aseguramiento de la Calidad.

Sistémica: La práctica involucra a distintos actores de la comunidad educativa.	X				Involucra a todos los equipos profesionales y no profesionales de la escuela.
Con un potencial orientador: La práctica puede ser replicada por otra escuela.	X				Puede ser adaptada por cualquier establecimiento educacional. Siempre que se aseguren la estructura y se defina un contenido, se puede ajustar según el contexto de cada realidad educativa.
Innovadoras: La práctica representa una forma nueva de resolver una necesidad o nudo crítico determinado, dentro de esa comunidad escolar.	X				Surge de la necesidad de generar desarrollo profesional y capacidades que incidan en la mejora de los aprendizajes de sus estudiantes.

Referencias:

- Ministerio de Educación de Chile (MINEDUC). (2019) Comunidades de aprendizaje profesional. Chile.
- Díaz, R. (2024). La Galleta: Factores críticos para sostener la colaboración efectiva para la mejora. C Líder, Chile. https://www.celider.cl/recurso/presentacion-raquel-diaz-la-galleta-factores-criticos-para-sostener-la-colaboracion-efectiva-para-la-mejora/