

RUBRICA DEL MODELO DE APRENDIZAJE COMUNITARIO

CÓMO UTILIZARLA

Con un espíritu similar a otros modelos de impacto colectivo, The Civic Canopy apoya a los grupos para diseñar y facilitar el trabajo colaborativo demandando un Modelo de aprendizaje comunitario basado en la investigación que se centra en los resultados, incluye a las partes interesadas relevantes y diversas en un diálogo reflexivo, y desarrolla planes de acción y estructuras para aprender de los resultados, todo dentro de una cultura de confianza y colaboración.

La Rúbrica del modelo de aprendizaje comunitario está destinada a que los grupos evalúen dónde están en su trabajo colaborativo e identifiquen dónde les gustaría enfocar su tiempo y atención. La rúbrica NO está destinada a calificar la calidad del trabajo colaborativo. En cambio, es una herramienta diseñada para apoyar a las colaborativas a través del proceso de desarrollo de la construcción de una cultura de colaboración. El uso rutinario de la rúbrica también ayudará a identificar qué tipos de apoyos, servicios y experiencia puede proporcionar el Civic Canopy, adaptando el apoyo en el camino. Esta herramienta está destinada a completarse al principio y al final de un trabajo de esfuerzo con The Civic Canopy, e idealmente se usa en todo el trabajo del grupo para evaluar el progreso e identificar áreas para el enfoque.



ORIENTACIÓN DE RESULTADOS COMUNES

Comience a la izquierda y lea cada descripción antes de moverse a la derecha. Una vez que encuentre la descripción que mejor se ajuste a la ubicación de la colaboración en este momento, deje de leer y pase a la siguiente fila.

	Excepcional	Buenas habilidades, se puede hacer de todas formas	En desarrollo	Un pie en la puerta
Visión común	La dirección intencional se define claramente a través de objetivos deseados a corto plazo y objetivos a largo plazo.	Dirección claramente definida a través de objetivos deseados a corto plazo y objetivos a largo plazo.	Objetivos y visión intermitentes (Implementa un programa en comparación con el desarrollo de un objetivo para un estado de nivel superior).	Las intenciones indefinidas o supuestas unen a las personas (si se le pregunta a un grupo, tendrían perspectivas diferentes o desconocidas relacionadas con la intencionalidad).
Uso de medidas compartidas para monitorear el progreso	Datos utilizados para dirigir el progreso hacia las metas e identificar cuándo las metas deben cambiar. Informes compartidos de datos monitoreados entre todos los participantes, que usan herramientas o métricas comunes de recolección de datos.	Los datos se recopilan y la mayoría se usan. La mayoría de los participantes se sienten cómodos compartiendo datos. La mayoría de las métricas se alinean y algunas herramientas comunes se utilizan para recopilar datos.	Algunos datos se recopilan y se utilizan para dirigir el progreso. Algunas métricas se alinean con la visión común.	Los datos no se utilizan para dirigir la acción, o si es así, la mayoría de las métricas y la recopilación de datos no se alinean.
Evidencia de apoyo	Comparta algunos ejemplos específicos para respaldar las calificaciones de la Orientación de resultados comunes.			

INCLUIR

Comience a la izquierda y lea cada descripción antes de moverse a la derecha. Una vez que encuentre la descripción que mejor se ajuste a la ubicación de la colaboración en este momento, deje de leer y pase a la siguiente fila.

	Excepcional	Buenas habilidades, se puede hacer de todas formas	En desarrollo	Con un pie en la puerta
Representación de partes interesadas relevantes	El esfuerzo involucra a las partes interesadas relevantes y regularmente reevalúa la representación a través de la evaluación y la divulgación.	Los interesados que se ven afectados por el esfuerzo están invitados y bienvenidos a participar.	Algunas partes interesadas que se ven afectadas por el esfuerzo están involucradas, con la intención de llegar a otros.	Solo participa un grupo reducido de partes interesadas relevantes, con una conciencia limitada de la necesidad de incluir intencionalmente a otros.
Procesos inclusivos	Las reuniones / procesos están diseñados reflexivamente con una amplia gama de necesidades de aprendizaje en mente, incluyendo estilo de aprendizaje, lenguaje, accesibilidad y diversidad.	Las reuniones / procesos están diseñados con diferentes estilos de aprendizaje y necesidades en mente.	Las reuniones / procesos se crean con respecto a las necesidades de aprendizaje de la cultura dominante del grupo.	Las reuniones / procesos se crean sin tener en cuenta los diferentes estilos y necesidades de aprendizaje.
Cultura acogedora	El esfuerzo se percibe como acogedor para todos y las normas estrictas igualan las voces de todos los involucrados.	El esfuerzo se percibe como acogedor para la mayoría y apoya a las personas para que participen.	El esfuerzo es percibido como acogedor para algunos, y algunos miembros se sienten más cómodos participando que otros.	El esfuerzo no es percibido como acogedor por los colaboradores.
Roles y responsabilidades claras	Los roles y responsabilidades son claros y permiten que todos participen significativamente.	Los roles y responsabilidades son generalmente claras.	Los roles y las responsabilidades son algo claros.	Los roles y las responsabilidades no están bien definidas.
Evidencia de apoyo	Comparta algunos ejemplos específicos para respaldar las calificaciones para Incluir.			

DIALOGO

Comience a la izquierda y lea cada descripción antes de moverse a la derecha. Una vez que encuentre la descripción que mejor se ajuste a la ubicación de la colaboración en este momento, deje de leer y pase a la siguiente fila.

	Excepcional	Buenas habilidades, se puede hacer de todas formas	En desarrollo	Con un pie en la puerta
Escuchar y hablar	Intercambio de ideas generativas donde las mentes pueden cambiar, lo que resulta en la comprensión de nuevas posiciones. La cultura del cuestionamiento ocurre y es productiva, lo que resulta en una mejor comprensión de las posiciones propias y de los demás.	La comprensión de las diferentes posiciones ocurre, con una conversación generativa limitada o cambio de opinión. El intercambio puede volver a debatir o descargar.	Los intercambios funcionan como debates. Se intercambian ideas con el objetivo de ganar una discusión.	Los intercambios son principalmente descargas de información y puntos de vista fijos.
Profundidad de análisis	Las discusiones abordan las causas fundamentales de los patrones. El cuestionamiento busca comprender las razones por las cuales existen tales patrones.	Las discusiones exploran patrones y comienzan a investigar las causas fundamentales.	Las discusiones identifican y comienzan a explorar algunos patrones de problemas.	Las discusiones son relativamente superficiales y se centran en los próximos pasos inmediatos, mientras que los patrones permanecen sin explorar.
Manejo de conflictos	Los desacuerdos y los conflictos se consideran una parte necesaria del diálogo activo. Los conflictos son nombrados y discutidos, creando una comprensión más profunda y una conexión entre los comentaristas.	Conflicto permitido y manejado sin generar niveles elevados de polaridad y tensión.	Conflicto a veces aceptado / tolerado, y a veces evitado. Cuando se acepta, se maneja de manera algo efectiva, pero puede generar tensión y polaridad.	El conflicto se maneja de manera improductiva o se evita por completo.
Evidencia de apoyo	Comparta algunos ejemplos específicos para respaldar las calificaciones de Diálogo.			

ACCIÓN

Comience a la izquierda y lea cada descripción antes de moverse a la derecha. Una vez que encuentre la descripción que mejor se ajuste a la ubicación de la colaboración en este momento, deje de leer y pase a la siguiente fila.

	Excepcional	Buenas habilidades, se puede hacer de todas formas	En desarrollo	Con un pie en la puerta
Planificación	Los pasos se secuencian hacia atrás desde un objetivo compartido. Los planes tienen plazos, roles y responsabilidad claros.	Planes accionables con alineamiento a algunos objetivos a largo plazo. Se presta cierta atención a los plazos, roles y responsabilidad.	Lluvia de ideas sobre el comienzo de planes accionables.	Incapaz de generar planes de acción sin apoyo, actos dispersos de acción orientada al futuro.
Superando Barreras	Cuando surgen barreras, el grupo persevera hacia las metas, continuando con un descarrilamiento mínimo cambiando o adaptando estrategias para superar las barreras.	Cuando surgen barreras, las soluciones eventualmente se encuentran a través de la flexibilidad y la adaptación de la estrategia.	Se identifican barreras y se demuestra cierta flexibilidad, las soluciones no siempre se encuentran o pueden desviar el enfoque de los objetivos.	Las barreras no se identifican, o si se identifican, no se superan y pueden perderse los objetivos.
Acción colectiva	Las estrategias se alinean claramente con una visión común entre las partes interesadas. Las estrategias se desarrollan y son altamente colaborativas entre múltiples socios.	Las estrategias se desarrollan y se alinean hacia una visión común, y la mayoría se coordinan entre los socios.	Existen estrategias definidas, con cierta coordinación entre los socios. Ocasionalmente, la acción conjunta incluye el trabajo de otros.	Existen esfuerzos aislados, y la mayoría desconoce lo que otros están haciendo.
Dar seguimiento	Siempre	A menudo	A veces	Nunca
Evidencia de apoyo	Comparta algunos ejemplos específicos para respaldar las calificaciones de Acción.			

APRENDER

Comience a la izquierda y lea cada descripción antes de moverse a la derecha. Una vez que encuentre la descripción que mejor se ajuste a la ubicación de la colaboración en este momento, deje de leer y pase a la siguiente fila.

	Excepcional	Buenas habilidades, se puede hacer de todas formas	En desarrollo	Con un pie en la puerta
Mentalidad	Mentalidad de crecimiento: el fracaso se ve como una experiencia de aprendizaje en el proceso de mejora continua	Mentalidad abierta: las oportunidades se reconocen y el fracaso se considera una amenaza, pero no una que detiene el progreso	Mentalidad evasiva: se teme el fracaso pero no limita algo de exploración y experimentación	Mentalidad fija: las creencias sobre el éxito y el fracaso son rígidas y presentan obstáculos para el progreso
Acceso y uso de prácticas efectivas	Prioriza, busca y aplica para practicar una variedad de formas de prácticas efectivas que incluyen evidencia académica, sabiduría práctica y experiencia vivida	Se investigan y utilizan diversas formas de prácticas efectivas la mayor parte del tiempo	Se recopilan algunas prácticas efectivas pero no se evalúa su relevancia, calidad o utilidad	Es poco probable que observe prácticas efectivas fuera de sus propias experiencias para orientar las decisiones; se trabaja por suposiciones y / o fuentes y experiencias limitadas
Reflexión	El grupo se detiene rutinariamente para reflexionar sobre lo que se intentó y qué lecciones se pueden aprender para mejorar los pasos futuros.	El grupo se detiene con frecuencia para reflexionar sobre lo que se intentó y qué lecciones se pueden aprender para mejorar los pasos futuros	El grupo a veces se detiene para reflexionar sobre lo que se intentó y qué lecciones se pueden aprender para mejorar los pasos futuros	El grupo rara vez o nunca se detiene para reflexionar sobre lo que se intentó y qué lecciones se pueden aprender para mejorar los pasos futuros
Evidencia de apoyo	Comparta algunos ejemplos específicos para respaldar las calificaciones de Aprender.			

CULTURA DE COLABORACIÓN

Comience a la izquierda y lea cada descripción antes de moverse a la derecha. Una vez que encuentre la descripción que mejor se ajuste a la ubicación de la colaboración en este momento, deje de leer y pase a la siguiente fila.

	Excepcional	Buenas habilidades, se puede hacer de todas formas	En desarrollo	Con un pie en la puerta
Estructuras y rutinas	Las estructuras y rutinas en curso se establecen para respaldar procesos, políticas y pautas para la toma de decisiones, y se modifican rápidamente para cumplir con las dinámicas cambiantes de las situaciones.	Se establecen estructuras y rutinas para respaldar procesos, políticas y pautas para la toma de decisiones.	Existen algunas estructuras y rutinas para respaldar procesos, políticas y pautas para la toma de decisiones.	Las estructuras, rutinas y normas para la interacción no están establecidas o no están claras.
Recursos financieros	Los recursos financieros para el trabajo se agrupan, son sostenibles y se reciben de múltiples fuentes.	Los recursos financieros para el trabajo son compartidos, generalmente adecuados y de múltiples fuentes.	Los recursos financieros para el trabajo están alineados y casi siempre adecuados, pero solo de una fuente singular o de corto plazo.	Los recursos financieros para el trabajo están fragmentados e inadecuados
Herramientas de colaboración, tecnología y otros	Uso constante, compartido y regular de herramientas de alto apalancamiento que crean eficiencia / colaboración / conectividad.	Uso frecuente de herramientas compartidas y colaborativas por parte de muchos miembros.	Uso ocasional de herramientas colaborativas por parte de algunos miembros.	No se usan, estamos fragmentados.
Estructura de gobierno	La estructura de gobierno está bien definida y coincide con las necesidades del grupo, brindando orientación y toma de decisiones compartida.	La estructura de gobierno está surgiendo en respuesta a las necesidades del grupo.	La necesidad de una estructura de gobierno ha sido identificada en el grupo.	La necesidad de gobernanza aún no se reconoce.
Relaciones	Los miembros se ven entre sí como activos, con necesidades y confianza que se refuerzan mutuamente.	Se construyen relaciones, más facilidad en la comunicación y comprensión, asumiendo las mejores intenciones.	Menos preocupado por las intenciones de otros, Desarrollo de relaciones y personas que comienzan a compartir más.	Los miembros del grupo son escépticos sobre las intenciones de los demás, hay falta de transparencia, hay falta de relaciones.
Evidencia de apoyo	Comparta algunos ejemplos específicos para respaldar las calificaciones de Cultura de colaboración.			