



Escuelas Solidarias

Revisión del programa

Informe del proceso participativo 2025



Junio de 2025
Facilitadoras del proceso:
Carlota Molinero Fuentes
Belén Arnedo Álvarez





Índice

| | |
|---|----|
| 1.Contexto del proceso participativo | 3 |
| 2. Pasos del proceso de revisión del programa | 4 |
| 3. Resultados del día 1 | 6 |
| Diagnóstico de Escuelas Solidarias | 11 |
| 4. Resultados del día 2 | 14 |
| Estrategias | 16 |
| Planificación | 20 |
| 5. Observaciones y pautas desde la facilitación | 22 |
| 6. Agradecimientos..... | 23 |

Contexto del proceso



01

El programa de Escuelas Solidarias que apoya y forma al profesorado de educación preuniversitario lleva funcionando en Navarra desde el curso 2009-2010. Durante este tiempo se ha caracterizado por la metodología activa y participativa, y por la innovación educativa.

En 2022, se elaboró una evaluación del programa de Escuelas Solidarias (de ahora en adelante ES) de la que se concluyeron dos líneas estratégicas:

- Estabilizar el programa.
- Crecimiento de la red.

Y se consideró la necesidad de una revisión del programa. Contemplando esta evaluación, la propia Coordinadora llama a la facilitación para acompañar este proceso participativo que incluya la revisión del programa de ES para su renovación.

Tras las reuniones previas a la facilitación, se desea del proceso:

- Escuchar las distintas voces, independientemente de la experiencia y vinculación con el programa,
- Claridad sobre el posicionamiento de la Coordinadora con el programa,
- Pautas e implicaciones que guíen y definan el protocolo, incluyendo los distintos roles, funciones, agentes y modalidades-convocatorias implicadas en ES.

Para ello, se valora un espacio donde acoger todas las voces, independientemente de su vinculación o experiencia con el programa. Se invita a este proceso a las 47 entidades que conforman la Coordinadora, de las que acuden 11 ONGDs en las dos jornadas de 9.30h a 13.30h los días 10 y 12 de junio de 2025, respectivamente.

Tras las jornadas y este proceso participativo, se desea presentar a las Instituciones el nuevo posicionamiento de la Coordinadora y sus ONGDs en lo referente a ES.



02



Pasos del proceso

Agenda DÍA 1

1. Enmarque del proceso y de la facilitación para clarificar el objetivo y sus características.
2. Toma de contacto con las personas participantes. Diálogo inicial para conocerse o conectar, y crear un espacio de confianza y profundización con preguntas sobre el valor del programa de ES (¿por qué es importante?, ¿para qué?) y sobre la vinculación con el programa de cara a acompañarse y reforzarse entre las concurrentes.
3. Resumen de contexto de ES como base para trabajar durante la jornada y asegurarse que se tiene la suficiente información para trabajar en el proceso.
4. Presentación del Triángulo de la efectividad de los grupos, cimiento para la siguiente dinámica. En el modelo se considera la interconexión entre los tres vértices:
 - a. Resultados en la búsqueda de objetivos (RESULTADOS)
 - b. El cuidado de las necesidades de las personas integrantes del grupo (PERSONAS)
 - c. Los procesos que se articulan y coordinan (PROCESOS)
5. Trabajo en grupos (recogido en papelógrafos). En cada vértice se responde a las siguientes preguntas:
 - a. Qué se quiere cuidar.
 - b. Qué se quiere dejar atrás.
 - c. Qué se quiere actualizar.
 - d. Qué se quiere probar.
 - e. Consideraciones externas y de contexto que no están dentro del alcance de la Coordinadora y sus ONGD.
6. Puesta en común del análisis de ES por grupos, abierta al plenario.
7. Recogida de temas a actualizar para revisar en la siguiente jornada en la pizarra - EL DIAGNÓSTICO
8. Cierre de la jornada con los siguientes pasos y propuestas del grupo a la facilitación.



Agenda DÍA 2

1. Presentación de la jornada con el objetivo de actualizar el programa.
2. Presentación visual de lo avanzado en la jornada anterior agrupado por temas: EL DIAGNÓSTICO
 - a. Qué y quién
 - b. Modelo
 - c. Participación
 - d. Comunicación y visibilización.
3. Toma de contacto entre las personas participantes con las cartas Dixit. Elegir aquella que les conecta con el futuro de ES desde la emoción, haciéndola consciente y compartiéndola con el grupo pequeño.
4. Trabajo por grupos con papelógrafos. Un tema por mesa buscando las estrategias para el nuevo modelo de ES. Considerando de cada estrategia:
 - a. Los roles y funciones.
 - b. Los agentes implicados.
 - c. La implicación en los protocolos y en los convenios.
5. Puesta en común en plenario participativo. Se recoge en la pizarra un resumen de lo nombrado.
6. ¿Y ahora qué? Calendarización de las estrategias en función del momento en el que se quiere tener definido el programa actualizado, por temas y con responsables en concretar las propuestas.
7. Cierre del proceso y agradecimientos, que sirven además para la práctica de los reconocimientos.

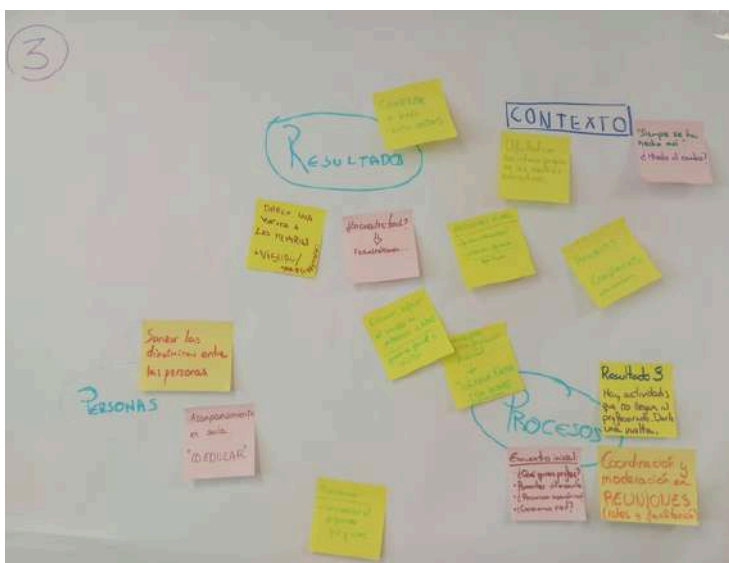
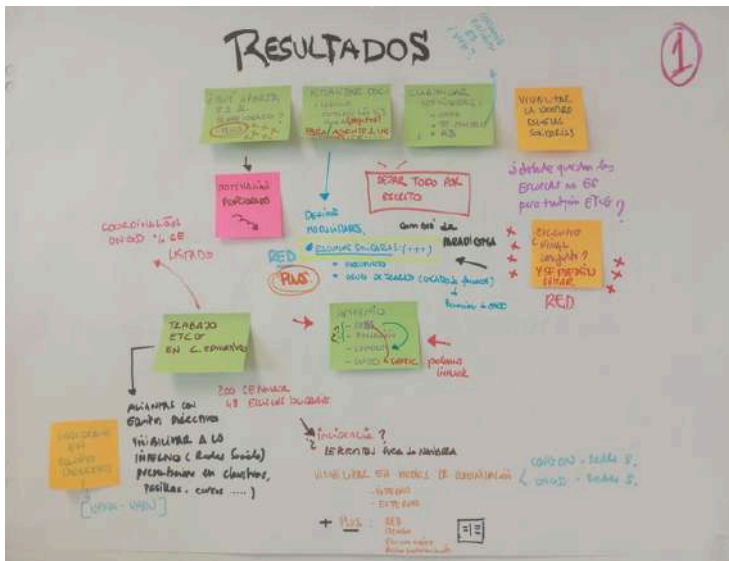


EL MODELO DE EFECTIVIDAD GRUPAL

Se presenta el modelo para que sirva de herramienta para el diagnóstico de ES. Es decir, considerando los resultados, las personas y los procesos, qué aspectos se quieren cuidar, dejar atrás, mejorar y probar. Además, identificar qué elementos forman del contexto, aunque este no pueda cambiarse.



TRABAJO GRUPAL DE DIAGNÓSTICO



PUESTA EN COMÚN

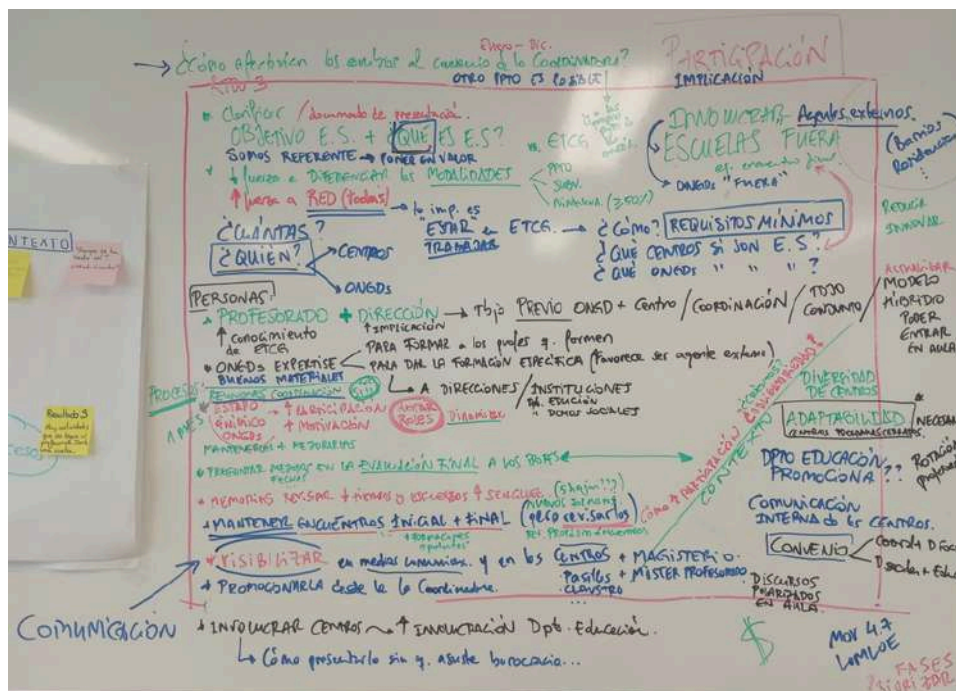
Durante la presentación de cada grupo se recogen en la pizarra las cuestiones a trabajar en la actualización del programa de ES.

De este plenario surge un análisis del contexto donde cabe considerar:

- Saturación del profesorado.
- El clima polarizado en el aula.
- La rotación del personal tanto en centros, Instituciones y ONGDs.
- La impresión de la existencia de un alto porcentaje de centros que sin estar en ES, trabajan esta temática.

Y por otro lado, se nombra con mayor frecuencia la necesidad:

- Clarificar qué es ES, y a partir de este proceso, la elaboración de un documento actualizado.
- Cuidar a las personas, los tiempos y los ritmos.
- Mejorar la implicación de los agentes participantes en el programa.
- Concretar cómo implica la actualización del programa a los convenios con Derechos Sociales, las ONGDs y la Coordinadora.
- Transparencia del convenio entre Derechos Sociales y el Departamento de Educación y su repercusión con el programa y sus agentes.
- Priorización y calendarización del proceso de revisión.



RESULTADO DEL DIAGNÓSTICO

Tras el trabajo grupal y participativo realizado durante la sesión primera se presenta por parte de la facilitación la devolución gráfica de lo trabajado en 4 áreas para poder avanzar en estrategias y planificación futura en la segunda sesión.

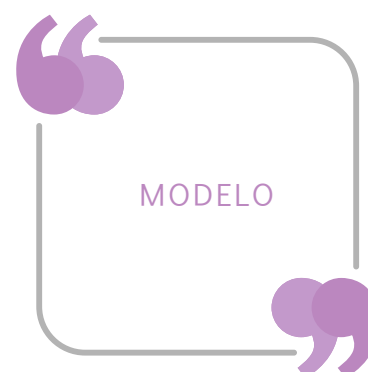
Área 1 QUÉ Y QUIÉN

- ¿Qué es ES? (en contraposición a ETCG)
- ¿Cuáles son los objetivos y el propósito?
- Clarificar en un documento el modelo.
- ¿Cuáles son los requisitos mínimos para ser ES?
- ¿Modalidades?
- ¿Quiénes somos RED?
- ¿Qué es la red?
- ¿Quién forma parte de la RED “amplificada”?
- Revisar tanto los centros como las ONGDs: ¿Cuántas? ...
- Involucrar además a ONGDs y centros de fuera de la red.
- Lo importante es estar y trabajar. Somos la suma de todas.



Área 2 MODELO

- Modelo híbrido: Sumando la expertise de ONGDs y centros (profesores y dirección)
- Involucrar a los centros, con una mayor implicación de la dirección.
- Formación de formadores (al profesorado) + Formación propia (directamente)
- Trabajo previo conjunto.
- Coordinación .
- Aumentar conocimiento de ETCG.
- Formaciones potentes.
- Aprovechar los buenos materiales existentes.
- Entrar en aula.



Área 3 PARTICIPACIÓN

- Aumentar la motivación, la implicación e involucración de centros, de ONGDs y de Dpto de Educación.
- Preguntar en las evaluaciones a todos los participantes sobre posibles mejoras y nuevas fechas que pudieran mejorar esa participación.
- Mantener y revisar los encuentros.
- Simplificar encuentros y reuniones.
- Rotar los roles y dinamizar los encuentros.
- Revisar y simplificar memorias y protocolos.
- Cuidados y personas en el centro.



Área 4 COMUNICACIÓN Y VISIBILIZACIÓN

- Somos referente/s.
- Trabajar en la promoción de ES.
- Presentar ES sin que asuste la burocracia.
- Coordinación con y en medios de comunicación.
- ¿Quién Comunica Qué?
- ¿Qué comunica la Coordinadora?
- ¿Qué comunican las ONGDs?
- ¿Qué comunica el departamento de Educación?
- Promoción dentro de los centros, en los pasillos, en el claustro ...
- Visibilización para los centros, visibilización para el profesorado, etc...
- Promoción en Universidades (Facultad Magisterio, Máster Profesorado, etc...).



04



Resultados del día 2 ESTRATEGIAS Y PLANIFICACION

DESDE LA EMOCIÓN HACIA LA MOTIVACIÓN

Para genera un clima motivacional cada persona elige la carta DIXIT que conecta con la emoción que surge en el momento presente al pensar en el futuro de ES. Se expone en el grupo pequeño la carta seleccionada.



TRABAJO GRUPAL POR ÁREAS

Se conforman los grupos en función del interés, conocimiento, valor y capacidad de aportación en el área. Siguiendo estos criterios la primera mesa de trabajo que se completa es "Modelo", seguida de "Qué y Quiénes", la tercera es la de "Participación" y la última mesa es "Comunicación y Visibilización".

Todas las participantes pasan por las 4 áreas de trabajo, salvo la embajadora que mantiene toda la información y permite progresar desde lo ya avanzado. Ejercen de embajadoras:

- Mesa 1, Ane.
- Mesa 2, Amaia.
- Mesa 3, Erika.
- Mesa 4, Javi.

Tras el plenario, se definen 11 puntos estratégicos donde pueden incidir las ONGDs y la Coordinadora. Y de cada uno de estos puntos, los roles y funciones de los agentes implicados, y los convenios que se ven afectados.

RESUMEN DEL TRABAJO GRUPAL

| | ESTRATEGIAS ONGDs + COORD. | ROLES Y FUNCIONES AGENTES | PROTOSLOS | CONVENIOS |
|---|---|--|--------------------------------|---|
| 1 QUÉ ES Y QUIÉN RED | <p>1. Definir NUEVO MARCO CONCEPTUAL E.S + RED E.S.</p> <p>2. Revisar INSTRUMENTOS</p> <p>¿NUEVO NOMBRE/S?</p> | <p>COORDINADORA "Defensora" Sin marca/visión</p> <p>PRESENTADOS A DIFUSIÓN SOC. Y EDUCACIÓN</p> <p>NO ENCAJAN EN EL MARCO DE EDUCACIÓN Y POR DEMÁS ESCOLARES</p> | <p>acceder nuevos niveles.</p> | <p>negociamos con Educación y/o otros socios.</p> <p>subvenciones</p> <p>Aneak González D. Sola</p> |
| 2 MODELO | <p>3. Potenciar TBJO ENTRE CENTROS/ONGDs</p> <p>4. Diseñar estrategia de FORMACIONES (acreditables) AL PROFESORADO INTERNA</p> <p>5. Formación (preparado + Recursos + Actividades + Entrenamiento) INTERNA</p> | <p>ACREDITACIONES por parte de EDUCACIÓN</p> <p>INTEGRAR "Cursos en aula" en marco CONCEPTUAL</p> <p>Decidir sobre EDUCACIÓN Si, como?</p> | <p>"Entre el Aula"</p> | <p>¿efectividad al convenio de De los Escuelas? INFORMAR</p> |
| 3 PARTICIPACION | <p>6. Facilitación Reuniones Internas</p> <p>7. Generar cambios para involucrar más CE + Profesores (Encuentros) I. Bona</p> <p>8. Sentido de pertenencia constructiva</p> | <p>Cuando Henry de Acte Ciudadad. I. forma</p> <p>Datos - + Red</p> <p>Con Depart. + CE</p> <p>Centros. E. en</p> <p>Formación</p> | | |
| 4 COMUNICACION Y VISIBILIZACION | <p>9. Mapeo de la Comisión (Oz) Espacios estratégicos</p> <p>10. Material Gráfico nuevo</p> <p>11. Mejorar la comunicación int</p> <p>12. Poner en valor ES.</p> | <p>CE Analista Univ</p> <p>Plataforma difusión de DEPART</p> <p>Master / CAP</p> <p>ES</p> <p>CF</p> | | <p>Presupuesto del convenio el material nuevo</p> |

Estrategias



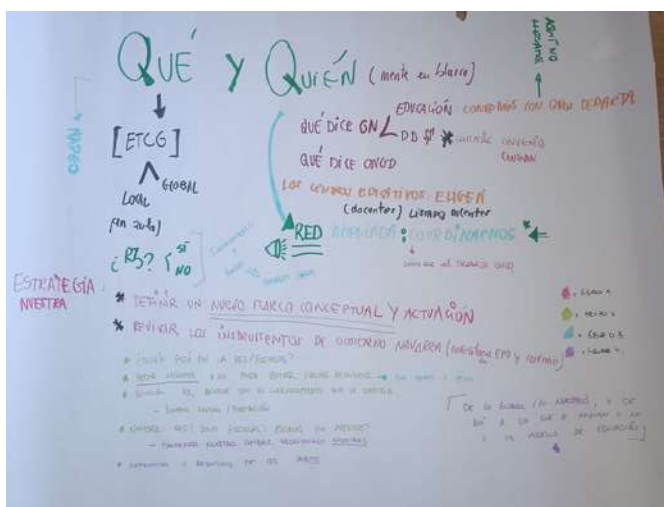
Qué y quién es ES

Estrategias a seguir

1. Definir un nuevo marco conceptual deseable, tanto de ES como de la RED. (R3) Redefinir los requisitos de entrada, los mínimos y límites. ¿Nuevo nombre/s?
2. Revisar los instrumentos: subvenciones y convenio entre la Coordinadora y Derechos Sociales.

Roles y funciones de los Agentes implicados: La Coordinadora desea presentar este documento a Derechos Sociales y al Departamento de Educación, no encasillándose en lo que marca Educación y Derechos Sociales y “defender” su marco/visión (previamente acordado entre las ONGDs)

Convenios: Negociar con Derechos Sociales y/o Educación los convenios. Afectaría también a las subvenciones y al acuerdo de la Coordinadora y Derechos Sociales





Modelo

Estrategias a seguir

3. Potenciar el trabajo entre los propios centros y potenciar el trabajo entre las ONGDs
4. Diseñar una estrategia que permita dar formaciones al profesorado (acreditables)
5. Formación interna al profesorado, más recursos, actividades y posibilidad (elegible) de entrar en aula.

Roles y funciones de los Agentes implicados: Acordar con Educación la consideración de acreditar estas formaciones. Incorporar “entrar en aula” en el marco conceptual del punto 1. Incidir sobre educación... ¿Cómo? Incluir los roles y funciones en los protocolos.

Convenios: Informar a Derechos Sociales sobre este punto ¿afectaría al convenio con Derechos Sociales?



Planificación



REPARTO DE RESPONSABILIDADES - ACUERDOS GRUPALES

El grupo concreta y define de manera conjunta los siguientes pasos a dar de Septiembre a Diciembre de 2025 como marco temporal, y la manera de trabajar, lo que incluye un grupo motor (GM) por área de trabajo prioritarias:

Acción 1 - Definir el nuevo marco y modelo conceptual.

- Grupo motor 1: Blanca, Ane, Eduardo y Ani.
- El GM 1 realizará el trabajo previo donde se definirá una propuesta concreta de trabajo para el nuevo marco.
- Y diseñará la sesión participativa invitando a participar en el proceso a todas las entidades.
- Esta sesión de las ONGDs será a finales de septiembre.

Acción 2 - Encuentros sobre participación y actividades.

- Grupo motor 2: Javi, Erika, Mónica y Cris.
- El GM 2 realizará el trabajo previo donde se definirá una propuesta concreta de trabajo a realizar.
- Y diseñará la sesión participativa y apertura e invitación a participar en el proceso a todas las entidades.
- Sesión ONGDs a finales de octubre.

Acción 3 - Compilación de las acciones 1 y 2

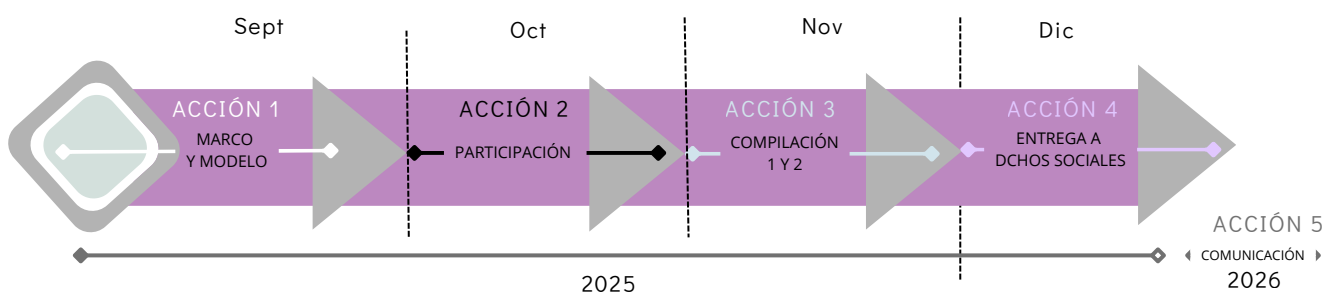
- La secretaría (Marian) compilará los resultados de los procesos 1 y 2, creando un documento borrador para presentar a todas las ONGDs.
- Trabajo compartido entre todas las ONGDs hasta finales de noviembre.
- Presentación a finales de noviembre a la Junta y Comisión de Educación.

Acción 4 - Documento final

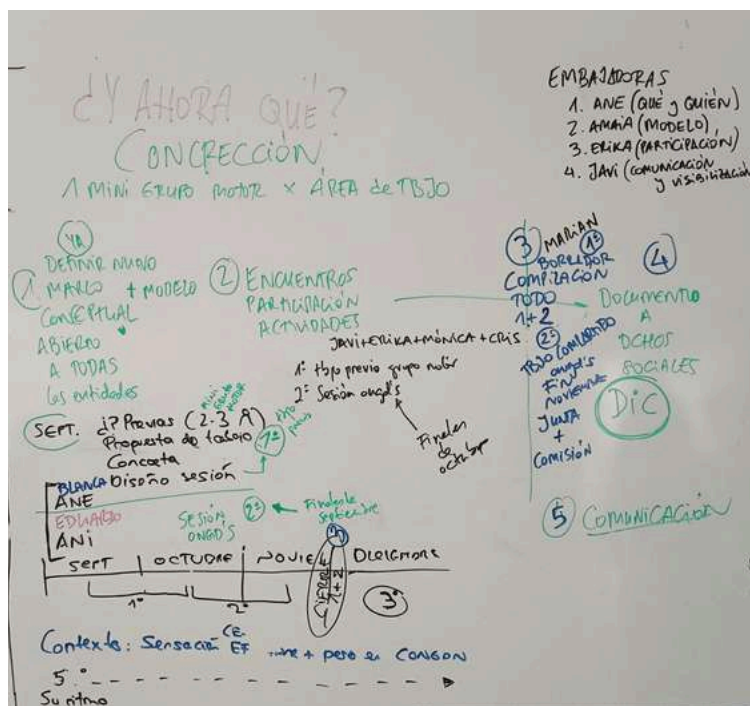
- Entrega el documento final de todo el proceso a Derechos Sociales en diciembre 2025.

Acción 5 - Avanzar en las estrategias definidas sobre comunicación (no prioritario de aquí a diciembre)

Línea del tiempo próximas acciones



Resumen de la planificación durante la sesión



Observaciones y pautas desde la facilitación



05

- Aprovechar la inercia de este proceso donde se han recogido las ganas y motivación para avanzar. Dar espacio al propio sueño alto, desde la coherencia y realismo.
- Se llega a una propuesta con acciones, responsables y tiempos para cerrar temas que llevaban tiempo en el aire. La presencia de nudos en el grupo puede generar bloqueos y desmotivaciones, estar atentas.
- Se valora muy positivamente durante todo el proceso la predisposición generalizada a escuchar todas las voces y la confianza del grupo para expresarse desde la diversidad de posturas. Compañerismo y apoyo entre las personas participantes con humor y cordialidad.
- Se hace visible, palpable la necesidad de definir el protocolo de ES tras su presentación, con varias dudas en algunos de los puntos. Buscar claridad y feedback en el nuevo protocolo para asegurar que se habla de lo mismo.
- Dar espacio al trabajo emocional, sirve para traer presencia, humanismo y crear grupo, pudiendo servir para conectar y ser fuente motora, estimuladora
- Dar tiempo a los agradecimientos, sirve para identificar y reconocer los logros. Aprovechar momentos de vuestro trabajo grupal para dar y ofrecer las gracias con honestidad, como parte de vuestro proceso.
- No tener límites en el tiempo permite ser flexibles en el proceso, dando tiempo para indagar, concretar y cerrar.
- Atender a los tres vértices del triángulo de la efectividad grupal para sacar el máximo partido a vuestra misión.
- Dificultad para concretar durante las dinámicas grupales. Se propone para agilizar el trabajo futuro, trabajar en grupos pequeños una propuesta, y a partir de allí, validar con el grupo grande las decisiones desde esa base.
- El lugar, la sonoridad y el calor condicionan la marcha del proceso. Cuidar el ambiente que favorece el trabajo.
- Muy útil la información previa recogida desde de la coordinadora para entender el contexto por parte de la facilitación. En futuros procesos, es recomendable no anticiparse al diseño y estar abiertas a la mirada externa desde esta primera fase.

06



Agradecimientos

- Gracias por la confianza de la Coordinadora y del grupo en la facilitación.
- Gracias por la escucha activa a todas las compañeras.
- Gracias por la participación y proactividad en las sesiones.
- Gracias por la ilusión y las ganas en mejorar el programa de ES.
- Gracias por la concentración a 40 grados.
- Gracias por las aportaciones y colaboración en las reuniones previas, y entre el día 1 y 2.
- Gracias por recoger el acta y las fotografías.
- Vuestra energía como grupo ha permitido lograr los objetivos.

*¡Muchas
GRACIAS!*

Para cualquier aclaración y futuras colaboraciones, contactad aquí:

carlotamolinerogestion@gmail.com

arnedoalvarez.belen@gmail.com

escuelas
solidarias  elkartasun
eskolak

Coordinadora de ONGD
de Navarra



Coordinadora de
ONGD Navarra

Nafarroako GGKEen
Koordinakundea