



## SUPERHEROES Plan de acción

Versión: 3

*Diciembre 2023*

Organización responsable: EOLAS

**Project nr: KA220-SCH-05AD2AC1**

Co-funded by the  
Erasmus+ Programme  
of the European Union



*This project has been funded with support from the European Commission.  
This publication (communication) reflects the views only of the author, and  
the Commission cannot be held responsible for any use which may be made  
of the information contained therein.*

## Documento de identidad

Destinatarios	Superheroes partners
Estado de confidencialidad	Publico

## Document Versioning

Versión	Fecha	Autores
V1	15/10/23	EOLAS M. van Leeuwen
V2	20/11/23	EOLAS M. van Leeuwen
V3	26/12/23	EOLAS M. van Leeuwen
V4		

Este documento podría cambiarse sin previo aviso.

Reservados todos los derechos.

## COPYRIGHT

© Copyright 2022 Superheroes

## Partner Members:



eolas



# Tabla de contenido

1.	4
1.1.	4
2.	6
2.1.	6
2.2.	6
3.	8
4.	10
4.1.	10
4.2.	11
5.	13
5.1.1.	14
5.1.2.	14
6.	16
6.1.	16
6.2.	17
6.3.	17
6.4.	18
7.	<b>Fout! Bladwijzer niet gedefinieerd.</b>
7.1.	20
7.2.	21

# 1. Introducción

La satisfactoria aplicación de las actividades, herramientas y soluciones para mejorar la concienciación y entendimiento de los ODS entre el cuerpo de empleados y estudiantes de los institutos (educativos) requiere una estratégica visión y acercamiento.

El trabajo de un solo profesor al pasar a la acción y empoderar a sus alumnos no es suficiente; se requiere del compromiso por parte de todo el ecosistema escolar, consiguiendo su implementación de manera estructurada y sistemática dentro del contexto escolar.

El plan de acción escolar de SUPERHEROES apoya la aplicación de SUPERHEROES en toda la institución desde un nivel más estratégico, dirigido a la institución en su conjunto. Además, ofrece pautas para fomentar la concienciación sobre el tema de los ODS e involucrar a los actores relevantes en todas las actividades, así como desafíos locales. Por consiguiente, apoya las actividades de la dirección escolar y cuerpo docente para elaborar un plan estratégico para todas las instituciones que le permita implementar la metodología y los resultados de SUPERHEROES en su institución.

El plan de acción proporciona un conjunto de ideas y preguntas que facilitan el diseño de su propio método y plan de acción para SUPERHEROES que se adapte a las características específicas de su institución.

Los diferentes capítulos incluyen preguntas, lista de verificación y tablas que puede utilizar para desarrollar su propio plan de acción, estando preparados de tal forma que pueda utilizarlos directamente para completarlos con sus pensamientos, reflexiones e ideas. El plan supone que usted es el experto en su contexto escolar, de manera que lo que necesita es obtener conocimientos e ideas útiles sobre cómo adaptar las SUPERHEROES a las necesidades de su institución.

## 1.1. *Cómo utilizar el plan de acción*

Siendo un director escolar que cree que los ODS es un tema que debe abordarse en su institución, y considera que la metodología y los materiales de SUPERHEROES, aplicando los desafíos locales, son una forma adecuada de abordarlo.

O por ejemplo, siendo un profesor- o grupo de profesores- que piensa que mejorando la conciencia y comprensión de los ODS a través de la aplicación de desafíos locales podría beneficiar a sus estudiantes e incrementar el proceso de aprendizaje.

Usted ha aprendido sobre SUPERHEROES y te gustaría introducir sus ideas, prácticas y filosofía en el contexto de tu institución.

Cuando introduzca SUPERHEROES en su contexto escolar es necesario ser consciente de las razones que te inducen a ello. Es necesario pasar de la idea de que es importante trabajar el aula y el clima escolar en general, a la reflexión sobre:

- POR QUÉ su instituto necesita trabajar los ODS y utilizar retos locales
- CUÁLES son los objetivos prácticos que quisiera alcanzar
- CÓMO piensa que SUPERHEROES podría ayudar a alcanzar dicho objetivos.

Abordar los ODS es muy amplio y general y deben rechazarse considerando la especificidad de su institución y el beneficio práctico que podría obtener al centrarse en este tema.

Para empezar su viaje en la introducción de SUPERHEROES en su instituto, hemos desarrollado una serie de preguntas que le ayuden a definir de manera clara por qué su instituto debería considerar los ODS de suma importancia. Las respuestas a estas preguntas no solo contextualizan su propio plan de acción, sino que son mensajes poderosos en sus interacciones con todos los involucrados en el diseño y futura implementación del plan de acción y le permite interactuar y convencerlos a ellos y a otras partes interesadas de la solidez del viaje. se ha embarcado.

## 2. Cómo explicar la importancia de ODS en su instituto

### 2.1. ODS en la educación

Hoy en día, los ODS tiene un importante papel que desempeñar en el aula. Como proyecto para hacer del mundo un lugar mejor, estos objetivos pueden ayudar a involucrar a los estudiantes e informar sobre la planificación del aula. Echemos un vistazo a las siete razones principales por las que los educadores deberían utilizar los ODS en sus aulas.

1. Son buenos para el planeta. Aunque, los ODS son más que una conciencia. También dividen cada objetivo en un conjunto de sub-objetivos alcanzables. Los educadores pueden utilizar estos subobjetivos para mostrar a sus estudiantes las formas en que pueden contribuir a mejorar el impacto sobre el mundo en el que viven.

2. Son buenos para la humanidad. Los estudiantes obtendrán un mayor conocimiento de los retos a los que se enfrentan no sólo en su vida diaria sino también en la vida de otros alrededor del mundo. Estos ODS resaltan las estructuras (económicas, legales y políticas) que hay detrás de nuestra sociedad y sus complejidades.

3. Enseñan empatía a los alumnos. Esto ayuda a que los estudiantes se conviertan en ciudadanos del mundo más completos y les muestra las formas en que pueden marcar la diferencia en el futuro.

4. Proporcionan una nueva perspectiva a las programaciones de aula. Los ODS son un filtro a través del cual ampliar y enriquecer tus planes de estudio. Estimulan la participación en el aula demostrando el impacto que tienen en el mundo real las materias que sus estudiantes están aprendiendo.

5. Son una valiosa fuente educativa. No se debe pasar por alto el nivel de investigación e información que contienen cada uno de los ODS.

6. Proporcionan una guía durante el debate en el aula. Al garantizar que las metas sean específicas, mensurables, alcanzables, realistas y oportunas, se pueden utilizar para centrar el debate en el aula.

7. Se ajustan al curriculum. Abordan una amplia gama de materias académicas tradicionales como geografía, biología, ciencias sociales, políticas, economía y mucho más.

### 2.2. Introducción de la metodología SUPERHEROES

SUPERHEROES es un programa que tiene como objetivo incrementar el conocimiento sobre cuestiones medioambientales y sociales entre los más jóvenes. El proyecto está destinado a docentes, estudiantes entre 12 y 16 años, y aquellos interesados en el desarrollo de estos jóvenes.

Los objetivos específicos de la metodología SUPERHEROES son:

- Incrementar la concienciación sobre cuestiones medioambientales en su propia región.
- Incrementar la concienciación sobre cuestiones medioambientales y sociales a través de Europa.
- Incrementar la civilización activa entre estudiantes de 12 a 16 años de edad.
- Desarrollar/ mejorar habilidades interculturales entre estudiantes de 12 a 16 años.
- Incrementar el nivel de habla inglesa entre estudiantes de 12 a 16 años.
- Desarrollar un enfoque de aprendizaje innovador hacia la identificación de desafíos y la resolución de problemas en el campo de los ODS.

La metodología consta de una serie de componentes que en su conjunto constituyen el programa:

1. Programación de aula SUPERHEROES: orienta a los profesores sobre cómo pueden apoyar a sus estudiantes para que conozcan los ODS, encuentren y definan desafíos en su propia región relacionados con los ODS, hallen soluciones para los desafíos en otras regiones de Europa y se comuniquen al respecto con compañeros extranjeros.
2. E-Book SUPERHEROES: documento visualmente atractivo con información sobre experiencias de implementación de la metodología SUPERHEROES por otros profesores quienes han utilizado el plan de acción para hacerlo.
3. Aplicación SUPERHEROES: el lugar donde los estudiantes pueden descargarse sus retos, así como las soluciones, y donde estudiantes, profesores, aquellos que toman decisiones y cualquier otro miembro también pueden ver los desafíos y las soluciones.
4. Plan de acción SUPERHEROES: permite a los profesores y directores implementar la metodología SUPERHEROES a largo plazo durante actividad docente y/o su propia instituto. La presente guía es parte de este componente.

### 3. ¿Por qué SUPERHÉROES aporta valor a tu instituto?

Para iniciar su viaje en la introducción de SUPERHEROES en su instituto, hemos desarrollado una serie de preguntas que le ayudarán a definir con claridad por qué su instituto debe considerar de suma importancia el clima de aula y centro. Las respuestas a dichas preguntas no sólo contextualizan su propio plan de acción, sino que también son mensajes poderosos en sus interacciones con todos los involucrados en su diseño e implementación futura. Utilice la siguiente tabla para describir las razones por las que cree que su instituto debería considerar SUPERHEROES y expresarlas en términos de beneficios para la instituto, los maestros y los estudiantes.

<b>Preguntas</b>	<b>Respuestas</b>
<p><i>¿Por qué su instituto debería centrarse en los ODS, considerando las actividades curriculares y extracurriculares?</i></p> <p>Expresé estas razones utilizando términos como: para reducir, mejorar, incrementar, disminuir, etc. Debe focalizarse en todos los niveles y políticas escolares generales.</p>	
<p><i>¿Cuáles son sus objetivos al introducir actividades relacionadas a los ODS vinculados a su institución?</i></p> <p>Céntrese lo máximo posible en objetivos concretos, basándose en los conocimientos trabajados en su contexto escolar. Por ejemplo, determinar “mejorar el conocimiento y la comprensión de los ODS es clave para una ciudadanía (activa)” es más concreto que decir “mejorar los ODS que podrían motivar a los estudiantes”.</p>	
<p><i>¿Por qué sus docentes se centran en la materia de los ODS y en el uso de desafíos locales?</i></p> <p><i>¿Qué tipo de beneficios podrían obtener de ellos?</i></p> <p>Expresé estas razones utilizando términos como: para reducir, mejorar, incrementar, disminuir, etc.</p> <p>Céntrese también en la mejora de las habilidades y capacidades de los docentes.</p>	



*¿Cuáles son los beneficios de emplear la metodología SUPERHEROES a nivel escolar?*

Expresa estas razones utilizando términos como: para reducir, mejorar, incrementar, disminuir, etc.

Céntrate en diversos aspectos involucrados en el proceso de aprendizaje:

- Cuestiones motivacionales
- Relacionado con el proceso de aprendizaje.
- Adquisición de habilidades

Evaluación y valoración de habilidades y conocimientos.

-

## 4. Preparación: crear un equipo

### 4.1. Grupo de trabajo

Si ha decidido introducir SUPERHEROES en su instituto, en primer lugar le invitamos a considerar la formación de uno o más equipos/ grupos de trabajos. ¿A quiénes debería incluir?

La siguiente tabla presenta un conjunto de preguntas que podrían ayudarle a identificar que docentes y/o profesionales de su institución podría encajar mejor en el grupo central para implementar SUPERHEROES

<b>Preguntas</b>	
<i>¿Hay algún docente/profesional en su institución que crea que podría ser más sensato en el tema de los ODS y el uso de los desafíos locales?</i>	
<i>En caso afirmativo, ¿cómo podría explicarles claramente sus objetivos concretos?</i>  CONSEJO: Debata con ellos sobre sus puntos de vista sobre el tema. Confía en su profesionalidad y experiencia: están en contacto directo con los estudiantes y podrían darte ideas útiles para desarrollar un plan de acción más acorde con las necesidades reales de la institución.	<i>Escribe tus ideas sobre cómo harías esto.</i>
<i>En caso negativo, ¿cómo podría involucrarlos eficazmente en este tema?</i>  <ul style="list-style-type: none"><li>• ¿Cómo podría explicarles la importancia de abordar el tema de los ODS y los desafíos locales en su institución?</li><li>• ¿Cómo podría ayudarte los SUPERHÉROES a explicar su punto de vista?</li></ul>	<i>Escribe tus ideas sobre cómo harías esto.</i>
<i>¿Cuántos miembros debe tener el grupo central?</i>	<i>Escribe aquí tus ideas.</i>
<i>¿Qué tipo de profesionales deberían participar?</i> <i>¿Solo profesores?</i> <i>¿Sólo educadores/psicólogos/trabajadores sociales?</i> <i>¿Una mezcla de todos estos profesionales?</i>	<i>Escribe aquí tus ideas.</i>

<p><i>¿Podría el grupo central estar también abierto a estudiantes?</i></p> <p>Podría considerar involucrar a los estudiantes para que apoyen a los maestros/profesionales en la difusión de SUPERHÉROES dentro del contexto escolar.</p> <p>Lo más probable es que en la fase inicial el grupo central estuviera constituido únicamente por profesionales. Sin embargo, si logra obtener resultados positivos y los ODS se extienden en tu institución, tal vez puedas pensar en introducir algunos estudiantes en el grupo principal.</p>	<p><i>Escribe aquí tus ideas.</i></p>
---	---------------------------------------

## 4.2. Creando el grupo central

En esta etapa se debe diseñar la estructura de apoyo que impulsará el desarrollo y la implementación de la estrategia. La lógica determina que las personas que lo harán provendrán de aquellas que han participado en las sesiones de cocreación y están dispuestas y motivadas a convertirse en impulsores del proceso de implementación.

El grupo central debe ser lo suficientemente pequeño para ser flexible y eficaz, y lo suficientemente grande como para garantizar la representación de la dirección escolar, el cuerpo docente y el personal de apoyo educativo.

Una buena idea para empezar es pedir voluntarios de las sesiones y seleccionar aquellos que muestren más entusiasmo por el ejercicio y la estrategia, ya que son los que movilizarán y motivarán a todos los demás.

El grupo central también supervisará el progreso de la implementación de la estrategia diseñada. Esto no significa que tomarán todas las decisiones unilateralmente: para cada paso en el diseño e implementación de la estrategia hay que pensar qué decisiones puede tomar el equipo y cuáles deben consultarse con el conjunto más amplio de la dirección escolar, equipo docente y personal de apoyo educativo

Encontrar el equilibrio entre agilidad y eficiencia y la eficacia de implicar a todos en las decisiones cruciales.

Es importante que todos en la institución tengan una idea clara de quién es responsable de la implementación y del seguimiento de la estrategia. La siguiente tabla es un ejemplo de inspiración y destaca algunos de los roles en la estructura; sin embargo, depende de usted encontrar la estructura y las responsabilidades que mejor se adapten a su propia situación. Asegúrese de que los involucrados estén motivados y dispuestos a ser parte de la estructura.

<b>Responsabilidades</b>	<b>Nombre y datos de contacto de la persona</b>	<b>Breve descripción de las responsabilidades (Las que aparecen indicadas son ejemplos para que le sirvan de inspiración)</b>
<i>Presidir el comité de estrategia</i>		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Presidir las sesiones del comité de estrategia.</li> <li>- Coordinar la implementación de las actividades.</li> </ul>
<i>Secretario/a del comité de estrategia</i>		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Tomar notas y describir las secciones de la hoja de ruta.</li> <li>- Asegurarse de que las listas estén actualizadas y publicadas.</li> <li>- Enviar invitaciones para las actividades del comité de estrategia.</li> </ul>
<i>Miembro del comité de estrategia</i>		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Contribuir a la definición y seguimiento de la estrategia.</li> <li>- Proporcionar retroalimentación sobre la evaluación.</li> </ul>
<i>Supervisión y seguimiento de la implementación de la estrategia.</i>		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Monitorizar y asegurar que la estrategia se implemente según lo planeado y dentro del plazo acordado.</li> <li>- Supervisar los KPI (Indicadores Clave de Desempeño) e informar al presidente si es necesario tomar medidas.</li> <li>- Implementar los planes de contingencia.</li> </ul>
<i>Evaluación de la implementación de la estrategia.</i>		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Encargado de evaluar los resultados de la implementación de la estrategia después de 1 año, incluyendo la evaluación docente interna.</li> <li>- Proporcionar recomendaciones para futuras actividades.</li> </ul>

Lo ideal sería que la lista fuera accesible de forma sencilla para todos los profesores de la instituto. En los tablones de anuncios en la sala de profesores o al depositarlos en almacenes online de la instituto son buenas formas de garantizar el acceso.

## 5. Co-diseño del plan de acción

Creemos que para que la introducción de la metodología SUPERHEROES sea exitosa, no debería ser solo un proceso de arriba a abajo. La estrategia y enfoque deben ser dirigidas y apoyadas por todos los implicados en el proceso de enseñanza, como los directores, equipo docente y personal educativo. En un proceso de innovación educativa esto es aún más fundamental: si la implementación no se realiza de manera coherente en toda la institución y con el mismo nivel de calidad y motivación, tendrá un efecto negativo en los procesos de aprendizaje de los estudiantes.

Por ello, es vital diseñar la estrategia de manera conjunta involucrando a representantes de al menos los tres grupos ya mencionados. Sin embargo, si lo considera relevante, también puede invitar a otras partes interesadas, por ejemplo, representantes de una asociación de padres o estudiantes, inspector escolar, representante de las autoridades educativas, etc. El proceso de creación conjunta de la estrategia es lo que llamamos un proceso de cocreación.

*La co-creación es el desarrollo colaborativo de nuevos valores (conceptos, soluciones, productos y servicios) junto con expertos y/o partes interesadas (como clientes, proveedores, etc.). La co-creación es una forma de innovación colaborativa: las ideas se comparten y mejoran juntos, en lugar de guardarlas para uno mismo.*

Al involucrar a todos los participantes y partes interesadas en el proceso de diseño de su estrategia, el proceso de implementación será más fluido, ya que la dirección, el cuerpo docente y el personal educativo coinciden en el enfoque y los diferentes aspectos del plan, y por ello, todos transmiten los mismos mensajes a los demás al respecto.

Puede utilizar diferentes métodos para identificar sus objetivos (por ejemplo, grupo focal, lluvia de ideas, etc.), siempre y cuando se aseguren de que sea un proceso de desarrollo conjunto y co-creativo en el que todos los participantes tengan la posibilidad de expresar su propia voz. Aquí le proponemos utilizar la siguiente lista de verificación, basada en la metodología Pro Action Café.

*Como proceso de habla, el Pro Action Café es una metodología colectiva e innovadora para albergar conversaciones sobre convocatorias, preguntas y proyectos que son importantes para las personas que asisten. Estas conversaciones se vinculan y se complementan entre sí a medida que las personas se mueven entre las mesas de los cafés, intercambian ideas y se ofrecen mutuamente nuevos conocimientos sobre las preguntas o temas que son más importantes en su vida, trabajo, organización o comunidad.*

La lista de verificación está basada en una sesión de co-creación que involucra a los participantes vinculados. Las diferentes rondas que se presentan a continuación se pueden realizar en diferentes sesiones o en un solo día.

### **5.1.1. Antes de las sesiones:**

- Define el número de participantes. Tenga en cuenta que debe reflejar el tamaño de su institución, ser lo suficientemente grande para ser válido en todo momento y lo suficientemente pequeño para ser eficiente. CONSEJO: no menos de 5 pero no más de 15
- Reflexione sobre si solo desea involucrar a representantes de la dirección escolar, el equipo docente y el personal de apoyo educativo o si también desea involucrar a otras partes interesadas. CONSEJO: asegúrese de que las otras partes interesadas representen solo una pequeña parte de los participantes, no son ellos los que realmente implementarán la estrategia creada conjuntamente en su instituto.
- Explique por qué cree que es importante abordar el clima escolar a través de un enfoque estratégico completo y explique por qué propone un enfoque de co-creación. CONSEJO: hágalo simple y conciso, les está vendiendo su idea. Si es necesario explique la esencia de la co-creación.
- Explique la idea de desarrollar una estrategia basada en SUPERHEROES a los participantes potenciales y vea quién está motivado y dispuesto a participar en el proceso. CONSEJO: asegúrese de que los participantes invitados conozcan SUPERHEROES y, si no, proporcionales al menos un resumen.
- Invite a los representantes con mayor disposición y motivación a una primera sesión. CONSEJO: explique que el diseño de la estrategia es un proceso y que se podrían organizar más sesiones
- Diseñe una agenda y envíela a los participantes mucho antes de la sesión.

### **5.1.2. Durante las sesiones:**

- El entorno debe promover una comunicación y cooperación fácil. CONSEJO: Se sugiere un círculo con sillas para las sesiones/presentaciones conjuntas. De 2-4 mesas con sillas para sesiones de trabajo en equipo (1 mesa cada 3-5 participantes). Rotafolios, papel, post-its, rotuladores y bolígrafos.
- 1ª ronda: “¿Por qué debería su instituto trabajar en el tema del aula y clima escolar? Use las preguntas de la sección 2, y muestre sus respuestas como precursor de dicha pregunta. El objetivo es alcanzar un consenso sobre las razones por las se considera que la estrategia es necesaria. Duración estimada: 30- 45 minutos.
- 2ª ronda: Partiendo de las razones de trabajar las cuestiones del aula y clima escolar, los equipos definen sus objetivos principales para la estrategia, puedes escribirlos, dibujarlos, etc. Posteriormente, estas ideas son presentadas o colgadas en la pared abriendo un debate entre todos. El objetivo es alcanzar el máximo consenso posible sobre el objetivo general y la meta de la estrategia. CONSEJO: dígalas a los equipos que no solo se centren en una perspectiva a corto plazo sino también a largo plazo, incluso con un margen de 5 años de antelación. Duración prevista: 30- 45 minutos.

- 3ª ronda: Pida a los equipos que empleen el objetivo general como punto de partida y definan los objetivos (específicos), teniendo en mente que deberían seguir la estrategia SMART (explicado a continuación). Luego, se presentan los objetivos y se discuten, con el objetivo de alcanzar un consenso sobre el conjunto final de objetivos específicos. Duración estimada: 60 minutos.

#### En qué consiste la estrategia SMART

- *S (Specific= Específico) : directamente relacionado con el objetivo general de la hoja de ruta estratégica y que muestra una relación directa con el uso de herramientas digitales en toda la instituto.*
- *M (Measurable= Medible): debería poder medir si se alcanza el objetivo o si se está avanzando hacia su realización.*
- *A (Achievable= Alcanzable): asegúrese de que el objetivo sea realista y alcanzable dentro del plazo establecido en la hoja de ruta estratégica.*
- *R (Realistic= Realista): asegúrese de que sea realista, es importante que no sea demasiado ambicioso (o poco ambicioso);*
- *T (Timebound= tiempo límite): establezca un período de tiempo para el objetivo, por ejemplo alcanzarse en 6 meses, 1 año, etc.*

Para cada objetivo definido revise si todos los aspectos mencionados son válidos, ya que de no ser así vuelva a empezar y redefine sus objetivos hasta que lo sean.

- 4ª ronda: “¿Hacia dónde dirigirse ahora?” Juntarse en grupos de debate en los que cada participante repase los primeros resultados de las rondas anteriores. Y pídale que respondan la pregunta:
  - ¿Cuáles son los siguientes pasos que se podrían tomar para hacer la estrategia real?
  - ¿Quiénes serían las personas principales en impulsar el proceso y garantizar que se ejecuten los pasos indicados en las siguientes secciones?

Consejo: Podría ser una buena idea hacer esto en una sesión separada, para que los participantes hayan tenido tiempo de digerir los resultados de las rondas anteriores y comenzar con energía fresca.

## 6. Implementación

### 6.1. Objetivos

Una vez haya diseñado los objetivos estratégicos, es momento de asentar la estrategia y convertirla en unos pasos concretos. Hacer asequible una estrategia significa traducir cada uno de los objetivos en pasos más pequeños, cada uno con sus propios sub-objetivos y plazos.

Es importante tener en cuenta los límites presentes dentro de la instituto, así como la infraestructura, pero también el tiempo en el que se pueden ejecutar las actividades curriculares y extracurriculares para la implementación real de los pasos definidos. No se alargue demasiado, ya que esto podría reducir la motivación. No sólo el grupo central, sino todos los involucrados y afectados por la implementación de SUPERHÉROES deben poder ver el impacto que está generando y cuáles son sus roles y responsabilidades.

La siguiente tabla muestra cómo podrían definirse los sub-objetivos y pasos específicos para un objetivo estratégico, este ejercicio debería hacerse para cada objetivo que se haya definido. Nuevamente, aquí el enfoque debe ser de co-creación y pudiéndose usar la lista de verificación del Pro Action Café del Capítulo 2 para organizar las sesiones y aplicar el mismo enfoque. De esta manera se asegura que haya consenso en el grupo central sobre cómo procesar.

<b>Objetivos estratégico</b>	<b>Definir de los sub-objetivos</b>	<b>Definir los pasos a seguir para alcanzar los sub-objectives</b>	<b>Definir la fecha límite para completar cada paso</b>
<i>Anote el objetivo estratégico</i>	1)	1.1 1.2 1.3 Etc.	
	2)	2.1 2.2. 2.3	
	3)		
	4)		
	<i>Escriba tantos sub-objetivos como considere necesarios</i>		



## 6.2. Límites

Antes de implementar el plan de acción es necesario tener una idea clara de las barreras y límites de su realidad. La siguiente tabla le ayudará a hacerlo siguiendo los ejemplos de posibles barreras y/o límites: úselo para completar aquellos vigentes en su instituto.

<b>Preguntas</b>	<b>Respuestas</b>
<p><i>¿Cuál es la infraestructura (tecnológica) de su instituto y/o aula? ¿Cómo limita esto las prácticas?</i></p> <p>CONSEJO: Analizar la infraestructura actual en términos de espacio, equipamiento y tecnología. Crear una tabla en la que enumere todos los elementos disponibles. En la columna de al lado, describa si se limita la adopción de ciertas prácticas y cómo. ¿Se puede utilizar?</p>	
<p><i>¿Cuál es la filosofía y política pedagógica de su instituto? ¿Limita esto las prácticas que se pueden implementar?</i></p> <p>CONSEJO: Si la respuesta es no, pase a la siguiente pregunta; en caso afirmativo, analice detenidamente si el enfoque necesita adaptación en vista del uso de SUPERHEROES y la implementación de las prácticas propuestas.</p>	
<p><i>¿Tienen las autoridades educativas una política específica con respecto al clima escolar y de aula, es decir, permiten que las institutos sigan libremente sus propios caminos o existen limitaciones?</i></p> <p>CONSEJO: Contacta con sus autoridades educativas y pregúntales si le permiten diseñar su propia estrategia o no.</p>	
<p><i>¿Cuál es el nivel de concienciación de sus estudiantes sobre el tema del clima escolar y del aula? ¿Cómo afecta las prácticas que pueden seleccionarse e implementarse?</i></p> <p>CONSEJO: Analiza qué práctica requiere un nivel de conocimiento y/o conciencia superior al de tus alumnos.</p>	

## 6.3. Comenzar el proceso de implementación

Ahora, es el momento de empezar a trabajar a nivel escolar y del aula, recoger los resultados y sacar conclusiones e ideas sobre cómo seguir hacia delante. Antes de empezar es necesario considerar al menos tres parámetros, los cuales se mencionan en la siguiente tabla. Dichos parámetros le permiten desarrollar un claro marco de partida para el proceso de implementación y monitorear constantemente las actividades. Por

supuesto, siéntase libre de añadir tantos parámetros como considere necesario para usted y su equipo.

<b>Tipos de participantes</b>	<b>Razones de la elección</b>
<b>Estudiantes</b> ¿Son de la misma clase? ¿Estudiantes de diferentes clases? ¿Misma edad? ¿Diferente edad?	
<b>Profesionales</b> ¿Profesores? ¿Profesionales de la educación y psicología? ¿Grupos mixtos?	
<b>Estudiantes y profesionales juntos</b>	
<b>Número de personas involucradas</b>	<b>Razones de la elección</b>
¿Cuántos grupos? ¿Sólo un grupo? ¿Más de un grupo? ¿Número mínimo y máximo de personas involucradas?	
<b>Tiempo</b>	<b>Razones de la elección</b>
¿Cuánto tiempo debe durar la implementación? ¿Cuántas prácticas deberían proponerse?	
<u>Todas las preguntas indicadas son ejemplos que podrían servirle de inspiración.</u>	

## 6.4. Identificar los profesores de expertos

La idea aquí es preguntar a los docentes si tienen experiencia o conocimientos específicos relacionados con uno o más de los ODS, y específicamente si los han utilizado en su actividad docente.

Pida a los profesores de la lista que indiquen en qué circunstancias han utilizado los ODS en clase, si se consideran principiantes o avanzados en la práctica y pide permiso para que otros profesores del centro se pongan en contacto con ellos en caso de dudas.

Lo ideal sería que la lista fuera accesible de forma sencilla para todos los profesores de la instituto. En los tablones de anuncios en la sala de profesores o al depositarlos en almacenes online de la instituto son buenas formas de garantizar el acceso.

<b>Nombre del ODS</b>	<b>Nombre y datos de contacto del profesor que lo ha empleado</b>	<b>Marco en el que se ha utiliza el ODS</b>	<b>Nivel</b>

## 7. Seguimiento del progreso

Como parte intrínseca a la estrategia, es necesario asegurarse de que ésta será monitorizada y evaluada adecuadamente. Una vez que co-creada la estrategia y definidos los planes operativos, es momento de reflexionar sobre el seguimiento y evaluación del plan de acción. El seguimiento y la evaluación de la estrategia necesitan un componente tanto cuantitativo como cualitativo.

El seguimiento y la evaluación cuantitativos se realizan mediante el uso de KPI, es decir, indicadores clave de rendimiento. Elegir los KPIs adecuados en los que centrarse es el primer paso hacia una mejora mensurable y, por tanto, hacia el éxito de su plan de acción. Lo que se puede y se mide, se mejora. Elegir los KPI correctos depende de una buena comprensión de lo que es importante para el plan de acción de su centro.

*Un KPI (Indicadores Clave de Desempeño) es un tipo de medida de cumplimiento (del proceso de recopilar, analizar y/o reportar información sobre la finalización de una tarea con la aplicación de conocimientos, habilidades y capacidades de un individuo, grupo, organización, sistema o componente). Evalúa el éxito de una organización o de una actividad particular (como la implementación y el progreso del plan de acción).*

Asegúrese de elegir los KPI que estén directamente relacionados con los objetivos y metas de su plan de acción. Parece obvio, pero podría perderse en los detalles al definir los KPI y descuidando el panorama general.

### 7.1. Definir los KPIs

La siguiente tabla le ayudará a definir sus KPIs (Key Performance Indicators = Indicadores de realización) para implementar SUPERHEROES en su institución. Tome los sub-objetivos definidos en su plan de acción e identifique su relación con cada KPIs. Escoja al menos 3 KPIs por objetivo. Si fueran necesarios más ejemplos, acceda a Internet y busque indicadores relacionados con la implementación de un enfoque de aprendizaje innovador basado en los ODS en la educación y obtenga la inspiración que necesita.

<b>Objetivo</b>	<b>Cuantificador del objetivo</b>	<b>Cómo monitorear/medir</b>	<b>En relación con KPIs</b>
<i>EJEMPLO: Impregnación de los ODS por parte del profesorado en sus cursos</i>	<i>Al menos el 70% de los docentes utilizan (parte de) SUPERHÉROES dentro de sus actividades docentes habituales.</i>	<i>Encuesta interna entre el profesorado cada 6 meses</i>	<i>Número de docentes que utilizan SUPERHÉROES regularmente expresado como porcentaje respecto al total de docentes</i>


Además de la medida cuantitativa de los KPIs, se necesita una evaluación cualitativa. La parte cualitativa del seguimiento y evaluación es conocer la percepción y experiencia de la dirección escolar, el equipo docente y el personal de apoyo educativo en la implementación del plan de acción. Existen diferentes métodos para utilizar, como grupos de debate; grupos focales o entrevistas.

Además, la evaluación cualitativa permite comprender qué hay detrás de las cifras de los KPIs. Hacer este ejercicio una vez al año con la idea de mejorar el plan de acción puede ser suficiente. Muchas institutos ya cuentan con este tipo de evaluación sobre los procesos implementados, por ejemplo, para la evaluación docente, por lo que es aconsejable incorporar la evaluación de la implementación de la estrategia en esta actividad.

## **7.2. Evaluación del proceso e impacto**

De vez en cuando usted y su equipo deben revisar el plan de acción, siguiendo el proceso definido en el presente documento, pero utilizando como punto de partida el plan de acción ya existente. Hacer uso del contenido en la hoja de ruta, reflejar y reevaluar todo su contenido y actualizarlo para los últimos desarrollos, ya sean tecnológicos, pedagógicos o políticos.

De esta manera su plan de acción estará siempre actualizado y adaptado a los cambios del entorno

La siguiente tabla, le ayudará a definir una franja temporal para la revisión de su plan de acción. Se proporcionan una serie de preguntas no sólo centradas en lo que no funcionó, sino también en lo que sí. Este tipo de preguntas, le ayudan a reflexionar sobre cómo implementar efectivamente su trabajo.

<b>Preguntas</b>	<b>Respuestas</b>
<i>¿Con qué frecuencia deberá revisar su plan de acción?</i>	
<i>¿Quién será el encargado de la revisión?</i>	
<i>¿Cuáles son los tres elementos que han estado funcionando en su plan de acción hasta ahora?</i>	
<i>¿Cuáles son los tres elementos de su plan de acción que cambiaría?</i>	
<i>¿Cuáles son las tres cosas positivas que has aprendido al implementar SUPERHEROES en tu institución hasta ahora?</i>	
<i>¿Cómo podrían las cosas que ha aprendido ayudarle a realizar los cambios estratégicos que desea o necesita?</i>	
<p><i>¿Qué recursos tiene en este momento que podrían ayudarle a mantener los elementos que ya están funcionando en su plan de acción futuro?</i></p> <p><b>CONSEJO:</b> Piense en todo tipo de recursos (es decir, relacionados con personas, logística, tecnología, etc.)</p>	
<p><i>¿Con qué recursos cuenta en este momento que podrían ayudarle a mantener los cambios que desea/necesita en su plan de acción en el futuro?</i></p> <p><b>CONSEJO:</b> Piense en todo tipo de recursos (es decir, relacionados con personas, logística, tecnología, etc.)</p>	