

## ÍNDICE

|  |           |
|--|-----------|
| <b>1. Introducción .....</b>   | <b>2</b>  |
| <i>El desarrollo del Toolbox o Caja de Herramientas.....</i>   | <i>3</i>  |
| <i>Grupo destinatario y el rol del facilitador .....</i>   | <i>3</i>  |
| <i>Definición de la herramienta y cómo usar el Toolbox .....</i>   | <i>4</i>  |
| <b>2. Perspectiva general de las herramientas y recursos de cada actividad del proceso de la Brújula para la Inclusión .....</b> | <b>5</b>  |
| <b>3. Herramientas y recursos para cada fase del proceso de la brújula para la inclusión.....</b>                                | <b>16</b> |
| <b>3.1. Grupo Coordinador .....</b>  | <b>16</b> |
| <b>3.2. Crear Valores .....</b>  | <b>24</b> |
| <b>3.3. Direcciones.....</b>   | <b>33</b> |
| <b>3.4. Obstáculos.....</b>  | <b>46</b> |
| <b>3.5. Recursos.....</b>  | <b>54</b> |
| <b>3.6. Rutas Acordadas.....</b>   | <b>61</b> |
| <b>3.7. Implementación .....</b>   | <b>65</b> |
| <b>3.8. Evaluación del Proceso .....</b>   | <b>80</b> |
| <b>3.9. Revisión de Valores .....</b>  | <b>86</b> |

# 1. Introducción

En el Documento de base se presenta la Brújula Europea para la Inclusión, su objetivo principal y el contexto de aplicación. El documento “Caja de Herramientas de la Brújula Europea para la Inclusión – *Toolbox*” contiene la guía de gestión en la que se describe cómo dirigir la Brújula. Abarca una selección completa de herramientas que pueden asesorar al equipo de dirección y a consultores internos y externos, facilitando el actual uso y aplicación de la Brújula Europea para la Inclusión en escuelas locales y/o instituciones educativas juveniles.

Como se describe en la Guía de Gestión (página 7), se recomienda que la dirección de la escuela contacte con un facilitador u orientador externo para trabajar conjuntamente y aplicar la Brújula Europea para la Inclusión en la escuela local. Por supuesto no es una obligación, pero basándonos en el conocimiento adquirido a través de varios procesos de cambio con escuelas, el grupo SPISEY ha experimentado que los resultados son más positivos cuando un facilitador externo se vincula al proceso de cambio estratégico. Algunas de las muchas razones que sustentan lo comentado se detallan a continuación:

- 1) Un responsable de dirección está inmerso en la cultura de la escuela y corre el riesgo de no ver los factores críticos o de tener dificultades para promover cambios debido a la jerarquía u opiniones sesgadas tanto por parte de la dirección como por parte de los agentes educativos implicados.
- 2) Si un miembro del personal, o un grupo de miembros, son nombrados facilitadores, él/ella/ellos se arriesga(n) a quedarse atrapado(s) entre dos “bandos” y crear “batallas políticas” internas.
- 3) Un facilitador ajeno a la cultura escolar podría tener una visión externa, sin una comprensión sesgada.
- 4) Un facilitadorexterno puede cuestionarse las preguntas comprometidas sin prejuicio.
- 5) Disponer del tiempo suficiente para elaborar un seguimiento completo de las decisiones y las acciones acordadas es extremadamente importante. Normalmente, los miembros del centro no tendrían ese tiempo accesible, ya que su trabajo primordial sería el de enseñar y la facilitación sería una tarea adicional. Si la Brújula Europea para la Inclusión no se implementa de forma efectiva, el proceso corre riesgo de perder ímpetu.
- 6) Para el/la responsable de dirección es más fácil encomendar una tarea concreta a un facilitador contratado externo, siendo esa persona la responsable del proceso tal y como se describiría en el contrato.
- 7) Ésta última razón quizás sea la más importante de todas. Gracias al trabajo del facilitador externo, la dirección de la escuela no se responsabiliza de las obligaciones del proceso, centrándose de esta manera en el producto: la implementación de prácticas inclusivas. En otras palabras, esta organización y distribución de responsabilidades con un facilitador externo crea espacio libre para que el equipo directivo se involucre en el proceso.

El documento del *Toolbox* o Caja de Herramientas se puede utilizar al principio del proceso para planificar la implementación, en colaboración con el grupo coordinador, la dirección de la escuela y el facilitador externo.

## El desarrollo del *Toolbox* o Caja de Herramientas

Como se describe anteriormente, este documento es parte de varios documentos, los cuales juntos forman la Brújula Europea para la Inclusión. Todos los documentos y una plataforma web suplementaria ([www.spisey-project.eu](http://www.spisey-project.eu)), han sido desarrollados a través del Proyecto SPISEY. Socios de 5 países europeos (DK, FI, UK, FR y ES) han reunido su conocimiento y recursos para desarrollar la Brújula y el presente *Toolbox*. Todos los colaboradores tienen vasta experiencia trabajando con escuelas; directores escolares y profesores, y han ayudado escuelas en el desarrollo e implementación de diferentes tipos de intervenciones y procesos de cambio estratégico durante varios años. La Caja de Herramientas es un resultado europeo concreto del conjunto de sus experiencias.

El *Toolbox* se construye para que se sigan las actividades del proceso de la Brújula Europea para la Inclusión en el círculo externo. Para cada actividad del proceso se presenta un número concreto de herramientas facilitadoras, incluyendo una breve descripción del proceso y enlaces web para encontrar más información sobre la herramienta, si es necesario.

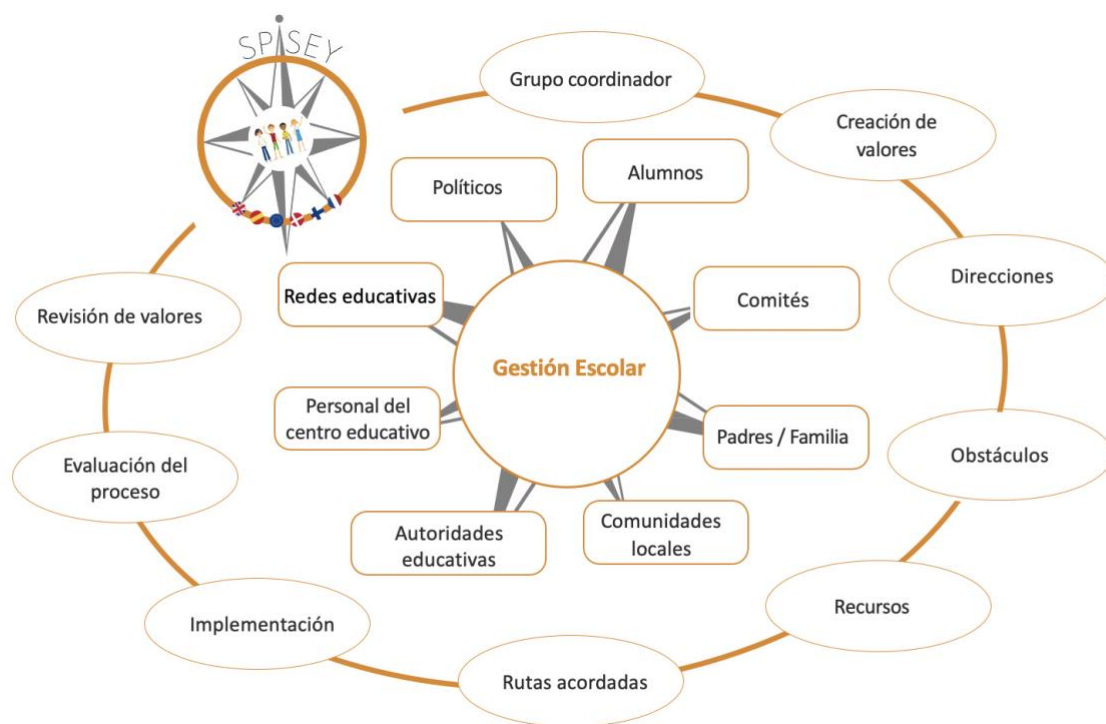


Figura 1: La Brújula Europea para la Inclusión

### Grupo destinatario y el rol del facilitador [1]

El colectivo destinatario del documento del *Toolbox* son el grupo coordinador y el equipo directivo de la escuela. Pueden utilizar el documento para diseñar y decidir, de forma conjunta con un facilitador interno o externo, cómo llevar a cabo la concreta aplicación de la Brújula Europea para la Inclusión en la escuela.

En este contexto un facilitador debe ser visto como una persona o un grupo de personas que participa(n) para facilitar el proceso. Una(s) persona(s) neutral(es) que gestiona(n) el flujo de discusiones y diálogos, animando a todos los miembros a participar de alguna manera en la tarea, aumentando el valor colectivo del equipo. A través del proyecto ERASMUS+; “Co-creando Bienestar”, 6 pasos importantes del rol del facilitador han sido descritos de la siguiente manera;

- 1) Preparar y planificar la agenda de actividades del proceso con antelación  
Preparar el trabajo con antelación teniendo en cuenta “quién”, “qué”, “por qué” y “dónde”, para decidir “cómo” se realizará la reunión.
- 2) Determinar los objetivos de cada actividad del proceso y el tiempo necesario esperado para cada actividad  
Asegurar que todos los participantes entienden y están de acuerdo con el objetivo de la actividad.
- 3) Co-crear normas de la comunidad para establecer formas apropiadas de interacción durante las actividades del proceso  
Qué está permitido y qué no durante la colaboración.
- 4) Mantener el debate activo  
Asegurar que todos los participantes son escuchados y participan en la discusión.
- 5) Controlar el tiempo de cada actividad del proceso  
Cerciorarse que las actividades y diálogos tienen un límite de tiempo; ni demasiado largo ni demasiado corto. La dinámica debería llevarse a cabo en el mismo momento en que el grupo necesita tiempo para hablar sobre un tema concreto.
- 5) Cerrar la actividad del proceso y renovar las medidas propuestas para el futuro  
Resumir la reunión y asegurarse de que todos los participantes entienden e identifican el resultado de la reunión o actividad.

### **Definición de la herramienta y cómo usar el *Toolbox***

Como se ha descrito anteriormente, este documento es una selección completa de herramientas que pueden ser utilizadas para facilitar el proceso y comprender cómo trabajar en un nivel práctico con la Brújula Europea para la Inclusión.

En este contexto, usamos la palabra “herramienta” para referirnos a la descripción de un proceso que puede usarse para facilitar y animar una actividad, discusión, situación de colaboración y diálogo específicos, en una escuela para estimular la innovación, el cambio y el desarrollo.

Las herramientas recogidas en el *Toolbox* de SPISEY han sido descritas por los compañeros de SPISEY, basándose en sus largas experiencias como investigadores y facilitadores de procesos de cambio en escuelas, y otro tipo de organizaciones. Por lo tanto, han mostrado ser exitosos en procesos de cambio en escuelas.

Todas las herramientas son genéricas y, en consecuencia, deberían ser adaptadas e implementadas en contextos específicos. Junto con ejemplos de buenas prácticas de la plataforma web, puede inspirarse en cómo trabajar con las herramientas e imaginarse cómo podría desarrollarlas mejor en su contexto, con sus agentes educativos.

Os deseamos buena suerte con la implementación de la Brújula Europea para la Inclusión.....

---

[1] Inspirado en el proyecto ERASMUS + “Co-creando Bienestar” [www.ccw-project.eu](http://www.ccw-project.eu) Material de formación página 23

## **2. Perspectiva general de las herramientas y recursos de cada actividad del proceso de la Brújula para la Inclusión**

En esta sección encontrará una lista de todas las herramientas recopiladas en el *Toolbox* o Caja de Herramientas, para tener una rápida, pero completa, perspectiva general sobre el contenido del *Toolbox*.

Para cada actividad del proceso en la Brújula para la Inclusión encontrará el título de cada herramienta, el objetivo principal y las palabras clave que identifican y representan cada herramienta. Estos tres aspectos de cada herramienta tienen tres propósitos: a) apoyar la exploración completa del *Toolbox* o Caja de Herramientas de SPISEY; b) ayudar a los usuarios a tener una idea general de cada herramienta; y c) facilitar las discusiones y decisiones grupales sobre qué herramienta podría encajar mejor en el trabajo de la inclusión en un contexto escolar específico y en un momento concreto de la Brújula para la Inclusión.

| CREAR UN GRUPO COORDINADOR                               |   |   |   |      |
|--|---|---|---|------|
|  | TÍTULO  | OBJETIVO  | PALABRAS CLAVE  | PÁG. |
| H<br>E<br>R<br>R<br>A<br>M<br>I<br>E<br>N<br>T<br>A<br>S | Uniendo fuerzas   | Reflexionar sobre las competencias que cada miembro del grupo coordinador tiene, para promover la inclusión en la escuela.  | Grupo coordinador; Creación de grupo(s)                                 |      |
|  | <i>Datawall</i> o Mural de Datos  | Método para obtener una visión general y comprender diferentes informaciones gráficas para descubrir relaciones, patrones y jerarquías que no son evidentes de forma inmediata. | Compartir información; Datos generales                                  |      |
|  | Mapa de conocimientos y experiencias  | Descubrir las diferentes experiencias y habilidades de cada miembro de un grupo.  | Conocimiento personal; Habilidades personales; Experiencias personales  |      |
|  | Normas de grupo   | Método para acordar una serie de normas sobre cómo trabajar juntos y cómo comportarse los unos con los otros durante un proyecto o trabajo en equipo.                           | Acuerdo; Normas; Comportamiento   |      |
| R<br>E<br>C<br>U<br>R<br>S<br>O<br>S                     | Libro (Español):<br>“Guía para la evaluación y mejora de la educación inclusiva. Desarrollando el aprendizaje y la participación en las escuelas” | Oferece orientación sobre cómo crear el grupo coordinador e información sobre qué miembros clave deberían formar parte del grupo coordinador y por qué razones.                 | Conocimiento de la comunidad educativa; Planificación escolar; Revisión |      |

| CREAR VALORES  |  |   |  |      |
|--|--|---|--|------|
|  | TÍTULO   | OBJETIVO  | PALABRAS CLAVE   | PÁG. |
| H<br>E<br>R<br>R<br>A<br>M<br>I<br>E<br>N<br>T<br>A<br>S | Bola de cristal  | Acordar los valores inclusivos comunes que deben ser promocionados y trabajados en los próximos componentes de la Brújula para la Inclusión.    | Valores comunes; Reflexión   |      |
|  | Si tu fueras   | Compartir la comprensión de un valor inclusivo específico a través del pensamiento desde la perspectiva de los alumnos.                         | Perspectiva de los estudiantes; Valor inclusivo                              |      |
|  | Expectativas   | Expresar los deseos y expectativas de cada agente educativo implicado en el proyecto y evitar malinterpretaciones para crear objetivos comunes. | Expectativas; Objetivos comunes; Trabajar conjuntamente                      |      |
|  | Organización de la mente – el dibujo como una herramienta de proceso | Crear una base común de los agentes educativos para adquirir un sentido de identidad, marco y misión principal.                                 | Colaboración; Comprensión común  |      |
| R<br>E<br>C<br>U<br>R<br>S<br>O<br>S                     | Libro (Inglés):<br>“Indicators of Inclusive Schools”                 | Ofrece indicadores para el grupo coordinador sobre cómo establecer valores y principios inclusivos en su escuela.                               | Valores inclusivos; Principios; Apoyo para el éxito; Entorno del aprendizaje |      |

| DECIDIR FUTURAS RUTAS                                    |                                       |   |  |      |
|--|---------------------------------------|---|--|------|
|  | TÍTULO                                | OBJETIVO  | PALABRAS CLAVE   | PÁG. |
| H<br>E<br>R<br>R<br>A<br>M<br>I<br>E<br>N<br>T<br>A<br>S | Diagramas analíticos                  | Dar parámetros basados en el análisis de investigaciones, y encontrar qué es relevante para el proyecto.  | Determinar los datos;<br>Criterios analíticos; Debate          |      |
|  | Lluvia de ideas                       | Ayudar a desarrollar múltiples ideas con otras personas, rápidamente.   | Generar ideas; Motivación personal; Normas                     |      |
|  | Telescópico                           | Evaluar las opciones, ideas o posibles soluciones que aporta cada miembro para el objetivo. Dar a cada persona la oportunidad de explicar y defender sus preferencias antes de tomar una decisión común y fundamentada. | Oportunidad para explicar;<br>Discutir; Descripción            |      |
|  | Amargo y dulce                        | Reflexionar sobre los mejores pasos para la implementación de los valores inclusivos escogidos en los componentes previos de la Brújula para la Inclusión.  | Generar ideas; Imaginar la mejor idea; Acuerdo                 |      |
|  | Tres bucles                           | Llegar a una comprensión común de las directrices que se deben tomar para promover un valor inclusivo específico en la escuela.   | Analizar y definir la idea;<br>Redefinir la idea; Acuerdo      |      |
|  | Acciones clave para aumentar el éxito | Proporcionar conocimiento basado en evidencias sobre los problemas principales y acciones concretas que apoyen el desarrollo de una cultura escolar inclusive.  | Guía; Conocimiento evidenciado                                 |      |
|  | Un café para aprender                 | Ayudar a los participantes a activar y enriquecer sus ideas, y recopilar ideas para un debate subyacente.   | Toma de decisiones;<br>Considerar direcciones;<br>Colaboración |      |
|  | La flecha del proceso                 | Crear una perspectiva general común de una tarea o un portfolio de tareas de un grupo, y enlazar la tarea/proyecto  | Toma de decisiones   |      |



|          |  |   |   |  |
|----------|--|---|---|--|
|          |  | con una perspectiva de desarrollo estratégica para el equipo completo.  |   |  |
| RECURSOS | ILFE Toolkit (Inglés) – “Embracing Diversity: Toolkit for Creating Inclusive, Learning-Friendly Environments”<br><i>Book 1: Becoming an Inclusive, Learning-Friendly Environment</i>   | A través de este libro, los miembros del grupo coordinador aprenderán cómo es un contexto inclusivo que facilita el aprendizaje y cómo su escuela puede crear ese entorno.  | Reflexionar sobre la mejor dirección; Descripción; Debate |  |
|          | <a href="https://www.cnesco.fr/fr/publications/">https://www.cnesco.fr/fr/publications/</a><br>(Francés)<br><br><a href="http://www.cnesco.fr/fr/inegalites-sociales/">http://www.cnesco.fr/fr/inegalites-sociales/</a><br><br><a href="http://www.cnesco.fr/fr/dossier-handicap/">http://www.cnesco.fr/fr/dossier-handicap/</a> | Evalúa, analiza y apoya políticas, sistemas y prácticas escolares. Su objetivo es el de mejorar el conocimiento del francés y de los sistemas educativos extranjeros para crear una dinámica de cambio en el sistema educativo francés. | Diagnósticos en escuelas francesas; Toma de decisiones    |  |

| INVESTIGAR DILEMAS Y BARRERAS                            |   |   |  |      |
|--|---|---|--|------|
|  | TÍTULO  | OBJETIVO  | PALABRAS CLAVE   | PÁG. |
| H<br>E<br>R<br>R<br>A<br>M<br>I<br>E<br>N<br>T<br>A<br>S | Haz lo contrario  | La herramienta es útil para pensar sobre la manera en que uno trabaja, y para pensar en un nuevo tema (un tipo de lluvia de ideas inversa).   | Autoconsciencia; Construir a partir de                     |      |
|  | Restricciones creativas   | Transformar las limitaciones y restricciones en un entorno de trabajo inspirador.   | Generar soluciones; Evaluar                                |      |
|  | Preguntas clave   | Reflexionar y analizar las posibles barreras u obstáculos que podrían surgir cuando se implementen las directrices y acciones de un valor específico.   | Análisis; Acuerdo  |      |
|  | Investigación motivacional – para lidiar con la ambivalencia  | Identificar las ventajas y desventajas de un cambio. Este método puede fortalecer la motivación interna de los actores, clarificar la ambivalencia de un cambio, y planificar acciones futuras. | Guiar el proceso; Planificar acciones futuras              |      |
| R<br>E<br>C<br>U<br>R<br>S<br>O<br>S                     | ILFE Toolkit (inglés) – “Embracing Diversity: Toolkit for Creating Inclusive, Learning-Friendly Environments”<br><i>Book 3: Getting All Children In School and Learning</i> | Entender algunas de las principales barreras que provocan que los niños no asistan a la escuela, y cómo reducir o eliminar esas barreras.   | Tomar consciencia de las dificultades; Descripción; Debate |      |

| ESCLARECER RECURSOS PRESENTES Y NO PRESENTES                               |   |   |   |      |
|--|---|---|---|------|
|  | TÍTULO  | OBJETIVO  | PALABRAS CLAVE  | PÁG. |
| <b>H<br/>E<br/>R<br/>R<br/>A<br/>M<br/>I<br/>E<br/>N<br/>T<br/>A<br/>S</b> | Investigación Documentada   | Acceder a muchos conocimientos muy rápido, para un mejor entendimiento de un reto al empezar un proyecto.   | Investigación; Retos; Nuevos puntos de vista; Lista de tareas               |      |
|  | Multi Perspectivas  | Adquirir ideas, opiniones y puntos de vista de otro grupo de personas diferentes, que son expertos o especialistas en un tema o reto específico.  | Generación de ideas; Gente experimentada                                    |      |
|  | Árbol de ideas  | Permite a los participantes visualizar y ordenar sus ideas de recursos durante la sesión de lluvia de ideas.  | Organización de ideas; Pensamiento visual                                   |      |
|  | Lista de verificación   | Saber qué recursos disponibles serán necesarios para implementar satisfactoriamente los valores inclusivos.   | Lluvia de ideas; Necesidades  |      |
| <b>R<br/>E<br/>C<br/>U<br/>R<br/>S<br/>O<br/>S</b>                         | Libro (inglés): "R. Flecha (ed.). Successful educational actions for inclusion and social cohesion in Europe". Berlin (2015). | Conseguir el éxito educativo a través de la cohesión social de todo el alumnado en los diferentes países europeos, con la colaboración de los diferentes agentes educativos y de diferentes recursos de la comunidad educativa. | Recursos comunitarios; Cohesión social; Aprendizaje colaborativo; Inclusión |      |
|  | Inglés – "Resources on inclusion in education"  | Ofrecer todas las declaraciones, convenios, guías y herramientas, así como otros recursos.  | Tabla de observaciones; Experiencias vividas                                |      |

| DECIDIR A PARTIR DE LAS RUTAS ACORDADAS                  |  |   |  |      |
|--|--|---|--|------|
|  | TÍTULO   | OBJETIVO  | PALABRAS CLAVE   | PÁG. |
| H<br>E<br>R<br>R<br>A<br>M<br>I<br>E<br>N<br>T<br>A<br>S | Plan de ruta   | Adquirir una comprensión mutua sobre qué se está haciendo y hacia dónde os dirigís. | Pensamiento visual; Plan de acción                                     |      |
|  | Una mirada en profundidad  | Especificar los pasos concretos a seguir en el proceso de implementación.           | Trabajo distribuido; Plan de acción                                    |      |
| R<br>E<br>C<br>U<br>R<br>S<br>O<br>S                     | Libro (Inglés):<br>“UNESCO (2013)<br>“Promoting Inclusive Teacher Education - Methodology” | Promover una metodología de enseñanza inclusiva en la educación.                    | Metodologías de enseñanza inclusiva; Aprendizaje centrado en el alumno |      |

| IMPLEMENTACIÓN   |   |  |  |      |
|--|---|--|--|------|
|  | TÍTULO  | OBJETIVO   | PALABRAS CLAVE   | PÁG. |
| H<br>E<br>R<br>R<br>A<br>M<br>I<br>E<br>N<br>T<br>A<br>S | Mapeo de los agentes educativos                   | Crear un mapa que muestre los recursos, para ser capaz de responder a las necesidades de un niño.  | Encontrar soluciones;<br>Identificar habilidades;<br>Encontrar nuevos compañeros |      |
|  | Mapeo de la cultura                               | Visualizar la cultura de la escuela, la cual está influenciada por los valores, las normas, la ética, etc. Esto ayuda a explorar qué información es crucial para cualquier iniciativa de cambio, incluyendo facilitadores y riesgos. | Pensamiento visual;<br>Identificar culturas escolares;<br>Reflexión              |      |
|  | El modelo de los 8 pasos para el cambio de Kotter | El libro destaca cómo implementar el cambio en una organización de manera sistemática y efectiva.  | Implementar cambios  |      |

|                                      |   |   |   |  |
|--------------------------------------|---|---|---|--|
|                                      | Aprender a interpretar el mundo a través de Otros Ojos  | Aprender a interpretar lógicas culturales (sistemas de significado y representación) de grupos nativos en relación a conceptos vinculados con la agenda para el desarrollo internacional (ej. desarrollo, erradicación de la pobreza, igualdad, educación, etc.). |   |  |
|                                      | Reconstruyendo el escenario   | Refinar la planificación de la implementación y regular y mejorar dicha implementación.   | Pensamiento visual; <i>Story telling</i> o narración de cuentos   |  |
|                                      |   |   |   |  |
| R<br>E<br>C<br>U<br>R<br>S<br>O<br>S | Libro (inglés):<br>“Empowering students for just societies. A handbook for secondary school teachers” | Promover una educación más inclusiva, a partir de una selección de actividades y recursos educativos para implementar acciones inclusivas dentro y fuera del aula.  | Proceso de evaluación;<br>Oportunidades para todos;<br>Visión constructiva;<br>Pedagogía inclusiva                    |  |
|                                      | Cap-ecole-inclusive de Reseau Canopé (Francés)  | Página de autoestudio para profesores de escuelas con problemas relacionados con la discapacidad y la inclusión.  | Dilemas de origen laboral;<br>Tablas de observación; Tablas de evaluación; Módulos formativos; Prácticas adaptadas    |  |
|                                      | Agencia Europea para Necesidades Especiales y Educación Inclusiva                                     | Desarrollar una comprensión del contexto en relación a la inclusión social.   | Indicadores para la educación inclusiva; Buenas prácticas   |  |
|                                      | 8 pasos de Kotter   | Cambiar aspectos de la organización de la escuela, prácticas laborales y quizás superar las resistencias.   |   |  |
|                                      | A través de Otros Ojos  | Reflexionar sobre permitir un debate entre todos los miembros de la escuela sobre cómo se puede negociar la diferencia en la comunidad educativa.   | Aprender a desaprender;<br>Aprender a escuchar;<br>Aprender a aprender;<br>Aprender a llegar y contactar con el resto |  |

| <b>EVALUAR EL PROCESO</b>  |                             |   |   |             |
|--|-----------------------------|---|---|-------------|
|  | <b>TÍTULO</b>               | <b>OBJETIVO</b>   | <b>PALABRAS CLAVE</b>   | <b>PÁG.</b> |
| <b>H<br/>E<br/>R<br/>R<br/>A<br/>M<br/>I<br/>E<br/>N<br/>T<br/>A<br/>S</b> | Tabla de criterios de éxito | Guiar el equipo de trabajo y evaluar el proceso y el resultado final.   | Generar ideas; Puntuar ideas  |             |
|  | Vista de helicóptero        | Conseguir una visión general sobre cómo ha ido la implementación para adecuarse mejor a las necesidades de las acciones inclusivas.   | Proceso de evaluación; Evaluación de los agentes educativos                           |             |
|  | El jurado                   | Considerar nuevas perspectivas y mencionar las posibles discrepancias que puedan aparecer durante la implementación de la acción inclusiva.   | Evaluar acciones clave; Pensar juntos; Seis Sombreros para Pensar (Six thinking Hats) |             |
| <b>R<br/>E<br/>C<br/>U<br/>R<br/>S<br/>O<br/>S</b>                         | Página web (Catalán)        | Ayudar a detectar las dificultades en cuanto se producen, averiguar las causas y tomar las medidas necesarias para que el alumnado pueda continuar con éxito su proceso de aprendizaje. | Consejos para una evaluación inclusiva; Identificar necesidades individuales          |             |

| <b>REVISAR LOS VALORES</b>   |               |   |                                     |             |
|--|---------------|---|-------------------------------------|-------------|
|  | <b>TÍTULO</b> | <b>OBJETIVO</b>   | <b>PALABRAS CLAVE</b>               | <b>PÁG.</b> |
| <b>H<br/>E<br/>R<br/>R<br/>A<br/>M<br/>I<br/>E<br/>N<br/>T<br/>A<br/>S</b> | Telescópico   | Evaluar y restringir las decisiones del equipo cuando se tengan muchas opciones, ideas o posibles soluciones. | Decisión común; Acordar un consenso |             |

|                                      |  |  |  |  |
|--------------------------------------|--|--|--|--|
| R<br>E<br>C<br>U<br>R<br>S<br>O<br>S |  |  |  |  |
|--------------------------------------|--|--|--|--|

## **3. Herramientas y recursos para cada fase del proceso de la brújula para la inclusión**

### **3.1. Grupo Coordinador**

Entendido como:

- un grupo de empleados y agentes educativos es crucial para el soporte y la colaboración para decidir a quién se le “da voz” en el proceso de implementación de prácticas inclusivas en cualquier escuela o institución educativa para niños y jóvenes, tanto a nivel práctico como táctico.
- desarrollar una organización requiere motivación tanto a nivel individual como grupal y un importante motor para obtener un compromiso general se da cuando los compañeros actúan como modelos ejemplares y colaboradores con todos los implicados.
- crear un grupo coordinador formado por empleados, agentes educativos externos y miembros de la dirección de la escuela presupone algunas decisiones estratégicas bien pensadas por la dirección educativa, debido a la dinámica del grupo coordinador que debe reflejar diversas actitudes hacia el proceso.



## Herramientas para la creación del grupo coordinador

| Descripción de la herramienta                                   |  |
|---|--|
| Nombre de la herramienta  | <b>Datawall o Mural de datos</b>   |
| Objetivo de la herramienta                                      | El <b>Data Wall o Mural de Datos</b> es un método que ayuda a obtener una comprensión y perspectiva general de diferente información compleja, a través de la recopilación y visualización de fotos, notas y objetos relevantes para un proyecto. Exponer y compartir información de forma visual es una herramienta potente porque al ser visible y poder moverla, permite descubrir relaciones, patrones y jerarquías que de otra manera no serían evidentes.  |
| Por qué la herramienta es útil para esta parte del proceso      | Es útil para construir una comprensión común del proyecto, y compartir informaciones, datos y objetos de cada agente educativo.  |
| Grupo destinatario  | Grupo coordinador  |
| Cómo trabajar con la herramienta                                | <ol style="list-style-type: none"> <li>1) Se necesita tener un espacio disponible en una pared o pizarra que permita clavar o colgar cosas.</li> <li>2) Empieza con poner las diferentes fotografías, dibujos y notas que todos los miembros del equipo hayan acordado que son relevantes e interesantes.</li> <li>3) Mezcla todos los objetos hasta que todos los miembros estén de acuerdo que se encuentran en el sitio correcto y que son claramente visibles.</li> <li>4) Ve actualizando el Mural de Datos durante el proyecto, añadiendo nueva información y quitando datos no relevantes. También utilízalo en las sesiones de trabajo en equipo para debatir el progreso del proyecto.</li> </ol> |
| Experiencia especial necesaria para trabajar con la herramienta | Ninguna.   |
| Material especial (complementario o adicional)                  | Pizarra, cartulina, pizarra inteligente o pizarra compartible en línea (ej. Padlet).   |
| Posibles riesgos  | <p>Tener muchos datos y no encontrar el significado y las conexiones entre estos.</p> <p>No actualizar los datos.</p> <p>Tener un Mural de Datos que no tenga sentido para algunos de los agentes educativos.</p>  |
| Resultado   | <p>Comprensión común y perspectiva general de una parte del proyecto.</p> <p>Descubrir relaciones, patrones y jerarquías que de otro modo no serían evidentes.</p>   |
| Fundamento teórico  | FUTE PROJECT <a href="http://fute-project.eu">http://fute-project.eu</a>   |
| Desarrollado por  | FUTE Project, Réseau Canopé  |

| Descripción de la herramienta                                   |  |
|---|--|
| Nombre de la herramienta  | <b>Mapa de conocimientos y experiencias</b>  |
| Objetivo de la herramienta                                      | Cada miembro de un grupo tiene diferentes experiencias y habilidades, y este método pretende descubrir cuáles son y crear un mapa para compartirlas todas. De esta manera, serán visibles y estarán disponibles para ser utilizadas durante el proyecto.   |
| Por qué la herramienta es útil para esta parte del proceso      | Es una manera conveniente para que los miembros de un grupo se conozcan. También es útil para conocer de qué habilidades dispone el grupo y qué necesidad hay de una experiencia externa.  |
| Grupo destinatario  | Grupo coordinador  |
| Cómo trabajar con la herramienta                                | <ol style="list-style-type: none"> <li>1) Empezar haciendo turnos para entrevistar a todos los miembros del grupo sobre sus áreas de conocimiento, habilidades y experiencias. Cada respuesta debe ser anotada en un post-it diferente. Las experiencias, los conocimientos y las habilidades de cada participante pueden ser anotadas en un post-it de un color concreto o con bolígrafos de colores específicos.</li> <li>2) Dibujar un diagrama con tres círculos superpuestos mostrando: (1) en el círculo céntrico, el conocimiento, las habilidades y las experiencias compartidas por todos, (2) en el segundo círculo, las habilidades y experiencias que algunos tienen en común, y (3) en el círculo exterior, las habilidades y experiencias individuales y únicas.</li> <li>3) Poner los diferentes post-its en los sitios correctos mientras se debaten los diversos conocimientos, habilidades y experiencias que han sido revelados en el grupo. ¿Qué son? Debatir cómo estas habilidades pueden ser útiles en el proyecto o si falta algo. Si algunos conocimientos o habilidades no están presentes, ¿cómo pueden ser compensados?</li> </ol> |
| Experiencia especial necesaria para trabajar con la herramienta | Ninguna.   |
| Material especial (complementario o adicional)                  | Un amplio mural de papel, post-its i bolígrafos de diferentes colores.   |
| Posibles riesgos  | Es importante que todos los miembros del grupo participen en el grupo.   |
| Resultado   | Esta herramienta permite comprender mejor las habilidades y prerrogativas de cada compañero. También posibilita la rápida detección de las habilidades y los conocimientos necesarios para el proyecto, pero que el grupo no posee.  |
| Fundamento teórico  | FUTE PROJECT <a href="http://fute-project.eu">http://fute-project.eu</a>   |
| Desarrollado por  | FUTE Project, Réseau Canopé  |

| Descripción de la herramienta                                   |  |
|---|--|
| Nombre de la herramienta  | <b>Normas de grupo</b>   |
| Objetivo de la herramienta                                      | Método para acordar una serie de normas de cómo trabajar juntos y cómo comportarse los unos con los otros durante un proyecto o un trabajo en equipo.  |
| Por qué la herramienta es útil para esta parte del proceso      | Es importante para que el grupo pueda trabajar adecuadamente, evitando discusiones y conflictos. Es relevante acordar los valores comunes desde el principio del proyecto.   |
| Grupo destinatario  | Grupo coordinador / Miembros locales   |
| Cómo trabajar con la herramienta                                | <ol style="list-style-type: none"> <li>1) Pedir a los miembros del grupo sugerencias sobre qué normas consideran ellos que son importantes para que el trabajo en equipo sea mejor. Asegurarse de que todos tienen la oportunidad de compartir su opinión.</li> <li>2) Escribir cada sugerencia en una pizarra.</li> <li>3) Dirigir una sesión con el equipo donde se voten las normas más importantes. Asegurar que se debata cada norma para que se acuerde entre todos cuáles son las más importantes.</li> <li>4) Escribir las 5-8 normas más relevantes y guardarlas o exponerlas en un sitio donde todos puedan verlas.</li> <li>5) Cercionarse de volver regularmente a las normas y debatirlas en grupo para comprobar si se respetan. En caso negativo, dialogar para saber el por qué. Estas pueden necesitar ser revisadas o cambiadas a lo largo del proceso y durante el trabajo en grupo.</li> </ol> |
| Experiencia especial necesaria para trabajar con la herramienta | Ninguna.   |
| Material especial (complementario o adicional)                  | Pizarra, cartulina, pizarra inteligente o pizarra compartible en línea (ej. Padlet).   |
| Posibles riesgos  | Las normas que no sean lo suficientemente específicas, serán difíciles de seguir.<br>Permitir que alguien rompa las normas y no intervenir.  |
| Resultado   | Tener valores comunes y el mismo marco de acción.<br>Dar la posibilidad de actuar si alguien rompe las normas o altera el proyecto.  |
| Fundamento teórico  | FUTE PROJECT <a href="http://fute-project.eu">http://fute-project.eu</a>   |
| Desarrollado por  | FUTE Project, Réseau Canopé  |

| Descripción de la herramienta                                   |   |
|---|---|
| Nombre de la herramienta  | <b>Uniendo fuerzas</b>  |
| Objetivo de la herramienta                                      | Reflexionar sobre las competencias y las experiencias previas que cada miembro del grupo coordinador tiene, para promover la inclusión en la escuela.   |
| Por qué la herramienta es útil para esta parte del proceso      | La herramienta pretende reflexionar sobre las competencias y experiencias previas de cada miembro del grupo coordinador que puedan ser valiosas para promover la inclusión en la escuela. El objetivo último de esta reflexión es vincular a cada miembro del grupo coordinador en el proceso inclusivo.  |
| Grupo destinatario  | Miembros del grupo coordinador.   |
| Cómo trabajar con la herramienta                                | <p>1. Cada miembro tiene 3 cartas en blanco; en cada una de ellas escriben:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) experiencia previa en inclusión</li> <li>b) una competencia que puede ser valiosa para promover procesos inclusivos en la escuela</li> <li>c) un deseo que el miembro tiene sobre la inclusión</li> </ul> <p>2. Se cuelgan todas las cartas en la pizarra y se muestran al resto del grupo.</p> <p>3. En las rondas sucesivas, el grupo debate sobre cada carta centrándose en los aspectos positivos, cómo cada competencia/experiencia puede ser una valiosa contribución para el proceso inclusivo en la escuela, haciendo preguntas para desarrollar la idea de cada carta...</p> <p>3. Después de cada ronda, el grupo debe sintetizar la discusión centrándose en las acciones y/o contribuciones que cada miembro del grupo puede ser bueno o puede dirigir. Estas conclusiones deben ser anotadas en un espacio común.</p> <p>Al final de las diferentes rondas, el grupo tendrá para cada miembro:</p> <div style="display: flex; justify-content: space-around; margin-top: 10px;"> <div style="border: 1px solid #f4a460; border-radius: 10px; padding: 5px; background-color: #f4a460; color: white; text-align: center;">             Las competencias valiosas de cada miembro para promover la inclusión           </div> <div style="border: 1px solid #f4a460; border-radius: 10px; padding: 5px; background-color: #f4a460; color: white; text-align: center;">             Acciones inclusivas que cada miembro debería dirigir para promover la inclusión           </div> </div> |
| Experiencia especial necesaria para trabajar con la herramienta | Ninguna, aunque un miembro del grupo debe actuar como facilitador durante el proceso.   |
| Material especial (complementario o                             | Un papel, pizarra digital o cartulina.  |

|                    |  |
|--------------------|--|
| adicional)         |  |
| Posibles riesgos   | El grupo puede no ser suficientemente diverso y tener competencias similares entre ellos. Entonces, el grupo debería buscar otros miembros.  |
| Resultado          | Esta herramienta proveerá mayor información sobre las experiencias y competencias que tienen los diferentes miembros del grupo en relación a la inclusión. Además, esta herramienta ayudaría a trazar un plan sobre cómo convertir todas las competencias de los miembros en posibilidades para desarrollar la brújula para la inclusión y promover mejores procesos inclusivos en la escuela.<br>Asimismo, saber más sobre los miembros del grupo puede aumentar la empatía y las sinergias dentro del grupo coordinador.   |
| Fundamento teórico | Esta herramienta se basa en los procesos del pensamiento de diseño, que pretenden generar soluciones pioneras de manera innovadora. Esta herramienta se centra en el primer paso del proceso del pensamiento de diseño: construir el grupo y desarrollar un mayor conocimiento de cada miembro, específicamente sobre sus competencias, para generar un proceso inclusivo creativo y valioso para la escuela.<br>El uso de la brújula para la inclusión puede verse como un proceso del pensamiento de diseño porque no es lineal, sino un proceso reiterativo que busca entender usuarios, retar suposiciones, redefinir problemas y crear soluciones innovadoras para promover los valores inclusivos en la escuela. En este proceso creativo, las contribuciones positivas de cada miembro del grupo coordinador son cruciales. |
| Desarrollado por   | Universitat de Lleida – España   |

## Recursos para la creación del grupo coordinador

| Descripción del recurso  |  |
|--|--|
| Nombre del recurso (página web, bibliografía...)                                 | Libro (Español): “Guía para la evaluación y mejora de la educación inclusiva. Desarrollando el aprendizaje y la participación en las escuelas”.<br><a href="https://www.cepcampgib.org/noveles/files/anexos/Index_for_inclusion.pdf">https://www.cepcampgib.org/noveles/files/anexos/Index_for_inclusion.pdf</a>   |
| Objetivo y por qué el recurso puede satisfacer el tema del proceso de la brújula | Este libro ofrece orientaciones sobre cómo crear el grupo coordinador. Ofrece información sobre qué miembros clave deberían formar parte del grupo coordinador y por qué motivos.  |
| Grupo destinatario   | Miembros del grupo coordinador.  |
| Cómo trabajar con este recurso y cómo implementarlo en las escuelas              | <p>El libro podría ser un referente para el proyecto inclusivo, puesto que propone diferentes fases con ejemplos concretos sobre mejoras en la escuela relacionadas con la inclusión. Las 5 fases propuestas son:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Comienzo del proceso <i>Index</i></li> <li>2. Análisis de la escuela</li> <li>3. Elaboración de un plan de mejora para la escuela con una orientación inclusiva</li> <li>4. Implementación de los aspectos susceptibles de mejora</li> <li>5. Evaluación del proceso <i>Index</i></li> </ol> <p>Nos gustaría recalcar el primer paso de los 5 explicados en el libro, ya que se relaciona con la creación del grupo coordinador. Sin embargo, las otras fases podrían ser útiles para los componentes de la <i>Toolbox</i> o Caja de Herramientas. A través del libro, se presentan varios temas, como: la exploración del conocimiento de profesores, estudiantes y familias; decisión de las prioridades a mejorar; la introducción de <i>Index</i> en la planificación escolar; cómo poner las prioridades en práctica; cómo mantener el proceso de mejora; registros de progreso; evaluación del progreso; revisión de la evolución de <i>Index</i> y cómo continuar con el proceso.</p> |
| Resultado  | <p>Las personas responsables de crear el grupo coordinador deben saber qué personas deben integrarse y cómo hacer una mejor planificación de la composición del grupo.</p> <p>Además, gracias a los ejemplos de cada fase propuestos por este modelo, los miembros del grupo coordinador tendrán una mejor comprensión de todos los procesos inclusivos y preveerán, planificarán y coordinarán qué acciones podrán ser mejoradas en los procesos inclusivos diseñados.</p>  |
| Fundamento teórico   | El libro es una traducción y adaptación al español de la versión original en inglés, publicado por el <i>Centre for Studies on Inclusive</i>   |

|                  |   |
|------------------|---|
|                  | <p><i>Education</i> (CSIE), Bristol (UK) en el año 2000.</p> <p>Su adaptación ha sido dirigida por el <i>Consorti Universitari per a l'Educació Inclusiva</i>, formado por un grupo de profesores interesados en promover el conocimiento y el desarrollo de la educación inclusiva en España.</p> <p>Además, el conocimiento extensor tanto de CSIE (fundado el 1982) como del <i>Consorti Universitari per a l'Educació Inclusiva</i>, prueba la fiabilidad y practicidad del libro en relación a la implementación de un proyecto educativo inclusivo.</p> |
| Desarrollado por | Universitat de Lleida - España  |

## 3.2. Crear valores

Entendido como:

- normas y actitudes básicas por las que vale la pena esforzarse, y valores sobre la inclusión son por ende normas y actitudes que nos gustaría aplicar en nuestras prácticas educativas. Los valores describen qué enfatizamos en nuestro trabajo e interacción inclusiva diaria con los otros.
- una herramienta de dirección, un supervisor, un guía, un tomador de perspectiva. Los valores son la base de la decisión. Se pueden esconder, volverse tácitos, o pueden ser deliberadamente escritos. Tiene que ver con un punto de vista humano. Los valores tienen una dimensión diferente a las normas y son más estables.
- central para un lugar de trabajo cuando prepara sus valores, está al mismo tiempo intentando encontrar su significado e identidad. En esa fase, la conversación sobre valores se volverá crucial y parte del resultado.
- inapropiado para hacer firmes demandas para los acuerdos durante la fase. Lo bueno y lo malo no se relaciona con la aclaración de los valores. Además de reflexión, conducta investigadora y preguntas abiertas.
- no hay una sola dimensión. Nuestros valores son expresados de muchas formas diferentes. En la manera en la que solucionamos y priorizamos tareas, hablamos con nuestros compañeros y de la forma en la que nos reunimos con jóvenes y colaboradores. Pero los valores no están claros.
- que la forma en la que los otros perciben los valores no es exactamente la misma que nosotros. Por eso, los valores surgen solo cuando los ponemos en práctica y hablamos sobre lo que significan para nosotros.



## *Herramientas para la creación de valores*

| <b>Descripción de la herramienta</b>                            |   |
|---|---|
| Nombre de la herramienta  | <b>Expectativas</b>   |
| Objetivo de la herramienta                                      | Las personas diferentes suelen tener diferentes ambiciones, expectativas y objetivos, y compartir las expectativas de cada individuo implicado en un proyecto, un trabajo en equipo o en una clase, facilita el trabajo grupal. Ayuda a evitar malinterpretaciones y crea objetivos comunes para todo el grupo.   |
| Por qué la herramienta es útil para esta parte del proceso      | Posibilita la expresión de los deseos y/o expectativas de cada agente educativo y poder escoger así, las expectativas más relevantes para todos los colaboradores.  |
| Grupo destinatario  | Grupo referente / Grupo coordinador   |
| Cómo trabajar con la herramienta                                | <p>1) Todos los miembros del grupo deben escoger qué quieren sacar del presente proyecto: qué tema quieren ampliar o qué quieren obtener en el proyecto o en clase. ¿Quieren profundizar un tema en concreto? ¿Es importante tener un mejor ambiente en el grupo? ¿Tienen un objetivo específico?</p> <p>2) Un facilitador, que podría ser el profesor o un estudiante, guía la posterior sesión de grupo donde las opiniones son compartidas y anotadas en la pizarra o en una hoja grande de papel. Es importante asegurarse de realizar preguntas, como: ¿qué parte se ha alcanzado del objetivo? ¿Por qué se quería conseguir eso? Hablad sobre los objetivos y deseos para que podáis llegar a una mayor comprensión.</p> <p>3) Debatid las diferencias que pueden haber surgido en términos de expectativas, objetivos y deseos y cómo afrontar esas diferencias de forma constructiva.</p> <p>4) Anotad las expectativas y objetivos más importantes en un sitio donde todos puedan verlos.</p> <p>5) Durante el proyecto pueden volver a la lista y debatir si se están consiguiendo esas expectativas, objetivos y deseos.</p> |
| Experiencia especial necesaria para trabajar con la herramienta | Ninguna.  |
| Material especial (complementario o adicional)                  | Pizarra, cartulina, pizarra inteligente o pizarra compartible en línea (ej. Padlet).  |
| Posibles riesgos  | Las expectativas escogidas pueden ser demasiado extensas para obtener respuestas, lo cual puede ser decepcionante. Dejar escoger las expectativas a un grupo minoritario, con lo cual a los demás les puede parecer difícil asumir dichos objetivos.  |
| Resultado   | Comprender las expectativas de cada agente educativo, aumentar la empatía entre compañeros y tomar decisiones consensuadas.   |

|                    |  |
|--------------------|--|
| Fundamento teórico | FUTE PROJECT <a href="http://fute-project.eu">http://fute-project.eu</a> |
| Desarrollado por   | FUTE Project, Réseau Canopé  |

| <b>Descripción de la herramienta</b>                       |  |
|--|--|
| Nombre de la herramienta                                   | <b>Bola de cristal</b>   |
| Objetivo de la herramienta                                 | Acordar los valores inclusivos comunes que se quieren promover y trabajar en los próximos componentes de la brújula para la inclusión.   |
| Por qué la herramienta es útil para esta parte del proceso | El grupo coordinador reflexionará y acordará qué valores inclusivos deben ser promovidos en el futuro cercano en la escuela.   |
| Grupo destinatario   | Miembros del grupo coordinador.  |
| Cómo trabajar con la herramienta                           | <p>1. <b>PENSAR</b><br/>Cada miembro del grupo coordinador escribe dos valores inclusivos que a él/ella le gustaría promover en la escuela.</p> <p>2. <b>USAR LA BOLA DE CRISTAL</b><br/>Cada miembro escribe y debate cómo ese valor puede cambiar y mejorar algunos elementos clave del día a día en la escuela (por ejemplo: las relaciones sociales, el ambiente y la diversidad).</p> <div style="display: flex; justify-content: space-around; align-items: flex-start;"> <div style="border: 1px solid #e67e22; border-radius: 15px; background-color: #e67e22; color: white; padding: 10px; width: 45%;"> <p style="text-align: center; margin: 0;">Valores inclusivos</p> <p>1.</p> <p>2.</p> </div> <div style="border: 1px solid #e67e22; border-radius: 15px; background-color: #e67e22; color: white; padding: 10px; width: 45%;"> <p style="text-align: center; margin: 0;">Usando la bola de cristal</p> <p style="text-align: center; margin: 0;">¿Qué cambios seríamos capaces de ver en la escuela si se aplicara ese valor?</p> </div> </div> <p>3. <b>COMPARTIR Y DEBATIR</b><br/>Debate sobre los valores y argumentos de cada uno de los otros miembros sobre el impacto positivo que podría tener cada valor en la escuela.<br/>El objetivo del debate es acordar y seleccionar un número específico de valores inclusivos que el grupo considere importantes y valiosos para empezar a trabajar con ellos.<br/>Para promover el acuerdo grupal sobre qué valores pueden tener un impacto positivo en la escuela, a continuación hay unas preguntas que podrían ser útiles:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Qué elementos del valor inclusivo son esenciales para nuestra escuela?</li> <li>• ¿Qué elementos no son del todo necesarios para nuestra</li> </ul> |

|   |  |
|---|--|
|   | <p>escuela?</p> <p>4. <b>ACORDAR</b></p> <p>Después de la conversación, el grupo coordinador tiene los elementos para seleccionar y categorizar los valores inclusivos, que a posteriori trabajarán conjuntamente.</p>   |
| Experiencia especial necesaria para trabajar con la herramienta | Ninguna, aunque un miembro del grupo debe actuar como facilitador para envolver a los miembros del grupo en un diálogo fructífero.   |
| Material especial (complementario o adicional)                  | Hoja de papel grande, pizarra digital o cartulina para escribir los valores inclusivos y los acuerdos y las demandas grupales de cada valor.   |
| Posibles riesgos  | Algunos participantes pueden no mostrar suficiente respeto por las opiniones de los demás, cosa que disminuiría la participación del resto del grupo.  |
| Resultado   | Utilizando esta herramienta, el grupo coordinador será capaz de seleccionar y categorizar los valores inclusivos que considere más relevantes, de acuerdo con las necesidades de la escuela.   |
| Fundamento teórico  | <p>Esta herramienta se basa en los procesos del pensamiento de diseño, que pretenden generar soluciones punteras de manera innovadora. Esta herramienta se centra en el segundo paso del proceso del pensamiento de diseño: definir la situación (o problema) inicial, en que el grupo coordinador analizará la información previa para definir la base de los valores inclusivos que la escuela necesita promover.</p> <p>El uso de la brújula para la inclusión puede verse como un proceso del pensamiento de diseño porque no es lineal, sino un proceso reiterativo que busca entender usuarios, retar suposiciones, redefinir problemas y crear soluciones innovadoras para promover los valores inclusivos en la escuela. En este proceso creativo, es muy importante definir los objetivos iniciales en relación con la inclusión y visualizar cómo esos objetivos pueden tener un impacto positivo en el día a día de la escuela.</p> |
| Desarrollado por  | Universitat de Lleida - España   |

| Descripción de la herramienta |   |
|-------------------------------|---|
| Nombre de la herramienta      | <b>Si tu fueras...</b>  |
| Objetivo de la herramienta    | <p>Ser capaz de entender la perspectiva de los demás es una competencia clave para encontrar una solución compartida. Esta herramienta ayudará al grupo coordinador a construir una comprensión común sobre un valor inclusivo específico, pensando desde la perspectiva del alumnado.</p> <p>Específicamente, los objetivos de esta herramienta son:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Co-definir un valor inclusivo concreto y contextualizarlo en su escuela.</li> <li>- Reflexionar, desde la perspectiva del alumnado, sobre qué elementos de un valor inclusivo específico ya están presentes en la</li> </ul> |

|   | <p>escuela.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Pensar cuáles serían los deseos de los estudiantes en relación con ese determinado valor inclusivo.</li> </ul>   |                                      |  |   |  |  |  |   |  |   |  |  |  |
|---|---|--------------------------------------|--|---|--|--|--|---|--|---|--|--|--|
| Por qué la herramienta es útil para esta parte del proceso  | <p>Esta herramienta pondrá la perspectiva del alumnado en el centro de la revisión de los valores que merecen la pena ser promovidos en la escuela. La perspectiva del alumnado ayudará a acordar el significado y la definición de un valor inclusivo determinado que guiará el trabajo de los próximos componentes de la brújula para la inclusión. Además, la habilidad de los miembros del grupo coordinador de ponerse en la piel de los alumnos, asegurará que el punto de vista de éstos se tenga en cuenta para promover un determinado valor inclusivo en la escuela.</p>  |                                      |  |   |  |  |  |   |  |   |  |  |  |
| Grupo destinatario  | Miembros del grupo coordinador.   |                                      |  |   |  |  |  |   |  |   |  |  |  |
| Cómo trabajar con la herramienta  | <p><b>1. PONERSE EN LA PIEL DE LOS ALUMNOS - Imagina como un niño siente...</b></p> <p>El grupo coordinador trabajará en grupos pequeños (3-5 personas). Cada grupo pequeño tendrá una carta por cada valor inclusivo que debe ser revisado. En cada carta habrá preguntas sobre diferentes elementos relacionados con un valor (ver los tres ejemplos debajo).</p> <p>El grupo pequeño deberá debatir y responder cada pregunta, como si lo hiciera un alumno. Para hacerlo, los miembros del grupo coordinador deberán pensar como alumnos, intentando seleccionar sus preferencias, recordando cómo interactúan...</p> <p>Ejemplo 1. Ejemplo para el valor: Comunidad inclusiva.</p> <table border="1" style="width: 100%; background-color: #f4a460;"> <tr> <th colspan="2" style="text-align: center;">Valor inclusivo: Comunidad inclusiva</th> </tr> <tr> <td style="width: 60%;"> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ¿Qué cambiarías de la interacción alumnos-profesor?</li> <li>- ¿Qué cambiarías de la relación de tu familia con la escuela?</li> <li>- ¿Cómo ayudarías a un alumno con dificultades de aprendizaje a aprender matemáticas?</li> <li>- ...</li> </ul> </td> <td style="width: 40%;"></td> </tr> </table> <p>Ejemplo 2: El establecimiento de la escuela debe incluir a todos.</p> <table border="1" style="width: 100%; background-color: #f4a460;"> <tr> <th colspan="2" style="text-align: center;">Valor inclusivo: El establecimiento de la escuela debe incluir a todos</th> </tr> <tr> <td style="width: 60%;"> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ¿Qué se debería cambiar de las instalaciones de la escuela para incluir a todos?</li> <li>- ¿Cómo se pueden cambiar y mejorar las clases?</li> <li>- ¿Cómo se pueden decorar las paredes de la escuela para incluir a todo el mundo?</li> <li>- ...</li> </ul> </td> <td style="width: 40%;"></td> </tr> </table> <p>Ejemplo 3: Los procesos de enseñanza-aprendizaje deben ser inclusivos.</p> <table border="1" style="width: 100%; background-color: #f4a460;"> <tr> <th colspan="2" style="text-align: center;">Valor inclusivo: Los procesos de enseñanza-aprendizaje deben ser inclusivos</th> </tr> <tr> <td style="width: 60%;"> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ¿Los chicos y las chicas son</li> </ul> </td> <td style="width: 40%;"></td> </tr> </table> | Valor inclusivo: Comunidad inclusiva |  | <ul style="list-style-type: none"> <li>- ¿Qué cambiarías de la interacción alumnos-profesor?</li> <li>- ¿Qué cambiarías de la relación de tu familia con la escuela?</li> <li>- ¿Cómo ayudarías a un alumno con dificultades de aprendizaje a aprender matemáticas?</li> <li>- ...</li> </ul> |  | Valor inclusivo: El establecimiento de la escuela debe incluir a todos |  | <ul style="list-style-type: none"> <li>- ¿Qué se debería cambiar de las instalaciones de la escuela para incluir a todos?</li> <li>- ¿Cómo se pueden cambiar y mejorar las clases?</li> <li>- ¿Cómo se pueden decorar las paredes de la escuela para incluir a todo el mundo?</li> <li>- ...</li> </ul> |  | Valor inclusivo: Los procesos de enseñanza-aprendizaje deben ser inclusivos |  | <ul style="list-style-type: none"> <li>- ¿Los chicos y las chicas son</li> </ul> |  |
| Valor inclusivo: Comunidad inclusiva  |   |                                      |  |   |  |  |  |   |  |   |  |  |  |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>- ¿Qué cambiarías de la interacción alumnos-profesor?</li> <li>- ¿Qué cambiarías de la relación de tu familia con la escuela?</li> <li>- ¿Cómo ayudarías a un alumno con dificultades de aprendizaje a aprender matemáticas?</li> <li>- ...</li> </ul>           |   |                                      |  |   |  |  |  |   |  |   |  |  |  |
| Valor inclusivo: El establecimiento de la escuela debe incluir a todos  |   |                                      |  |   |  |  |  |   |  |   |  |  |  |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>- ¿Qué se debería cambiar de las instalaciones de la escuela para incluir a todos?</li> <li>- ¿Cómo se pueden cambiar y mejorar las clases?</li> <li>- ¿Cómo se pueden decorar las paredes de la escuela para incluir a todo el mundo?</li> <li>- ...</li> </ul> |   |                                      |  |   |  |  |  |   |  |   |  |  |  |
| Valor inclusivo: Los procesos de enseñanza-aprendizaje deben ser inclusivos   |   |                                      |  |   |  |  |  |   |  |   |  |  |  |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>- ¿Los chicos y las chicas son</li> </ul>  |   |                                      |  |   |  |  |  |   |  |   |  |  |  |

|   |   |
|---|---|
|   | <p>favorecidos de la misma manera?<br/> ¿Cómo podríamos mejorarlo?<br/> - ¿Puede participar todo el mundo en todas las actividades de aprendizaje, dentro y fuera de la escuela? ¿Cómo se podrían mejorar?<br/> - ¿Podrías participar en el aula?<br/> ¿Cómo podría mejorarse?<br/> - ...</p>   |
|   | <p><b>2. COMPARAR, REFLEXIONAR Y DIALOGAR</b><br/> Todas las ideas son compartidas y debatidas con todos los miembros. El grupo coordinador entero recoge las mejores ideas en un documento compartido, para promover los valores inclusivos desde la perspectiva de los alumnos.</p> <p><b>3. ACUERDO</b><br/> Después del debate, el grupo coordinador debe seleccionar los valores inclusivos que quieren promover y los elementos clave con los que empezar a trabajar.</p> |
| Experiencia especial necesaria para trabajar con la herramienta | Ninguna, aunque un miembro del grupo debe actuar como un líder. Además, cada miembro debe participar expresando sus opiniones.  |
| Material especial (complementario o adicional)                  | Cada miembro necesita cartas, papel o pizarra digital para escribir sus ideas. Asimismo, si es posible, necesitan una pizarra común o una hoja grande de papel para escribir las propuestas finales.  |
| Posibles riesgos  | Puede haber diferentes puntos de vista entre los diferentes miembros del grupo coordinador (familia, profesores y personal). Estas diferencias podrían llevar a desacuerdos e impedir finalizar los debates. El facilitador debe afrontar ese riesgo.   |
| Resultado   | Los miembros del grupo serán capaces de seleccionar y categorizar los valores inclusivos que el grupo considere que son más importantes para sus alumnos. Deberán hacer el esfuerzo para pensar de una manera distinta, desde la perspectiva del alumnado.  |
| Fundamento teórico  | Pensamiento de diseño.  |
| Desarrollado por  | Universitat de Lleida - España  |

| Descripción de la herramienta |  |
|-------------------------------|--|
| Nombre de la herramienta      | <b>Organización de la mente – el dibujo como una herramienta de proceso</b>  |
| Objetivo de la herramienta    | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Crear una base común de la tarea principal del grupo, utilizando los dibujos individuales de cada miembro sobre dicha tarea.</li> <li>• La herramienta se puede utilizar en muchos temas diferentes,</li> </ul> |

|   |  |
|---|--|
|   | tanto relacionales como estructurales.   |
| Por qué la herramienta es útil para esta parte del proceso      | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Cuando el equipo necesite crear una comprensión compartida de la identidad, la misión principal y del marco de trabajo.</li> <li>• Cuando el equipo necesita fortalecer la colaboración entre los miembros del grupo destacando la diferente percepción que pueden tener los diversos miembros del grupo.</li> </ul>  |
| Grupo destinatario  | Grupo coordinador y otros agentes educativos   |
| Cómo trabajar con la herramienta                                | <p><b>Proceso paso a paso</b></p> <p><b>5 min:</b> El supervisor del proceso presenta el ejercicio al equipo – ej. “Cuál es la misión central para este equipo”</p> <p><b>10 min:</b> Cada miembro hace un dibujo / figura / símbolo que represente aquello que la misión principal del grupo significa para él/ella.</p> <p><b>20 min:</b> (por parejas) Primero, un miembro de la pareja intenta dar su perspectiva sobre el dibujo de su compañero. El autor del dibujo no dice nada, pero anota las palabras clave. Pasados 3 minutos, se intercambian los roles. A los 6 minutos, uno le explica al otro qué quería expresar con su dibujo y reflexiona sobre cómo fue entendido. Pasados 2 minutos, el rol vuelve a cambiar. Durante los últimos 10 minutos, la pareja dibuja en un rotafolio la representación de su comprensión común sobre la tarea principal. Se les permite complementarlo con palabras.</p> <p><b>10 min:</b> (en grupos) Se dividen los participantes en 3-4 grupos y se cuelgan los dibujos, de manera que todos puedan verlos. Cada grupo debe aportar una idea sobre cómo se debe formular la tarea central del equipo, basándose en los 2 dibujos más explotados. Todas las ideas se escribirán en el rotafolio.</p> <p><b>30 min:</b> (en el pleno) Los grupos presentan sus propuestas para redactar un texto. Todos los miembros comentan las diferencias y similitudes entre los textos.</p> <p><b>15 min:</b> (en el pleno) Reflexión final. ¿Qué nos dicen las diferencias y similitudes de nuestro equipo? ¿Cuál es la tarea principal? ¿Cómo debemos proceder con el proceso?</p> |
| Experiencia especial necesaria para trabajar con la herramienta | Ninguna.   |
| Material especial (complementario o adicional)                  | <p>Rotafolio / Folio DIN-A3</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Bolígrafos</li> <li>• Como alternativa, los participantes podrán escoger un número</li> </ul>   |

|                    |   |
|--------------------|---|
|                    | <p>determinado de fotografías, en vez de dibujar ellos mismos.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Espacio para que cada participante pueda dibujar en una superficie plana.</li> </ul>                          |
| Posibles riesgos   | Algunas personas se preocupan por “no dibujar lo suficientemente bien”. No obstante, no se trata de dibujar bien, sino de las asociaciones que los compañeros puedan hacer mirando el dibujo y crear nuevas perspectivas. |
| Resultado          | Proporcionará a los agentes educativos una base común sobre la que construir.   |
| Fundamento teórico |   |
| Desarrollado por   | Kompetenceudvikling.dk  |

## *Recursos para la creación de valores*

| <b>Descripción del recurso</b>   |  |
|--|--|
| Nombre del recurso<br>(página web, bibliografía...)                              | Libro (inglés): “Indicadores de Escuelas Inclusivas”:<br><a href="https://www.eenet.org.uk/resources/docs/Index%20English.pdf">https://www.eenet.org.uk/resources/docs/Index%20English.pdf</a>   |
| Objetivo y por qué el recurso puede satisfacer el tema del proceso de la brújula | Este libro ofrece indicadores sobre cómo establecer valores y principios inclusivos.<br>Los miembros del grupo coordinador reflexionarán sobre qué valores inclusivos deberían promoverse en su escuela.   |
| Grupo destinatario   | Miembros del grupo coordinador.  |
| Cómo trabajar con este recurso y cómo implementarlo en las escuelas              | Este libro se organiza alrededor de las siguientes cinco dimensiones:<br><b>1. Estableciendo valores y principios inclusivos</b><br>2. Construyendo entornos de aprendizaje inclusivos<br>3. Proporcionando apoyo para el éxito<br>4. Organizando el aprendizaje y la enseñanza<br>5. Comprometiendo los padres y la comunidad<br><br>Enfatizamos la primera dimensión, puesto que es la más apropiada para el proceso de esta brújula. Para cada dimensión, el libro propone ejemplos de indicadores que proporcionan más descripciones. Algunos indicadores contienen enlaces para más información, ejemplos y recursos. |
| Resultado  | Utilizando esta herramienta, el grupo coordinador será capaz de reflexionar y seleccionar los valores inclusivos que el grupo cree que son los más relevantes, de acuerdo con las necesidades de la escuela.   |
| Fundamento teórico   | Este recurso se inspira en el “Index for Inclusion: Developing Learning and Participation in Schools”, 3ª Edición (2011), escrito por Tony Booth y Mel Ainscow, y publicado por el United Kingdom’s Centre for Studies on Inclusive Education. El <i>Index</i> actualmente se usa en 400 escuelas británicas para mejorar sus contextos de aprendizaje inclusivos.   |
| Desarrollado por   | Universitat de Lleida - España   |



### 3.3. Direcciones

Entendido como:

- Basadas en los valores establecidos por la dirección de la escuela y los agentes educativos, se decide en qué dirección se dirige la escuela y se crea una visión conjunta basada en el establecimiento de un objetivo común.

#### *Herramientas para las Direcciones*

| <b>Descripción de la herramienta</b>                            |  |
|---|--|
| Nombre de la herramienta  | <b>Diagramas analíticos</b>  |
| Objetivo de la herramienta                                      | Analizar una serie de elementos a través de su organización visual con diagramas.  |
| Por qué la herramienta es útil para esta parte del proceso      | Ayuda a dar criterios basados en el análisis de investigaciones, y encontrar qué es relevante para el proyecto.  |
| Grupo destinatario  | Grupo coordinador / Colaboradores locales  |
| Cómo trabajar con la herramienta                                | <ol style="list-style-type: none"> <li>1) Escribir ideas/elementos que se quieran analizar brevemente, en post-its.</li> <li>2) Debatir y acordar qué dos, tres o cuatro criterios se quieren usar para mapear los datos o información: diferentes grupos de personas que tienen opiniones distintas pero superpuestas, claro contra oscuro, jóvenes contra adultos, pequeño contra grande y orgánico contra geométrico. Las posibilidades son remotas y pueden ser criterios analíticos simples o más abstractos.</li> <li>3) Utilizar post-its, imágenes o notas y ponerlas una por una en el diagrama, debatiendo durante el proceso si están puestos en el sitio correcto.</li> <li>4) Dar un paso atrás y debatir si cada elemento se encuentra en el sitio correcto, moverlo si es necesario y buscar patrones, relaciones o diferencias.</li> <li>5) ¿Hay algún espacio vacío? ¿Puedes ver tendencias o patrones? ¿Cuáles son? ¿Por qué?</li> </ol> |
| Experiencia especial necesaria para trabajar con la herramienta | Ninguna.   |
| Material especial (complementario o adicional)                  | Pizarra, cartulina, pizarra inteligente o pizarra compartible en línea (ej. Padlet), donde se puedan colgar y mover fotografías y notas.   |
| Posibles riesgos  | Utilizar criterios que no sean relevantes o suficientemente específicos.   |
| Resultado   | Después del uso de la herramienta, los usuarios pueden seleccionar unas pocas ideas para desarrollarlas en profundidad.  |

|                    |  |
|--------------------|--|
| Fundamento teórico | FUTE PROJECT : <a href="http://fute-project.eu">http://fute-project.eu</a> |
| Desarrollado por   | FUTE Project, Réseau Canopé  |

| <b>Descripción de la herramienta</b>                            |   |
|---|---|
| Nombre de la herramienta  | <b>Lluvia de ideas</b>  |
| Objetivo de la herramienta                                      | Este es un método clásico de ideación rápida, que puede ayudarnos a desarrollar ideas múltiples con otras personas.   |
| Por qué la herramienta es útil para esta parte del proceso      | Es útil para generar muchas ideas.  |
| Grupo destinatario  | Grupo coordinador / Colaboradores locales   |
| Cómo trabajar con la herramienta                                | <p>Es crucial evitar la crítica y mantener una mente abierta hacia nuevas ideas y sugerencias. Es importante que una persona asuma el rol de facilitadora para mantener en alto la energía y motivación y para respetar el límite de tiempo.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) Nombrar una persona responsable para marcar el tiempo y para recopilar/colgar todas las ideas en la pizarra u hoja de papel.</li> <li>2) Escribir el reto en un sitio donde todos puedan verlo.</li> <li>3) Respetar estas normas y explicarlas a todos los participantes: todo el mundo debe expresar sus opiniones, mostrar sus ideas (como más inusuales y más, mejor). Tened una mentalidad juguetona y animaros los unos a los otros. No critiquen las ideas de los demás. Construid ideas a partir de otras y escucharos.</li> <li>4) Decidir un periodo de tiempo, 30 minutos máximo. Después, empezad!</li> <li>5) Todo el mundo comparte sus ideas y el facilitador las escribe en una hoja de papel compartida, en post-its o en una pizarra digital en línea para todos.</li> <li>6) Si las normas no se respetan, daros un descanso y empezad otra vez.</li> </ol> |
| Experiencia especial necesaria para trabajar con la herramienta | Ninguna.  |
| Material especial (complementario o adicional)                  | Bolígrafos y post-its o una pizarra compartible en línea (ej. Padlet).  |
| Posibles riesgos  | <p>Pocas ideas si los participantes no mantienen una mentalidad abierta.</p> <p>Pocas ideas si no hay un facilitador.</p>   |
| Resultado   | Nuevas ideas.   |
| Fundamento teórico  | FUTE PROJECT <a href="http://fute-project.eu">http://fute-project.eu</a>  |
| Desarrollado por  | FUTE Project, Réseau Canopé   |

| Descripción de la herramienta                                   |   |
|---|---|
| Nombre de la herramienta  | <b>Telescópico</b>  |
| Objetivo de la herramienta                                      | Este método es útil cuando tienes muchas opciones, ideas o soluciones posibles y necesitas evaluar y restringir las decisiones del equipo. Es cuestión de exhibir las opciones, votar individualmente y dar a cada persona una oportunidad para explicar y debatir a favor de sus preferencias antes de tomar una decisión común y fomentada.   |
| Por qué la herramienta es útil para esta parte del proceso      | Después de una fase de trabajo larga, esta herramienta hará posible mantener los elementos que el grupo considere como los más importantes o más representativos del trabajo elaborado.   |
| Grupo destinatario  | Grupo coordinador / Colaboradores locales   |
| Cómo trabajar con la herramienta                                | <ol style="list-style-type: none"> <li>1) Crear una lista o selección de opciones expuestas para que todos puedan verlas.</li> <li>2) Hacer que el grupo entero seleccione un restringido número de opciones (de 3 a 5) colocando pegatinas, puntos o marcas coloridas cerca de la opción seleccionada.</li> <li>3) Debatir cada selección para entender por qué se han elegido, y si más de una persona ha escogido una misma opción deben explicar su decisión.</li> <li>4) Subrayar las opciones que tienen más votos.</li> <li>5) Debatir y acordar qué opción u opciones se trabajará(n).</li> </ol> |
| Experiencia especial necesaria para trabajar con la herramienta | Ninguna.  |
| Material especial (complementario o adicional)                  | Pizarra, cartulina, pizarra inteligente o pizarra compartible en línea (ej. Padlet).  |
| Posibles riesgos  | Si los agentes educativos no están en una posición simpatizante o no desean llegar a un consenso, esta herramienta puede ser ineficaz.  |
| Resultado   | Llegar a un consenso de los valores que deben desarrollar todos los agentes educativos.<br>Tener tiempo para explicar por qué una idea es importante.<br>Ser capaz de defender el punto de vista propio.  |
| Fundamento teórico  | FUTE PROJECT <a href="http://fute-project.eu">http://fute-project.eu</a>  |
| Desarrollado por  | FUTE Project, Réseau Canopé   |

| Descripción de la herramienta                                |  |         |         |         |         |         |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |                             |  |  |  |  |                             |  |  |  |  |                              |  |  |  |  |                          |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |   |  |  |  |  |
|--|--|---------|---------|---------|---------|---------|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|-----------------------------|--|--|--|--|-----------------------------|--|--|--|--|------------------------------|--|--|--|--|--------------------------|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|---|--|--|--|--|
| Nombre de la herramienta                                     | <b>Agrio + Dulce</b>   |         |         |         |         |         |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |                             |  |  |  |  |                             |  |  |  |  |                              |  |  |  |  |                          |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |   |  |  |  |  |
| Objetivo de la herramienta                                   | Reflexionar sobre los mejores pasos a seguir para la implementación de los valores inclusivos escogidos en los componentes previos de la brújula para la inclusión. La reflexión concienciará sobre los pros (dulce) y cons (agrio) de los elementos clave relacionados con el proceso de implementación de los valores inclusivos en la escuela.  |         |         |         |         |         |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |                             |  |  |  |  |                             |  |  |  |  |                              |  |  |  |  |                          |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |   |  |  |  |  |
| Por qué la herramienta es útil para esta parte del proceso   | Los miembros del grupo coordinador empezarán a planificar las acciones que creen que son necesarias para implementar los valores escogidos.  |         |         |         |         |         |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |                             |  |  |  |  |                             |  |  |  |  |                              |  |  |  |  |                          |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |   |  |  |  |  |
| Grupo destinatario   | Miembros del grupo coordinador   |         |         |         |         |         |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |                             |  |  |  |  |                             |  |  |  |  |                              |  |  |  |  |                          |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |   |  |  |  |  |
| Cómo trabajar con la herramienta                             | <p><b>1. LLUVIA DE IDEAS</b></p> <p>Empezad con una lluvia de ideas. Todos los miembros observan en una pizarra digital una tabla como el ejemplo proporcionado a continuación. La tabla debe tener tantas columnas como valores escogidos por el grupo coordinador. El título de cada columna debería ser un valor escogido. Se necesitan preguntas clave en las filas (como inspiración, ver ejemplos a continuación), para guiar la reflexión hacia qué dirección deberían seguir para la implementación de cada valor inclusivo en la escuela.</p> <table border="1" style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <thead> <tr> <th></th> <th style="background-color: #f4a460;">Valor 1</th> <th style="background-color: #f4a460;">Valor 2</th> <th style="background-color: #f4a460;">Valor 3</th> <th style="background-color: #f4a460;">Valor 4</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td style="background-color: #f4a460;">¿Quién está implicado o quién participa / A quién le afecta?</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td style="background-color: #f4a460;">¿Quién es el grupo destinatario / A quién le afecta?</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td style="background-color: #f4a460;">¿Qué recursos se necesitan?</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td style="background-color: #f4a460;">¿Cuánto tiempo se necesita?</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td style="background-color: #f4a460;">¿Cuál es el objetivo último?</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td style="background-color: #f4a460;">¿Quién nos puede ayudar?</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td style="background-color: #f4a460;">¿Cuál debería ser el primer paso? Y los próximos...?</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td style="background-color: #f4a460;">Como resultado, el mejor escenario posible podría ser...</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td style="background-color: #f4a460;">Como resultado, el peor escenario posible podría ser...</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table> <p>Los miembros del grupo presentan sus ideas en voz alta y el facilitador</p> |         | Valor 1 | Valor 2 | Valor 3 | Valor 4 | ¿Quién está implicado o quién participa / A quién le afecta? |  |  |  |  | ¿Quién es el grupo destinatario / A quién le afecta? |  |  |  |  | ¿Qué recursos se necesitan? |  |  |  |  | ¿Cuánto tiempo se necesita? |  |  |  |  | ¿Cuál es el objetivo último? |  |  |  |  | ¿Quién nos puede ayudar? |  |  |  |  | ¿Cuál debería ser el primer paso? Y los próximos...? |  |  |  |  | Como resultado, el mejor escenario posible podría ser... |  |  |  |  | Como resultado, el peor escenario posible podría ser... |  |  |  |  |
|  | Valor 1  | Valor 2 | Valor 3 | Valor 4 |         |         |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |                             |  |  |  |  |                             |  |  |  |  |                              |  |  |  |  |                          |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |   |  |  |  |  |
| ¿Quién está implicado o quién participa / A quién le afecta? |  |         |         |         |         |         |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |                             |  |  |  |  |                             |  |  |  |  |                              |  |  |  |  |                          |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |   |  |  |  |  |
| ¿Quién es el grupo destinatario / A quién le afecta?         |  |         |         |         |         |         |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |                             |  |  |  |  |                             |  |  |  |  |                              |  |  |  |  |                          |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |   |  |  |  |  |
| ¿Qué recursos se necesitan?                                  |  |         |         |         |         |         |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |                             |  |  |  |  |                             |  |  |  |  |                              |  |  |  |  |                          |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |   |  |  |  |  |
| ¿Cuánto tiempo se necesita?                                  |  |         |         |         |         |         |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |                             |  |  |  |  |                             |  |  |  |  |                              |  |  |  |  |                          |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |   |  |  |  |  |
| ¿Cuál es el objetivo último?                                 |  |         |         |         |         |         |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |                             |  |  |  |  |                             |  |  |  |  |                              |  |  |  |  |                          |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |   |  |  |  |  |
| ¿Quién nos puede ayudar?                                     |  |         |         |         |         |         |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |                             |  |  |  |  |                             |  |  |  |  |                              |  |  |  |  |                          |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |   |  |  |  |  |
| ¿Cuál debería ser el primer paso? Y los próximos...?         |  |         |         |         |         |         |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |                             |  |  |  |  |                             |  |  |  |  |                              |  |  |  |  |                          |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |   |  |  |  |  |
| Como resultado, el mejor escenario posible podría ser...     |  |         |         |         |         |         |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |                             |  |  |  |  |                             |  |  |  |  |                              |  |  |  |  |                          |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |   |  |  |  |  |
| Como resultado, el peor escenario posible podría ser...      |  |         |         |         |         |         |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |                             |  |  |  |  |                             |  |  |  |  |                              |  |  |  |  |                          |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |   |  |  |  |  |

|   |  |
|---|--|
|   | <p>debe escribir todo lo que se dice. Es crucial que todos los miembros estén comprometidos y contribuyan con ideas.</p> <p><b>2. IMAGINA LO MEJOR</b><br/>Una vez todas las ideas de las diferentes cuestiones principales o elementos claves para la implementación de un valor inclusivo hayan sido escritas; el grupo continua su reflexión en grupo a través de imaginarse el mejor y el peor escenario posible (segunda parte de la tabla). En la fila “Como resultado, el mejor escenario posible podría ser...”; el grupo debe escribir frases cortas sobre cómo visualizan el mejor impacto de la implementación del valor inclusivo en la escuela – el mejor escenario posible. Igual que en el paso previo, los miembros presentan sus ideas en voz alta y el facilitador escribe todas las ideas en el espacio compartido.</p> <p><b>3. IMAGINA LO PEOR</b><br/>En la fila “Como resultado, el peor escenario posible podría ser...” tendrán que repetir el paso 2, pero en este caso, el grupo imaginará el peor de los escenarios y los posibles impactos negativos de la implementación del valor inclusivo. Por ejemplo, qué problemas, barreras o retos surgirán durante el proceso de implementación.</p> <p><b>4. ACUERDO</b><br/>Todas las ideas ayudarán al grupo a reflexionar, debatir y acordar cuáles son las mejores directrices a seguir para implementar cada valor inclusivo en la escuela.</p> |
| Experiencia especial necesaria para trabajar con la herramienta | Ninguna, aunque un miembro del grupo debe actuar como facilitador animando a los miembros del grupo a mantener un debate fructífero. Todos deben respetar los otros puntos de vista y justificar sus propias opiniones.  |
| Material especial (complementario o adicional)                  | Pizarra digital u hoja de papel grande para compartir las ideas comunes.   |
| Posibles riesgos  | Algunos participantes pueden no mostrar el suficiente respeto hacia las opiniones de los demás, lo que disminuiría la participación de los otros miembros del grupo. Todos deben respetar las opiniones de sus compañeros y hacer críticas constructivas.  |
| Resultado   | Esta herramienta ayudará a decidir las mejores directrices para implementar de forma exitosa el valor inclusivo escogido.  |
| Fundamento teórico  | “Design thinking”: <a href="http://75toolsforcreativethinking.com/">http://75toolsforcreativethinking.com/</a>   |
| Desarrollado por  | Universitat de Lleida - España   |

| <b>Descripción de la herramienta</b>                       |   |  |  |  |   |   |  |  |  |  |
|--|---|--|--|--|---|---|--|--|--|--|
| Nombre de la herramienta                                   | <b>Tres ciclos</b>  |  |  |  |   |   |  |  |  |  |
| Objetivo de la herramienta                                 | Llegar a un entendimiento común de las directrices a seguir para promover un valor inclusivo específico en la escuela.  |  |  |  |   |   |  |  |  |  |
| Por qué la herramienta es útil para esta parte del proceso | Para hacer una lluvia de ideas y perfeccionar en rondas sucesivas las posibles acciones a realizar para promover un valor inclusivo específico en la escuela.   |  |  |  |   |   |  |  |  |  |
| Grupo destinatario   | Miembros del grupo coordinador.   |  |  |  |   |   |  |  |  |  |
| Cómo trabajar con la herramienta                           | <p><b>1. ANALIZAR y DEFINIR</b><br/>Cada miembro tendrá una carta (ver ejemplo a continuación) y escribirá un valor inclusivo seleccionado (o debatido) en el componente 2 de la brújula para la inclusión – Revisar valores. Él/ella pensará posibles acciones a seguir para la implementación del valor en la escuela. Estas acciones deben considerar elementos clave, como: definición del objetivo principal, acciones a corto y a largo plazo... Estas acciones se deben escribir en la primera columna de la tabla.</p> <p><b>2. REFLEXIONAR y REFINAR</b><br/>Los miembros del grupo intercambiarán sus cartas. Cada persona leerá la carta del otro y pensará cómo mejorarla, expandirla o profundizar cada posible acción propuesta por su compañero/a, para hacer del valor una realidad.</p> <p>Se intentará empezar con: “<i>x</i>” <i>estaría mejor si...</i></p> <p>La secuencia será repetida diversas rondas hasta que cada miembro haya contribuido en todos los valores y acciones propuestas por todos los miembros.</p> <p><b>3. ACUERDO</b><br/>El grupo entero debate las diferentes directrices propuestas para cada valor y debe acordar cuáles son las mejores para abordar cada valor.</p> <p style="text-align: center;"><b>Ejemplo de carta</b></p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th colspan="3" style="background-color: #f3e5f5;">VALOR:</th> </tr> <tr> <th style="background-color: #fce4ec;">ANALIZAR y DEFINIR<br/>acciones posibles</th> <th style="background-color: #fce4ec;">REFLEXIONAR<br/><i>Sería mejor si...</i></th> <th style="background-color: #e67e22; color: white;">ACUERDO EN LAS<br/>DIRECTRICES Y ACCIONES</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td style="height: 80px;"></td> <td></td> <td style="background-color: #e67e22;"></td> </tr> </tbody> </table> | VALOR:                                   |  |  | ANALIZAR y DEFINIR<br>acciones posibles | REFLEXIONAR<br><i>Sería mejor si...</i> | ACUERDO EN LAS<br>DIRECTRICES Y ACCIONES |  |  |  |
| VALOR:   |   |  |  |  |   |   |  |  |  |  |
| ANALIZAR y DEFINIR<br>acciones posibles                    | REFLEXIONAR<br><i>Sería mejor si...</i>   | ACUERDO EN LAS<br>DIRECTRICES Y ACCIONES |  |  |   |   |  |  |  |  |
|  |   |  |  |  |   |   |  |  |  |  |

|   |  |
|---|--|
| Experiencia especial necesaria para trabajar con la herramienta | Ninguna, aunque un miembro del grupo debe actuar como facilitador, animando a los miembros del grupo a mantener un debate fructífero.  |
| Material especial (complementario o adicional)                  | Todos los miembros necesitan una carta como la del ejemplo proporcionado.<br>Pizarra blanca u hoja de papel grande para escribir las diferentes directrices acordadas para cada valor.   |
| Posibles riesgos  | Algunos participantes pueden no mostrar suficiente respeto hacia las opiniones de los demás, lo que disminuiría la participación de los otros miembros del grupo.  |
| Resultado   | Utilizando esta herramienta, el grupo conseguirá directrices y acciones definidas para cada valor inclusivo.   |
| Fundamento teórico  | <p>Esta herramienta se basa en los procesos del pensamiento de diseño, que pretenden generar soluciones punteras de una forma innovadora. Esta herramienta se centra en el tercer paso del proceso del pensamiento de diseño: la ideación, crear ideas para diseñar un plan para implementar acciones valiosas para promover un valor inclusivo específico.</p> <p>El uso de la brújula para la inclusión puede verse como un proceso del pensamiento de diseño porque no es linear, sino un proceso reiterativo que busca entender usuarios, retar suposiciones, redefinir problemas y crear soluciones innovadoras para promover los valores inclusivos en la escuela. En este proceso creativo, la definición de objetivos iniciales en términos de inclusión y la visualización del impacto positivo que tendrían estos objetivos en el día a día de la escuela son importantes.</p> |
| Desarrollado por  | Universitat de Lleida - España.  |


| Descripción de la herramienta                                   |  |
|---|--|
| Nombre de la herramienta  | Publicación de la Agencia Europea para Necesidades Especiales y Educación Inclusiva: Acciones Clave para Aumentar el Éxito Escolar: Guía para Profesores y Líderes   |
| Objetivo de la herramienta                                      | Reflexionar sobre las acciones a seguir para crear una escuela inclusiva.  |
| Por qué la herramienta es útil para esta parte del proceso      | Para asegurarse de que las direcciones escogidas se basan en pruebas, esta publicación proporciona conocimiento basado en evidencias sobre aspectos clave y acciones concretas que ayudan al desarrollo de una cultura inclusiva en la escuela. Proporciona una reflexión que da lugar al debate acerca de las diferentes direcciones.   |
| Grupo destinatario  | Profesores y líderes.  |
| Cómo trabajar con la herramienta                                | Las secciones individuales deberán usarse para examinar acciones clave específicas, complementadas con más preguntas desde una perspectiva abierta de autorevisión, dependiendo de los intereses y necesidades de los usuarios.<br>Como lo expresaron los escritores:<br>“Esta guía reconoce que no hay ‘soluciones rápidas’ para abordar los retos de aumentar el rendimiento de todos los alumnos. Sin embargo, compartiendo investigaciones clave y ejemplos prácticos, esta guía anima a líderes, profesores y otros profesionales del ámbito escolar a leer, reflexionar y considerar colectivamente el potencial del proyecto formativo para su propia situación.<br><b>La guía y los recursos de apoyo pueden servir de estímulo para el diálogo y el desarrollo, que reducirá barreras para la participación y aumentará la capacidad de las escuelas de incrementar el éxito escolar de los alumnos.”</b> |
| Experiencia especial necesaria para trabajar con la herramienta |  |
| Material especial (complementario o adicional)                  |  |
| Posibles riesgos  | La lectura de esta publicación requiere tiempo e interés. La dirección y el grupo líder deben estar comprometidos hacia una orientación basada en la evidencia, y mostrar esta orientación en las discusiones y argumentaciones conjuntas.   |
| Resultado   | Una orientación más basada en la evidencia para el desarrollo escolar.   |
| Fundamento teórico  | Facilita las discusiones con los líderes de la escuela y los investigadores de los 29 países colaboradores, y el grupo de la Agencia llevó a cabo una revisión de la investigación reciente.   |
| Desarrollado por  | Agencia Europea para Necesidades Especiales y Educación Inclusiva, 2018. Acciones Clave para Aumentar el Éxito Escolar: Guía para Profesores y Líderes (V. Donnelly and A. Kefallinou, eds.). Odense, Denmark<br><a href="https://www.european-agency.org/sites/default/files/Key%20Actions%20for%20Raising%20Achievement.pdf">https://www.european-agency.org/sites/default/files/Key%20Actions%20for%20Raising%20Achievement.pdf</a>   |



| Descripción de la herramienta                              |   |
|--|---|
| Nombre de la herramienta                                   | Un café para aprender   |
| Objetivo de la herramienta                                 | Lluvia de ideas. Puede ayudar a los participantes a activar y enriquecer sus ideas, y a recoger ideas de un debate subyacente.  |
| Por qué la herramienta es útil para esta parte del proceso | Es importante involucrar a todos los participantes para que reflexionen juntos sobre las posibles direcciones de las acciones informadas de los valores. Esta herramienta ayuda a crear una atmósfera relajante, puesto que los participantes pueden moverse en el espacio de manera independiente y/o hablar en grupos pequeños y debatir sobre los temas dados (p. ej. los valores y cómo pueden concretarse en el día a día de la escuela). Este proceso no es sobre la toma de decisiones, sino sobre identificar y debatir colectivamente diferentes direcciones.  |
| Grupo destinatario   | Profesores, personal del ámbito educativo, dirección.   |
| Cómo trabajar con la herramienta                           | <ol style="list-style-type: none"> <li>1) <b>¡Organice el servicio de café, con tazas grandes!</b></li> <li>2) <b>Organice la sala de reuniones o el espacio</b> (mesas y sillas) de manera que sea fácil moverse por la sala.</li> <li>3) <b>Decide qué temas van a tratar los participantes.</b></li> <li>4) <b>Escriba todos los temas escogidos anteriormente como titulares en las hojas de papel</b> (p. ej. 4-6 papeles, un título para cada uno).</li> <li>5) <b>Pegue los papeles en las paredes o póngalos encima de la mesa</b> con rotuladores para que sea más fácil escribir sobre ellos. Aprovechad bien el espacio y tened en cuenta que los papeles no deben estar muy cerca los unos de los otros. Pueden indicar el orden de los temas con números en las hojas de papel.</li> <li>6) <b>Informe a los participantes: <i>Un café para aprender</i> (p. ej. 30-45 min),</b><br/>         Pedíles que se muevan por la sala y escojan uno de los papeles como punto de partida. <i>Su tarea es (en grupos pequeños) debatir y escribir todas las ideas que ellos crean que son importantes, útiles, posibles o interesantes como directrices.</i> Pueden dar un tiempo determinado (p. ej. 7-10 minutos) para cada hoja de papel.<br/> <i>Los grupos pequeños circulan por la sala y debaten todos los temas, y ven qué ideas han producido los otros grupos. Pueden hacer preguntas, comentarios o enriquecer las ideas previas.</i></li> <li>7) <b>Resumiendo:</b> (p. ej. 20-30 min) Cuando se hayan debatido todos los papeles en grupos pequeños, resume el debate y consideren entre todos los participantes las ideas enriquecedoras de <i>Un café para aprender</i>. Planifique con antelación cómo organizar las sillas y los papeles, y ayude a los participantes a concentrarse e involucrarse en este debate.</li> <li>8) Los papeles se pueden guardar, y si el proceso continúa, se pueden dejar visibles en una pared de la sala de profesores de la escuela.</li> <li>9) El equipo de dirección es responsable de las decisiones de las direcciones, y como sería natural, el grupo líder de la escuela debería</li> </ol> |

|   |  |
|---|--|
|   | liderar el proceso y el resumen del debate de <i>Un café para aprender</i> .   |
| Experiencia especial necesaria para trabajar con la herramienta |  |
| Material especial (complementario o adicional)                  | Hojas de papel, rotuladores, cinta adhesiva  |
| Posibles riesgos  | El compromiso de los profesores puede verse afectado si experimentan <i>Un café para aprender</i> como una participación engañosa. Esta parte del proceso debe estar vinculada a las otras partes del proceso para que los participantes vean cómo sus ideas han sido aprovechadas en la toma de decisiones. |
| Resultado   | Entendimiento común, compromiso con el proceso conjunto.   |
| Fundamento teórico  |  |
| Desarrollado por  | Sugerido por la Universidad de Jyväskylä   |

| Descripción de la herramienta                              |   |
|--|---|
| Nombre de la herramienta                                   | La flecha del proceso   |
| Objetivo de la herramienta                                 | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Crear una perspectiva general común de una tarea / del portafolio de tareas grupales.</li> <li>• Vincular la tarea / proyecto con una perspectiva de desarrollo estratégico para todo/a el equipo / la organización.</li> </ul>  |
| Por qué la herramienta es útil para esta parte del proceso | Cuando el grupo necesite empezar un largo proyecto y/o necesite (re)crear una perspectiva general.  |
| Grupo destinatario   | Grupo coordinador y otros agentes educativos.   |
| Cómo trabajar con la herramienta                           | <p>Proceso paso a paso</p> <p>10 min: Instrucción y creación de grupos (3-4 personas).</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 60 min: El grupo discute y rellena la plantilla (“Flecha del proceso”) siguiendo esta secuencia:</li> <li>• Objetivos – ¿cuál es el objetivo de los proyectos / tarea?</li> <li>• Misión – ¿cuál es el propósito subyacente, por qué hacemos esta tarea / proyecto?</li> <li>• Visión – ¿cuando el proyecto / tarea esté completado/a, qué ha mejorado / ha sido diferente?</li> <li>• Recursos y habilidades – ¿qué podemos hacer individual y colectivamente que sea relevante para el proyecto?</li> <li>• Valores – ¿qué es importante para nosotros como equipo, cómo queremos trabajar conjunta e individualmente?</li> <li>• Qué, quién, cuándo – el “Plan del Proyecto” – actividades que nos lleven hasta el objetivo.</li> <li>• Objetivos – principales metas para el proyecto. Cada meta completa una fase de la tarea / proyecto.</li> <li>• Retos y soluciones – ¿qué puede ser difícil y qué podemos hacer al respecto?</li> </ul> |

|   |  |
|---|--|
|   | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Oportunidades – ¿Qué puede proporcionar el proyecto?</li> </ul> <p>20 min: Exhibición. En grupos mixtos (uno de cada grupo) caminarán por la sala y hablarán de cada póster.</p> <p>30 min: Plenario. Evaluación del proceso y de las propuestas de contenido producidas. ¿Qué hemos aprendido y en qué vamos a trabajar?</p>  |
| Experiencia especial necesaria para trabajar con la herramienta | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Dibuja una pequeña ilustración con antelación (o pide a los participantes que la hagan) que contenga las palabras: Objetivos; Misión; Visión; Recursos y competencias; Valores; Qué, quién y cuándo; Objetivos de desempeño; Retos; Opciones.</li> </ul>  |
| Material especial (complementario o adicional)                  | <p>Rotafolio, bolígrafos. Plantilla gráfica para la “flecha del proceso” (opcional, los participantes hacen su propia plantilla). Es importante que todos los elementos estén incluidos. Una sala con el suficiente espacio para que los grupos dibujen.</p>   |
| Posibles riesgos  |  |
| Resultado   | <p>La flecha del proceso es una herramienta gráfica que mejora la creatividad y la memoria cuando se vinculan palabras y dibujos.</p>  |
| Fundamento teórico  |  |
| Desarrollado por  | <p>La flecha del proceso es la versión de <i>Secretariado Competente</i> de una herramienta del mismo nombre de Mille Obel Høier, Lone Hersted y Louise Laustsen: <i>Gestión de procesos creativos, los nuevos caminos de las mejores prácticas.</i> (2011)<br/>Kompetenceudvikling.dk</p>   |

## Recursos para las Direcciones

| Descripción del recurso  |  |
|--|--|
| Nombre del recurso<br>(página web,<br>bibliografía...)                           | <a href="https://www.cnesco.fr/fr/publications/">https://www.cnesco.fr/fr/publications/</a> (francés)<br><a href="http://www.cnesco.fr/fr/inegalites-sociales/">http://www.cnesco.fr/fr/inegalites-sociales/</a><br><a href="http://www.cnesco.fr/fr/dossier-handicap/">http://www.cnesco.fr/fr/dossier-handicap/</a>  |
| Objetivo y por qué el recurso puede satisfacer el tema del proceso de la brújula | El <i>Centre National d'Étude des Systèmes Scolaires (Cnesco)</i> evalúa, analiza y respalda las políticas, sistemas y prácticas educativas. Su objetivo es mejorar el conocimiento de los sistemas educativos franceses y extranjeros para crear una dinámica de cambio en el sistema educativo francés.  |
| Grupo destinatario   | Grupo coordinador y dirección de la escuela.   |
| Cómo trabajar con este recurso y cómo implementarlo en las escuelas              | <p>CNESCO se basa en la red científica de investigadores franceses e internacionales de diferentes disciplinas (didáctica, sociología, psicología cognitiva, economía, geografía, etc.).</p> <p>Produce un alto nivel de diagnósticos científicos en escuelas francesas y en sistemas educativos extranjeros basados en investigaciones.</p> <p>Disemina los descubrimientos de la investigación y las recomendaciones para las políticas y prácticas educativas.</p> <p>Educa y ayuda a practicantes y responsables en la implementación de políticas y sistemas locales y nacionales.</p> <p>Comparte internacionalmente sus recursos y metodologías para una evaluación científica y participativa.</p> |
| Resultado  | <p>Este recurso ayuda a entender los problemas del territorio dónde queremos implementar nuestro proyecto inclusivo, comparándolo con otros territorios. Esto ayuda a posicionar y a calibrar mejor nuestra acción.</p> <p>La página web proporciona acceso a una gran variedad de recursos teóricos.</p>  |
| Fundamento teórico   | El Cnesco y el <i>Centre International d'Études Pédagogiques (Ciep)</i> , en colaboración con el sector educativo de la UNESCO y la Agencia Europea para una Educación Inclusiva y Adaptada, organizan una conferencia sobre comparaciones internacionales: "Escuelas inclusivas para alumnos con discapacidades: accesibilidad, éxito académico y caminos individuales". Cnesco es (o era) una estructura fundamental en el sistema educativo francés.  |
| Desarrollado por   | Reseau Canopé  |

## Descripción del recurso

|  |  |
|--|--|
| Nombre del recurso<br>(página web,<br>bibliografía...)                           | ILFE Toolkit – Abrazando la Diversidad: Conjunto de herramientas para Crear Entornos Inclusivos y Propicios para el Aprendizaje (Inglés)<br>- Libro 1: Convertirse en un Entorno Inclusivo y Propicio para el Aprendizaje<br><a href="https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000214297?posInSet=17&amp;queryId=e3b712e8-7656-4bbb-8d8b-a6e9cbc1ec22">https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000214297?posInSet=17&amp;queryId=e3b712e8-7656-4bbb-8d8b-a6e9cbc1ec22</a> |
| Objetivo y por qué el recurso puede satisfacer el tema del proceso de la brújula | En este libro, hay pasos descritos que permitirían que el grupo coordinador entendiese mejor la escuela y a sus alumnos. Por ejemplo, saber por qué hay alumnos que se ausentan de la escuela, qué metodologías de aprendizaje usan sus profesores, qué se debería mejorar...<br>Este libro ayudaría al grupo coordinador a escoger qué pasos deben seguir para crear un entorno más inclusivo que fomente el aprendizaje, en una clase o en la escuela entera.            |
| Grupo destinatario   | Miembros del grupo coordinador.  |
| Cómo trabajar con este recurso y cómo implementarlo en las escuelas              | A través del libro, los miembros del grupo coordinador aprenderán qué es un <i>entorno inclusivo que propicia el aprendizaje</i> y cómo sus escuelas pueden crear ese entorno.   |
| Resultado  | Este libro ayudará a reflexionar sobre las mejores direcciones a seguir para implementar exitosamente los valores inclusivos escogidos.  |
| Fundamento teórico   | Los enlaces a las declaraciones y valores promovidos por UNESCO proporcionarán la teoría necesaria para llevar a cabo e implementar el proyecto educativo inclusivo. UNESCO es una de las organizaciones más grandes a nivel mundial que lucha para la promoción de sistemas educativos inclusivos, teniendo en cuenta la diversidad de necesidades y capacidades de los alumnos y eliminando formas de discriminación en el ámbito educativo.                             |
| Desarrollado por   | Universitat de Lleida - España   |

### 3.4. Obstáculos

Entendidas como:

- ¿Qué tipo de factores obstaculizadores y favorecedores se pueden predecir que dificulten el trabajo con los valores, los procedimientos y las evaluaciones, en relación con la dirección escogida y el grupo destinatario? Sería, por ejemplo, un interés específico de un agente educativo determinado, obstáculos físicos, o condiciones estructurales, etc.
- Hacer un análisis DAFO o algo así como un comienzo que analice las necesidades de cambio, puede ayudar a crear una perspectiva general de los aspectos a considerar.


## *Herramientas para Obstáculos*

| <b>Descripción de la herramienta</b>                            |   |
|---|---|
| Nombre de la herramienta  | <b>Hacer lo contrario</b>   |
| Objetivo de la herramienta                                      | Cuando te encuentres con una situación/problema, intenta imaginarte lo contrario y encuentra algunas soluciones. La herramienta es útil para reflexionar sobre la forma en que uno trabaja, y para pensar sobre un nuevo tema (una forma de lluvia de ideas inversa).   |
| Por qué esta herramienta es útil por esta parte del proceso     | Alternando entre estados mentales y actividades contrarias, es beneficioso para avanzar con el proceso creativo. Este método es útil para crear autoconsciencia de estos diferentes estados mentales y actividades e intentar cambiar entre ellas, creando un proceso más dinámico y creativo.  |
| Grupo destinatario  | Grupo coordinador / Colaboradores locales.  |
| Cómo trabajar con la herramienta                                | <p>1) Si el proyecto se ha detenido o se ha creado tensión en el trabajo en grupo, haced un descanso y observad qué estáis haciendo en este momento y cómo lo estáis haciendo. Escribidlo en una lista (¿Estáis pensando, debatiendo y hablando todo el tiempo? ¿Estáis recopilando información y analizando esos datos la mayoría del tiempo? ¿Estáis trabajando durante muchas horas seguidas? ¿Estáis trabajando muy lento?...)</p> <p>2) Escribid lo contrario: ¿Trabajáis individualmente y en diferentes ubicaciones? Salid a hablar o id a otro lugar. Dibujad, construid o salid al aire libre para observar y sed lúdicos e intuitivos. Trabajad deprisa, pero durante períodos de tiempo más cortos, donde se configura un temporizador, etc.</p> <p>3) Debatid qué formas de trabajo habéis dejado de lado y cuáles serían útiles o divertidas de probar. Entonces adelante, provadlas. Puede que necesiten acordar un plan de juego para decidir cuánto tiempo estarán probando cada forma de trabajo, alternando entre diferentes medios como escribir y dibujar o modelar o escoger diferentes ubicaciones para trabajar o períodos de tiempo para hacerlo.</p> |
| Experiencia especial necesaria para trabajar con la herramienta | Ninguna.  |
| Material especial (complementario o adicional)                  | Una hoja de papel, bolígrafos.  |
| Posibles riesgos  | Hablar sobre malas alternativas y no encontrar soluciones.  |
| Resultado   | Desarrollar soluciones nuevas y originales.   |
| Fundamento teórico  | FUTE PROJECT <a href="http://fute-project.eu">http://fute-project.eu</a>  |
| Desarrollado por  | FUTE Project, Réseau Canopé   |

| Descripción de la herramienta                                   |  |
|---|--|
| Nombre de la herramienta  | <b>Limitaciones creativas</b>  |
| Objetivo de la herramienta                                      | Transformar las limitaciones y restricciones en un contexto inspirador.  |
| Por qué esta herramienta es útil por esta parte del proceso     | Cuando todo es posible y no se establecen límites, puede ser difícil empezar un proyecto o ser creativo. Este método enfatiza la necesidad de crear un marco estimulador o establecer unas restricciones que promuevan la concentración necesaria e impulsen la creatividad.   |
| Grupo destinatario  | Grupo coordinador / Colaboradores locales  |
| Cómo trabajar con la herramienta                                | <ol style="list-style-type: none"> <li>1) Contemplad el proyecto en cuestión, individualmente, durante cinco minutos y preguntaros qué os gustaría que pasara.</li> <li>2) Empezad una sesión de lluvia de ideas compartida para que surjan ideas sobre restricciones o limitaciones o reglas. Todo se encuentra sobre la mesa, y las restricciones pueden ser sobre cuánto tiempo podéis invertir, cómo debería verse algo, los materiales y colores usados, las actividades que pueden ser planeadas o cómo trabajáis con el proyecto.</li> <li>3) Evaluad las restricciones que se adapten al proyecto y que también sean divertidas y creen compromiso de grupo. Escoged un número limitado de restricciones que creen un marco para la ideación y para el trabajo del proyecto.</li> <li>4) Proceded con las soluciones generadoras de ideas, siguiendo las restricciones que habéis impuesto.</li> </ol> |
| Experiencia especial necesaria para trabajar con la herramienta | Ninguna.   |
| Material especial (complementario o adicional)                  | Papel y bolígrafos.  |
| Posibles riesgos  | No transformar restricciones en soluciones.<br>Demasiados límites pueden asustar.  |
| Resultado   | Ser consciente de las barreras del proyecto.<br>Encontrar una forma de transformar las restricciones en soluciones.  |
| Fundamento teórico  | FUTE PROJECT <a href="http://fute-project.eu">http://fute-project.eu</a>   |
| Desarrollado por  | FUTE Project, Réseau Canopé  |



| Descripción de la herramienta                               |  |
|---|--|
| Nombre de la herramienta                                    | <b>Preguntas clave</b>   |
| Objetivo de la herramienta                                  | Reflexionar y analizar las posibles barreras/obstáculos que pueden aparecer cuando se implementen las direcciones y acciones de un valor específico.   |
| Por qué esta herramienta es útil por esta parte del proceso | Dar apoyo al proceso de análisis de barreras para implementar las acciones de un valor específico. Esta ayuda se moldea con las preguntas y los elementos clave que el grupo debe considerar.  |
| Grupo destinatario  | Grupo coordinador.   |
| Cómo trabajar con la herramienta                            | <p>1. <b>ANÁLISIS DE ELEMENTOS CLAVE QUE PUEDEN CAUSAR UNA BARRERA</b></p> <p>El grupo coordinador trabajará en grupos pequeños (3-5 personas). Cada grupo pequeño realizará una lluvia de ideas sobre posibles barreras y obstáculos que creen que se pueden encontrar en cada valor. Cada grupo pequeño puede tener la red proporcionada a continuación (imagen de debajo), y deben debatir sobre los siguientes elementos clave:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) QUIÉN: ¿qué agentes educativos pueden tener dificultades en la implementación de las direcciones acordadas para un valor específico? y</li> <li>b) QUÉ dificultades pueden tener.</li> <li>c) CÓMO se pueden superar esas dificultades y convertirlas en posibilidades.</li> </ul> <p>2. <b>ACUERDO</b></p> <p>Cada grupo pequeño comparte su debate con el resto de los miembros y empieza una discusión para llegar a un acuerdo sobre las principales barreras y obstáculos que visualizan para cada valor, y cómo superarlos y convertirlos en posibilidades.</p> <p>Los acuerdos se deben escribir en una plantilla compartida.</p> |

|   |   |
|---|---|
|   |  <p>El diagrama muestra cinco niveles de reflexión en forma de cuadrados concéntricos con esquinas redondeadas, todos en tonos de naranja. Desde el centro hacia el exterior:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li><b>VALOR</b>: El núcleo central.</li> <li><b>QUIÉN</b>: ¿Qué agente educativo puede tener dificultades?</li> <li><b>QUÉ</b>: Recursos, tiempo...pueden ser un obstáculo</li> <li><b>CÓMO</b>: ¿Podemos solucionarlo?</li> <li><b>ACUERDO</b>: El nivel más externo.</li> </ul> |
| Experiencia especial necesaria para trabajar con la herramienta | Ninguna, aunque un miembro del grupo debe actuar como facilitador para envolver a los miembros del grupo en un debate fructífero.   |
| Material especial (complementario o adicional)                  | Una carta para cada grupo pequeño y una pizarra digital para escribir los acuerdos.   |
| Posibles riesgos  | Algunos participantes pueden no mostrar el suficiente respeto hacia las opiniones de los demás, lo que disminuiría la participación de los otros miembros del grupo.<br>El facilitador puede tener dificultades en involucrar a todo el mundo en la discusión.  |
| Resultado   | Conscienciar sobre las dificultades y obstáculos de la implementación de los valores inclusivos en la escuela.  |
| Fundamento teórico  | Pensamiento del diseño o pensamiento creativo   |
| Desarrollado por  | Universitat de Lleida - España  |

| Descripción de la herramienta                               |   |   |   |   |                   |  |  |               |  |  |
|---|---|---|---|---|-------------------|--|--|---------------|--|--|
| Nombre de la herramienta                                    | Investigación Motivacional – afrontar la ambivalencia   |   |   |   |                   |  |  |               |  |  |
| Objetivo de la herramienta                                  | <p>Este método es adecuado para identificar las ventajas y desventajas de un cambio. Este método puede fortalecer la motivación interna de los actores, clarificar la ambivalencia de un cambio y planificar acciones futuras. Los procesos básicos son:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Involucrar los actores en un cambio</li> <li>- Guiar el proceso con un foco estratégico</li> <li>- Inducir cambios en las declaraciones, utilizando reflexiones y resúmenes</li> <li>- Planificar acciones futuras – el puente para el cambio</li> </ul>  |   |   |   |                   |  |  |               |  |  |
| Por qué esta herramienta es útil por esta parte del proceso | <p>Premisa para el desarrollo: cualquier cambio y desarrollo requiere nuevas maneras de actuar para los participantes, y su forma de entender los retos. El desarrollo se consigue así a través de procesos de aprendizaje transformadores con los participantes.</p> <p>Las demandas de desarrollo pueden generar incertidumbre en los participantes. Por ejemplo, incertidumbre sobre si lo que se ha hecho hasta el momento es suficiente (identidad profesional / personal), incerteza sobre si el ‘cambio’ es una buena solución (responsabilidad profesional / personal hacia el grupo objetivo), incertidumbre sobre si serán capaces de actuar de una nueva forma (habilidades profesionales / personales).</p>   |   |   |   |                   |  |  |               |  |  |
| Grupo destinatario  | <p>El grupo objetivo para este método se forma principalmente por los empleados que deben llevar a cabo su trabajo de una nueva manera. Por ejemplo, cuando la insatisfacción con la educación se quiere prevenir con esfuerzos comunes antes-durante-y-después de la transición a la educación, o cuando los primeros signos de insatisfacción individual deben resolverse con esfuerzos dirigidos al entorno de estudio y educación.</p>  |   |   |   |                   |  |  |               |  |  |
| Cómo trabajar con la herramienta                            | <p>Un mentor que facilite la conversación y un (pequeño) grupo de trabajadores.</p> <p>Fase 1: Destape los problemas dominantes en el proceso de cambio a través de una lluvia de ideas y la ponderación de los participantes.</p> <p>Fase 2: Entrevista a los actores en relación a la ambivalencia. Utilice el diseño de la tabla para “Ambivalencia y Barreras”:</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse; text-align: center;"> <thead> <tr> <th style="width: 30%;"></th> <th style="width: 35%;">Seguir como siempre...<br/>"práctica específica"</th> <th style="width: 35%;">Implementar una nueva...<br/>"práctica específica"</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td style="text-align: left;"><b>Beneficios</b></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td style="text-align: left;"><b>Costos</b></td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table> <p>Fase 3: Decidir las acciones de cambio. Esta fase contiene cuatro pasos:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>a) Identificar áreas disponibles para el cambio</li> <li>b) Negociar un plan de cambio</li> </ol> |   | Seguir como siempre...<br>"práctica específica" | Implementar una nueva...<br>"práctica específica" | <b>Beneficios</b> |  |  | <b>Costos</b> |  |  |
|   | Seguir como siempre...<br>"práctica específica"   | Implementar una nueva...<br>"práctica específica" |   |   |                   |  |  |               |  |  |
| <b>Beneficios</b>   |   |   |   |   |                   |  |  |               |  |  |
| <b>Costos</b>   |   |   |   |   |                   |  |  |               |  |  |

|   |  |
|---|--|
|   | <p>c) Formular un plan de cambio</p> <p>d) Unir decisiones</p>   |
| Experiencia especial necesaria para trabajar con la herramienta | <p>Estilo orientativo: curioso, calmado, orientador, tolerante</p> <p>El facilitador debe aplicar los siguientes cuatro principios en el proceso:</p> <p>a) Expresar empatía con los actores</p> <p>b) Aclarar diferencias</p> <p>c) Ir con la resistencia</p> <p>d) Apoyar las expectativas de logro de los actores</p>   |
| Material especial (complementario o adicional)                  | <p>La Investigación Motivacional incluye preguntas oportunas relevantes para apoyar el proceso, gracias a las cuales se pueden identificar otras herramientas/estrategias. Los enfoques y métodos como la Indagación Apreciativa, la lluvia de ideas y similares, son relevantes en el proceso.</p>  |
| Posibles riesgos  | <p>Es posible que en las sesiones grupales haya participantes que retendrán sus contribuciones por falta de seguridad o el sentimiento de inexperiencia para ejecutar las habilidades que requerirá el cambio.</p> <p>Es posible que en las sesiones grupales haya participantes que se resistan a las partes donde deberían aportar los beneficios de una nueva práctica.</p> <p>Por eso es importante asegurarse de que todos los participantes del grupo sientan que pueden participar en el proceso de forma igualitaria, y que la resistencia se reconozca como un desencadenante importante del aprendizaje.</p>   |
| Resultado   | <p>El objetivo de esta herramienta es facilitar un diálogo donde se reconozcan las barreras y la resistencia para el cambio.</p> <p>El objetivo es contribuir a facilitar los procesos donde los actores principales de los cambios sean respetados por su profesionalidad y conocimiento del ámbito.</p>  |
| Fundamento teórico  | <p>Este modelo se basa en los métodos de Miller &amp; Rollnick (2014). Se trata de un método trans-teórico que ofrece una estructura especial para las conversaciones sobre procesos de cambio. El método es adecuado para las situaciones donde los empleados se encuentran atrapados en la ambivalencia. Por ejemplo, situaciones donde los empleados quieren y no quieren seguir los procesos de cambio. La esencia de la ambivalencia es que no hay una respuesta clara sobre qué hacer. Esta incerteza, de una forma u otra, puede significar que se está atrapado y no puede actuar.</p> <p>En vez de definir la decisión de forma autoritaria, reduciendo así la ambivalencia, este modelo ayuda a explorar y desarrollar la ambivalencia de los empleados. La dirección de las acciones futuras debe ser promovida conscientemente por el facilitador, pero la decisión de cambio no se puede tomar en base a la coacción.</p> <p>Las decisiones de acción se toman de acuerdo con las actitudes y valores de los empleados. El método no pretende motivar el empleado por un tema determinado, sino asume que hay una relación colaborativa entre el empleado y el responsable/consultor, y puede ayudar a clarificar los costos y las oportunidades de un cambio dado.</p> |
| Desarrollado por  | <p>Miller, W.R &amp; Rollnick, S. (2012): Motivational Interviewing - tercera edición. Publicaciones Guilford, Nueva York.</p>   |

## *Recursos para Obstáculos*

| <b>Descripción del recurso</b>   |   |
|--|---|
| Nombre del recurso (página web, bibliografía...)                                 | (Inglés) ILFE Toolkit – Embracing Diversity: Toolkit for Creating Inclusive, Learning-Friendly Environments (English)<br>- Book 3: Getting All Children In School and Learning<br><a href="https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000214297?posInSet=17&amp;queryId=e3b712e8-7656-4bbb-8d8b-a6e9cbc1ec22">https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000214297?posInSet=17&amp;queryId=e3b712e8-7656-4bbb-8d8b-a6e9cbc1ec22</a>                 |
| Objetivo y por qué el recurso puede satisfacer el tema del proceso de la brújula | Este libro ayudará a reflexionar y analizar las posibles barreras/obstáculos en el aprendizaje inclusivo en la escuela.<br>Esta herramienta mostrará quién es vulnerable desde y dentro de la educación, cómo encontrar alumnos que no están en la escuela y por qué, e ideas para un plan de acción para que todos los niños y niñas vayan a la escuela.   |
| Grupo destinatario   | Miembros del grupo coordinador.   |
| Cómo trabajar con este recurso y cómo implementarlo en las escuelas              | A través del libro, los miembros del grupo coordinador entenderán algunas de las principales barreras que impiden que los niños vayan a la escuela o que abandonen los estudios, y cómo esas barreras se pueden reducir o eliminar.   |
| Resultado  | Este libro ayudará a concienciar sobre las dificultades y los obstáculos de implementar valores inclusivos en la escuela.   |
| Fundamento teórico   | Los enlaces a las declaraciones y valores promovidos por la UNESCO proporcionarán la teoría necesaria para realizar e implementar el proyecto educativo inclusivo. UNESCO es una de las organizaciones más grandes a nivel mundial que lucha por la promoción de sistemas educativos inclusivos, teniendo en cuenta la diversidad de necesidades y capacidades de los alumnos y eliminando las formas de discriminación en el ámbito educativo. |
| Desarrollado por   | Universitat de Lleida - España  |

### 3.5. Recursos

Entendido como:

- ¿Qué tipo de recursos están disponibles y es importante involucrarlos, por ejemplo, para superar posibles problemas y barreras? Por ejemplo, puede haber personas clave asociadas con el trabajo específico con el grupo objetivo designado. Los recursos también representan la asignación económica, los materiales y otros artefactos que pueden ayudar durante el proceso y la práctica.
- P. ej. son habilidades y competencias específicas necesarias y, por lo tanto, es necesaria la formación del personal implicado.

### *Herramientas para Recursos*

| <b>Descripción de la herramienta</b>                            |  |
|---|--|
| Nombre de la herramienta  | <b>Investigación documentada por ordenador</b>   |
| Objetivo de la herramienta                                      | La investigación documentada por ordenador es una forma muy rápida de acceder a una gran variedad de conocimientos para entender mejor un reto al principio del proyecto.  |
| Por qué esta herramienta es útil por esta parte del proceso     | Tener nuevos datos, inspiraciones y nuevos puntos de vista sobre un tema.  |
| Grupo destinatario  | Colaboradores locales.   |
| Cómo trabajar con la herramienta                                | <ol style="list-style-type: none"> <li>1) Pueden empezar rellenando una lista de “quehaceres” para ver qué se necesita investigar.</li> <li>2) Haced una lluvia de ideas y decidid qué tipos de materiales queréis buscar y dónde los buscaréis. Debéis apostar por la diversidad y la cantidad: artículos en noticias, medios de comunicación, TV, artículos científicos, informes, páginas web, blogs y libros.</li> <li>3) Encontrad una manera de compartir el material con los otros miembros del grupo.</li> </ol> |
| Experiencia especial necesaria para trabajar con la herramienta | Ninguna.   |
| Material especial (complementario o adicional)                  | Un ordenador, un escritorio, ¡hasta puede que un bibliotecario/a calificado/a! Un póster compartido o el área de un blog digital que todos en el grupo tengan acceso y puedan ver.   |
| Posibles riesgos  | Tener muchos datos puede dificultar la tarea de compartirlos u organizarlos.<br>No utilizar fuentes seguras, tener información falsa o incompleta.   |
| Resultado   | Describir los resultados esperados después de utilizar la herramienta (p. ej. las competencias que el grupo objetivo poseerá después de utilizar la herramienta).  |
| Fundamento teórico  | FUTE PROJECT <a href="http://fute-project.eu">http://fute-project.eu</a>   |
| Desarrollado por  | FUTE Project, Réseau Canopé  |

| Descripción de la herramienta                                   |   |
|---|---|
| Nombre de la herramienta  | <b>Perspectivas múltiples</b>   |
| Objetivo de la herramienta                                      | Este método se interesa en las ideas, opiniones y puntos de vista adquiridos por un grupo de personas diferentes, que son experimentados o especialistas en un tema o reto específico.  |
| Por qué esta herramienta es útil por esta parte del proceso     | Utilizar esta diversidad de conocimiento y las opiniones como inspiración para la generación de ideas.<br>Recopilar las experiencias de los usuarios.   |
| Grupo destinatario  | Colaboradores locales   |
| Cómo trabajar con la herramienta                                | <ol style="list-style-type: none"> <li>1) Planificad una sesión de ideación a través de la programación de pequeños ejercicios como por ejemplo hacer un collage, construir maquetas con Play-Doh, piezas de LEGO o responder diferentes cuestiones. Podéis planificar una actividad que tenga alguna relevancia para el tema.</li> <li>2) Aprended quiénes son las personas que tienen el conocimiento, la experiencia o las ideas sobre el reto en el que trabajáis. Podéis invitar a personas que no tienen una particular experiencia, pero tienen opiniones o puntos de vista sólidos en los temas.</li> <li>3) Buscad un sitio para la sesión que ofrezca un ambiente relajado y dinámico o decorad un aula para que sea acogedora.</li> <li>4) Invitad a los participantes y explicadles atentamente y con antelación qué pretendéis hacer y para qué vais a usar los resultados.</li> <li>5) Realizad un taller y animad a los participantes para que expliquen y visualicen sus experiencias, opiniones e ideas sobre el reto.</li> <li>6) Recopilad tantos puntos de vista, opiniones e ideas como os sea posible.</li> </ol> |
| Experiencia especial necesaria para trabajar con la herramienta | Ninguna.  |
| Material especial (complementario o adicional)                  | Bolígrafos y papel, equipamiento para grabar y una cámara o un móvil.   |
| Posibles riesgos  | No explicar a los participantes por qué están allí y qué se pretende hacer (no querrán participar).<br>Ser demasiado restrictivo cuando se escojan los participantes (no habrá suficientes ideas).  |
| Resultado   | Tener tantas perspectivas, opiniones e ideas variadas como sea posible, para que inspiren el proyecto.  |
| Fundamento teórico  | FUTE PROJECT <a href="http://fute-project.eu">http://fute-project.eu</a>  |
| Desarrollado por  | FUTE Project, Réseau Canopé   |

| Descripción de la herramienta   |  |                       |                       |                       |  |         |         |         |         |   |                       |                       |                       |                       |   |                       |                       |                       |                       |   |  |  |  |  |
|---|--|-----------------------|-----------------------|-----------------------|--|---------|---------|---------|---------|---|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|---|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|---|--|--|--|--|
| Nombre de la herramienta  | Lista de verificación  |                       |                       |                       |  |         |         |         |         |   |                       |                       |                       |                       |   |                       |                       |                       |                       |   |  |  |  |  |
| Objetivo de la herramienta  | Esta herramienta ayudará a los miembros del grupo coordinador saber qué recursos disponibles se necesitan para implementar los valores inclusivos con éxito.   |                       |                       |                       |  |         |         |         |         |   |                       |                       |                       |                       |   |                       |                       |                       |                       |   |  |  |  |  |
| Por qué esta herramienta es útil por esta parte del proceso   | Esta herramienta ayudará a reconocer qué tipos de recursos se necesitan para implementar exitosamente los valores inclusivos. Además, la herramienta permite decidir qué recursos están disponibles o son factibles de conseguir y cuáles no .   |                       |                       |                       |  |         |         |         |         |   |                       |                       |                       |                       |   |                       |                       |                       |                       |   |  |  |  |  |
| Grupo destinatario  | Miembros del grupo coordinador.  |                       |                       |                       |  |         |         |         |         |   |                       |                       |                       |                       |   |                       |                       |                       |                       |   |  |  |  |  |
| Cómo trabajar con la herramienta  | <p><b>1. LLUVIA DE IDEAS</b></p> <p>Empezad una lluvia de ideas conjunta, con la ayuda de una tabla como la presentada a continuación. La tabla debe tener tantas columnas como valores escogidos anteriormente por el grupo coordinador.</p> <p>Los miembros del grupo deben pensar en los recursos que necesitan para lograr cada valor. Es importante que piensen en los recursos disponibles y los recursos que consideran indispensables (los tengan o no). Cada miembro debe contribuir al menos con 1 idea. Los recursos deben estar enumerados en la tabla.</p> <p>Los miembros presentarán sus ideas en voz alta y el facilitador debe anotar todas las ideas.</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="background-color: #ffffcc;"></th> <th style="background-color: #ffffcc;">Valor 1</th> <th style="background-color: #ffffcc;">Valor 2</th> <th style="background-color: #ffffcc;">Valor 3</th> <th style="background-color: #ffffcc;">Valor 4</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td style="background-color: #ffffcc;">Recursos disponibles y/o indispensables para lograr cada valor.</td> <td>1.<br/>2.<br/>3.<br/>...</td> <td>1.<br/>2.<br/>3.<br/>...</td> <td>1.<br/>2.<br/>3.<br/>...</td> <td>1.<br/>2.<br/>3.<br/>...</td> </tr> <tr> <td style="background-color: #ffffcc;">Especificad los recursos necesarios, tanto como os sea posible.</td> <td>1.<br/>2.<br/>3.<br/>...</td> <td>1.<br/>2.<br/>3.<br/>...</td> <td>1.<br/>2.<br/>3.<br/>...</td> <td>1.<br/>2.<br/>3.<br/>...</td> </tr> <tr> <td style="background-color: #ffffcc;"> <i>Ejemplos:</i><br/>           - ¿Cuánto dinero?<br/>           - ¿Qué materiales?<br/>           ¿Cuántos? ¿Qué precio tendrían?<br/>           ¿Los tenemos?<br/>           ¿Cómo los conseguiremos?<br/>           - ¿Qué personas deberíamos involucrar? ¿Qué implicaría?<br/>           ¿Cómo lo conseguiremos?<br/>           ¿Tendremos que         </td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table> |                       |                       |                       |  | Valor 1 | Valor 2 | Valor 3 | Valor 4 | Recursos disponibles y/o indispensables para lograr cada valor. | 1.<br>2.<br>3.<br>... | 1.<br>2.<br>3.<br>... | 1.<br>2.<br>3.<br>... | 1.<br>2.<br>3.<br>... | Especificad los recursos necesarios, tanto como os sea posible. | 1.<br>2.<br>3.<br>... | 1.<br>2.<br>3.<br>... | 1.<br>2.<br>3.<br>... | 1.<br>2.<br>3.<br>... | <i>Ejemplos:</i><br>- ¿Cuánto dinero?<br>- ¿Qué materiales?<br>¿Cuántos? ¿Qué precio tendrían?<br>¿Los tenemos?<br>¿Cómo los conseguiremos?<br>- ¿Qué personas deberíamos involucrar? ¿Qué implicaría?<br>¿Cómo lo conseguiremos?<br>¿Tendremos que |  |  |  |  |
|   | Valor 1  | Valor 2               | Valor 3               | Valor 4               |  |         |         |         |         |   |                       |                       |                       |                       |   |                       |                       |                       |                       |   |  |  |  |  |
| Recursos disponibles y/o indispensables para lograr cada valor.   | 1.<br>2.<br>3.<br>...  | 1.<br>2.<br>3.<br>... | 1.<br>2.<br>3.<br>... | 1.<br>2.<br>3.<br>... |  |         |         |         |         |   |                       |                       |                       |                       |   |                       |                       |                       |                       |   |  |  |  |  |
| Especificad los recursos necesarios, tanto como os sea posible.   | 1.<br>2.<br>3.<br>...  | 1.<br>2.<br>3.<br>... | 1.<br>2.<br>3.<br>... | 1.<br>2.<br>3.<br>... |  |         |         |         |         |   |                       |                       |                       |                       |   |                       |                       |                       |                       |   |  |  |  |  |
| <i>Ejemplos:</i><br>- ¿Cuánto dinero?<br>- ¿Qué materiales?<br>¿Cuántos? ¿Qué precio tendrían?<br>¿Los tenemos?<br>¿Cómo los conseguiremos?<br>- ¿Qué personas deberíamos involucrar? ¿Qué implicaría?<br>¿Cómo lo conseguiremos?<br>¿Tendremos que |  |                       |                       |                       |  |         |         |         |         |   |                       |                       |                       |                       |   |                       |                       |                       |                       |   |  |  |  |  |



|   |  |  |  |  |  |
|---|--|--|--|--|--|
|   | pagar a un experto?  |  |  |  |  |
|   | <p><b>2. REFINAR</b><br/>Una vez se han escrito todas las ideas en el paso previo, se necesitará continuar con la segunda ronda de la tabla. En esta segunda parte de la tabla deberán especificar tanto como sea posible los recursos necesarios.</p> <p><b>3. REVISAR SI ES REALISTA</b><br/>El último paso consiste en revisar todas las ideas escritas en la tabla y debatir si todo lo escrito es realista. Rodead con el color rojo esos recursos que no son realistas o que tengáis dudas o dificultades. Rodead con el color verde esos recursos que son realistas o factibles.<br/>El grupo puede decidir tener un debate final sobre los recursos marcados en rojo: si los descartan o si piensan una forma de superar las dificultades para obtenerlos.</p> <p><b>4. RECURSOS DISPONIBLES</b><br/>Finalmente, haced una lista con los recursos factibles de cada valor (marcados en verde).</p> |  |  |  |  |
| Experiencia especial necesaria para trabajar con la herramienta | Ninguna.   |  |  |  |  |
| Material especial (complementario o adicional)                  | Pizarra digital u hoja grande de papel para compartir y escribir las ideas.  |  |  |  |  |
| Posibles riesgos  | Todos los miembros deben respetar las opiniones de los demás y hacer críticas constructivas. Si no, la participación de algunos miembros del grupo disminuirá.   |  |  |  |  |
| Resultado   | Esta herramienta ayudará a listar los recursos disponibles.  |  |  |  |  |
| Fundamento teórico  | Design thinking: <a href="http://75toolsforcreativethinking.com/">http://75toolsforcreativethinking.com/</a>   |  |  |  |  |
| Desarrollado por  | Universitat de Lleida - España   |  |  |  |  |

| Descripción de la herramienta                                   |   |
|---|---|
| Nombre de la herramienta  | Árbol de las ideas  |
| Objetivo de la herramienta                                      | El propósito del <i>árbol de las ideas</i> es permitir que los participantes visualicen y ordenen sus ideas sobre los recursos, durante la sesión de lluvia de ideas.   |
| Por qué esta herramienta es útil por esta parte del proceso     | Organizar las ideas visualmente ayuda a los participantes a desarrollar un entendimiento más clarificador de las diferentes perspectivas.   |
| Grupo destinatario  | Personal educativo, alumnos, agentes educativos y responsables  |
| Cómo trabajar con la herramienta                                | <p><b>Las ideas se exhiben en forma de árbol. El árbol tiene diversas ramas que permiten que los participantes (a) cubran un gran número de temas simultáneamente o (b) aborden un único tema desde diferentes perspectivas a la vez.</b></p> <p>El tema y subtemas deben ser escogidos con referencia el nivel de conocimiento relevante del grupo.</p> <p><b>Los participantes trabajan en grupos pequeños con su propio árbol y un número concreto de ramas.</b> Es una buena idea proporcionar a los participantes algunas preguntas y ángulos posibles (p. ej. ramas hechas de antemano, ya que les ayudará a desarrollarse y a centrarse en el problema real).</p> <p><b>1) Pida a los grupos que dibujen un árbol grande</b> (uno simple) en un rotafolio u hoja grande de papel. Puede pedir que dibujen tantas ramas como creáis necesarias (p. ej. diferentes agentes educativos). Incluya siempre una rama separada para las entradas “misceláneas” para evitar restringir innecesariamente el alcance del tópico. Pida a los participantes que usen <i>un color diferente para cada rama, incluyendo post-its a juego y bolígrafos, para mantener el árbol visualmente claro.</i></p> <p><b>2) Se pedirá a todos los participantes que escriban sus ideas en un post-it y que la coloquen en la rama</b> que ellos creen que pertenece.</p> <p><b>3) Resumiendo:</b> Una vez que todas las ideas estén escritas, el grupo grande las irá revisando conjuntamente. Es importante guardar los árboles para la siguiente fase del proceso y explotarlos de una forma visual.</p> |
| Experiencia especial necesaria para trabajar con la herramienta |   |
| Material especial (complementario o adicional)                  | Tablas grupales, rotafolio u hojas grandes de papel, post-its, rotuladores.   |
| Posibles riesgos  | Las perspectivas y preguntas escogidas pueden restringir el alcance del ejercicio.<br>Participación pasiva o enfoque superficial, si no se vincula de forma concreta al proceso más amplio.   |
| Resultado   | Amplia perspectiva de los recursos de la escuela.   |
| Fundamento teórico  |   |
| Desarrollado por  | Haukijärvi, N., Kangas, A., Knuutila, H., Leino-Richert, E. & Teirasvuo, N.2014. Course material from Turku University of Applied Sciences  |

|  |  |
|--|--|
|  | 2014/92. <a href="http://julkaisut.turkuamk.fi/isbn9789522165121.pdf">http://julkaisut.turkuamk.fi/isbn9789522165121.pdf</a> |
|--|--|

## *Recursos para el proceso “recursos”*

| <b>Descripción del recurso</b>   |   |
|--|---|
| Nombre del recurso<br>(página web,<br>bibliografía...)                   | Recursos sobre inclusión en educación (inglés)<br><a href="https://en.unesco.org/themes/inclusion-in-education/resources">https://en.unesco.org/themes/inclusion-in-education/resources</a>             |
| Objetivo de la herramienta y por qué es útil para esta parte del Proceso | Esta página web ofrece todas las declaraciones, convenciones, guías y también herramientas y toolkits, así como otros recursos.   |
| Grupo destinatario   | Profesores y equipo directivo   |
| Cómo trabajar con este recurso y cómo implementarlo en las escuelas      | Los profesores encontrarán herramientas necesarias como: tablas de observación específicas, vídeos, formación, etc. Los grupos pueden utilizar la página web para evaluar su proyecto inclusivo.        |
| Resultado  | Los profesores podrán encontrar herramientas y soluciones útiles para su proyecto inclusivo. Esta página web también permite compartir sus experiencias e inspirar a otros a implementar sus proyectos. |
| Fundamento teórico   | El enlace y las declaraciones y valores promovidos por la UNESCO proporcionará la teoría necesaria para realizar e implementar un proyecto educativo inclusivo.   |
| Desarrollado por   | Reseau Canopé   |

| <b>Descripción del recurso</b>   |  |
|--|--|
| Nombre del recurso (página web, bibliografía...)                                 | Libro (inglés): <i>“R. Flecha (ed.). Acciones educativas exitosas para la inclusión y la cohesión social en Europa”</i> . Berlin (2015).<br><br><a href="https://www.schooleducationgateway.eu/files/esl/downloads/13_INCLUD-ED_Book_on_SEA.pdf">https://www.schooleducationgateway.eu/files/esl/downloads/13_INCLUD-ED_Book_on_SEA.pdf</a>  |
| Objetivo y por qué el recurso puede satisfacer el tema del proceso de la brújula | El libro recopila los principales resultados obtenidos con el proyecto <i>INCLUD-ED Strategies for inclusion and social cohesion in Europe from education</i> (2006–2011). El objetivo es conseguir el éxito escolar a través de la cohesión social de los alumnos en los diferentes países europeos, con la colaboración de los diferentes agentes educativos y los diferentes recursos de la comunidad educativa.  |
| Grupo destinatario   | Miembros del grupo coordinador.  |
| Cómo trabajar con este recurso y cómo implementarlo en las escuelas              | El libro propone la incorporación de los miembros de la comunidad educativa (familia y otros agentes sociales) en la implementación de actividades de aprendizaje colaborativo en las aulas. El libro ayudará a analizar las estrategias educativas del centro escolar, para detectar posibles acciones que promuevan la exclusión social e incorporar otros agentes educativos como herramienta para fomentar la inclusión. La lectura de este libro proporcionará recursos concretos para que la escuela adquiera el éxito escolar en cada acción y participación social y cultural.<br><br>Además, este libro también puede ser útil para planificar la fase de implementación de la Brújula para la Inclusión. |
| Resultado  | La lectura de los diferentes capítulos permitirá a los miembros del grupo coordinador tener un amplio abanico de recursos y estrategias para poder diferenciar entre los que promueven la cohesión social y los que conducen a la exclusión social en la comunidad educativa.  |
| Fundamento teórico   | El libro se basa en la Teoría Sociocultural y resalta el relevante papel de la interacción y del lenguaje en la promoción de prácticas inclusivas.   |
| Desarrollado por   | Universitat de Lleida - España   |

## 3.6. Rutas acordadas

Entendido como:

- En base a los valores, direcciones y al análisis de barreras y recursos descritos conjuntamente con los agents educativos implicados, se escogen posteriormente métodos y tareas específicas para incluir en la colaboración para la inclusión. Recordad que no existe un método único que encaje a todas partes y en todo momento a la inclusión – por ese motivo, se deben seleccionar y desarrollar métodos locales que puedan llevar a una cultura inclusiva.
- Crear un plan de trabajo más detallado para la implementación de prácticas inclusivas.

### *Herramientas para las rutas acordadas*

| Descripción de la herramienta                                   |   |
|---|---|
| Nombre de la herramienta  | <b>Plan de acción</b>   |
| Objetivo de la herramienta                                      | Cuando se trabaja conjuntamente con otras personas es importante tener un entendimiento común sobre qué se hace y a dónde se quiere llegar.   |
| Por qué esta herramienta es útil por esta parte del proceso     | Una cosa que puede ayudar a conseguirlo es crear una ilustración compartida y visual sobre la ruta, qué métodos se usarán, qué se hará y durante cuánto tiempo: una hoja de ruta o plan de acción.  |
| Grupo destinatario  | Grupo coordinador.  |
| Cómo trabajar con la herramienta                                | 1) Anotad las acciones, actividades, métodos, las herramientas que necesitáis y debatid y planificad el tiempo a invertir y cuándo planeáis hacer qué. Marcadlo, enumeradlo o dibujadlo.<br>2) Colocad todos los elementos en una línea del tiempo o en un diagrama que encaje con vuestro propósito: un diagrama en forma de cohete, cebolla o paisaje. Marcad las diferentes fases y fechas límite en el proceso, las personas a cargo y puede que los métodos usados.<br>3) Poned la hoja de ruta o plan de acción en un espacio visible para todos, para consultarlo cuando el grupo necesite reconsiderar el trabajo hecho y cómo se está avanzando. |
| Experiencia especial necesaria para trabajar con la herramienta | Ninguna.  |
| Material especial (complementario o adicional)                  | Pizarra, cartulina, pizarra inteligente o pizarra compartida en línea p. ej. padlet.  |
| Posibles riesgos  | Hacer un plan de acción con demasiados elementos, dificulta su lectura.   |
| Resultado   | Tener una perspectiva amplia del proyecto y el “quién hace qué”.<br>Recordar los próximos pasos y el trabajo que se debe hacer.<br>Sentirse orgulloso del trabajo hecho.  |

|                    |  |
|--------------------|--|
| Fundamento teórico | FUTE PROJECT <a href="http://fute-project.eu">http://fute-project.eu</a> |
| Desarrollado por   | FUTE Project, Réseau Canopé  |

| Descripción de la herramienta                               |  |
|---|--|
| Nombre de la herramienta                                    | <b>Una mirada en profundidad</b>   |
| Objetivo de la herramienta                                  | Especificar los pasos concretos a seguir en el proceso de implementación.  |
| Por qué esta herramienta es útil por esta parte del proceso | Los miembros del grupo coordinador concretan las acciones a seguir para el proceso de implementación. Deberán: <ul style="list-style-type: none"> <li>(a) Definir toda la implementación, establecer las fechas de cada actividad o paso;</li> <li>(b) Pensar y definir la metodología;</li> <li>(c) Pensar cómo distribuir el trabajo y las diferentes tareas entre los miembros del grupo.</li> </ul>  |
| Grupo destinatario  | Miembros del grupo coordinador   |
| Cómo trabajar con la herramienta                            | <p>1. <b>RECORDAR</b><br/>Distribuid un informe a cada miembro del grupo con las decisiones más importantes tomadas en las fases previas: los valores inclusivos que quieren promover y un resumen de las barreras y los recursos existentes. Esta información les ayudará a tener presente el trabajo previo realizado, para poder responder con más eficiencia las cuestiones que se presentan a continuación.</p> <p>2. <b>IR MÁS ALLÁ</b><br/>Cread grupos pequeños de 3-4 personas, dependiendo del número total de miembros del grupo coordinador. Cada pequeño grupo debe rellenar una carta (ver el ejemplo a continuación) por cada valor escogido por el grupo. Para fomentar un debate constructivo, todos deberán aportar ideas y argumentar las razones de sus opiniones.</p> <p>En la carta, tienen 4 aspectos diferentes para pensar conjuntamente:</p> <p>1º – <b>VINCULAR</b>: pensad cómo va a empezar la implementación. En el paso “Procedimientos acordados” es muy importante pensar cómo vincular a toda la comunidad educativa (alumnos, claustro y personal educativo). Por eso, en esta columna deberán puntualizar qué acciones pueden llevarse a cabo para motivar a todo el munto para que forme parte del proceso de implementación.</p> <p>2º – <b>ACCIÓN</b>: deberán pensar y explicar qué actividades se realizarán a lo largo de la implementación y también se debe estimar la fecha (cuándo).</p> <p>3º – <b>METODOLOGÍA</b>: pensad algunos recursos metodológicos (métodos, herramientas, ejemplos de inspiración...).</p> <p>4º – <b>REPARTICIÓN DEL TRABAJO</b>: describid qué miembro realizará o será</p> |

|   | <p>responsable de qué.</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="5"><b>Valor:</b></th> </tr> <tr> <th rowspan="2">VINCULAR</th> <th colspan="2">ACCIÓN</th> <th rowspan="2">METODOLOGÍA</th> <th colspan="2">REPARTICIÓN DEL TRABAJO</th> </tr> <tr> <th>Actividad</th> <th>Cuándo</th> <th>Qué</th> <th>Quién</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table> <p><b>3. COMPARTIR&amp;DEBATIR</b><br/>Cada grupo pequeño comparte sus respuestas con los otros miembros. En este punto de la herramienta, los miembros pueden hacer preguntas y tomar las notas que consideren (aspectos que les han gustado, aspectos por los que tienen argumentos en contra...).</p> <p><b>4. ACUERDO</b><br/>Finalmente, un facilitador debe escribir todas las decisiones finales que toman. Deberán compartir una tabla como la que hay en la carta.</p> <p>Columna por columna, debatirán, seleccionarán y escribirán la decisión final. Deberán justificar con argumentos las diferentes respuestas (pros y contras). La persona a cargo de rellenar la tabla compartida, escribirá la respuesta acordada entre el grupo coordinador.</p> | <b>Valor:</b> |             |                         |       |  | VINCULAR | ACCIÓN |  | METODOLOGÍA | REPARTICIÓN DEL TRABAJO |  | Actividad | Cuándo | Qué | Quién |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|---|--|---------------|-------------|-------------------------|-------|--|----------|--------|--|-------------|-------------------------|--|-----------|--------|-----|-------|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|
| <b>Valor:</b>   |  |               |             |                         |       |  |          |        |  |             |                         |  |           |        |     |       |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| VINCULAR  | ACCIÓN   |               | METODOLOGÍA | REPARTICIÓN DEL TRABAJO |       |  |          |        |  |             |                         |  |           |        |     |       |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|   | Actividad  | Cuándo        |             | Qué                     | Quién |  |          |        |  |             |                         |  |           |        |     |       |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|   |  |               |             |                         |       |  |          |        |  |             |                         |  |           |        |     |       |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|   |  |               |             |                         |       |  |          |        |  |             |                         |  |           |        |     |       |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|   |  |               |             |                         |       |  |          |        |  |             |                         |  |           |        |     |       |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|   |  |               |             |                         |       |  |          |        |  |             |                         |  |           |        |     |       |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Experiencia especial necesaria para trabajar con la herramienta | Ninguna, aunque un miembro del grupo debe actuar como facilitador y debe animar a los miembros del grupo a mantener un debate fructífero. Cada uno deberá respetar los puntos de vista de los compañeros y argumentar sus propias opiniones.   |               |             |                         |       |  |          |        |  |             |                         |  |           |        |     |       |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Material especial (complementario o adicional)                  | Todos los grupos pequeños necesitan una carta como el ejemplo proporcionado.<br>Una pizarra digital (recomendable), pizarra blanca u hoja grande de papel para escribir las diferentes decisiones acordadas para cada valor.   |               |             |                         |       |  |          |        |  |             |                         |  |           |        |     |       |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Posibles riesgos  | Algunos participantes pueden no mostrar suficiente respeto hacia las opiniones de los demás, cosa que disminuiría la participación de los otros miembros del grupo.  |               |             |                         |       |  |          |        |  |             |                         |  |           |        |     |       |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Resultado   | A través del uso de esta herramienta se definirán pasos y acciones a seguir durante la implementación de cada valor inclusivo. Cada miembro también deberá saber qué acción específica llevará a cabo.   |               |             |                         |       |  |          |        |  |             |                         |  |           |        |     |       |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Fundamento teórico  | Design thinking: <a href="http://75toolsforcreativethinking.com/">http://75toolsforcreativethinking.com/</a>   |               |             |                         |       |  |          |        |  |             |                         |  |           |        |     |       |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Desarrollado por  | Universitat de Lleida - España   |               |             |                         |       |  |          |        |  |             |                         |  |           |        |     |       |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |

## *Recursos para las rutas acordadas*

| <b>Descripción del recurso</b>   |  |
|--|--|
| Nombre del recurso<br>(página web,<br>bibliografía...)                           | Libro (inglés): <b>“UNESCO (2013) “Promoting Inclusive Teacher Education - Methodology”</b><br>El enlace está adjunto a continuación.  |
| Objetivo y por qué el recurso puede satisfacer el tema del proceso de la brújula | El libro es una guía para que los profesores promuevan una metodología de enseñanza inclusiva.   |
| Grupo destinatario   | Miembros del grupo coordinador.  |
| Cómo trabajar con este recurso y cómo implementarlo en las escuelas              | El libro proporcionará recursos para afrontar diferentes problemas y barreras emergidos durante la implementación de metodologías de enseñanza inclusivas. Además, el libro ofrece estrategias y soluciones a los profesores para defender, ayudar, adaptar, desarrollar e implementar metodologías que promuevan una educación inclusiva.   |
| Resultado  | Un análisis de las metodologías de enseñanza inclusivas de la escuela, garantizando que los métodos educativos sean flexibles, centrados en el alumno y solidarios con los miembros de la comunidad educativa. Además, la lectura del libro ayudará a los profesores a iniciar buenas prácticas educativas de una forma reflexiva y práctica, utilizando diferentes habilidades para promover una educación inclusiva en la escuela. |
| Fundamento teórico   | La UNESCO proporcionará la teoría necesaria para realizar e implementar el proyecto educativo inclusivo. UNESCO es una de las organizaciones más grandes a nivel mundial que lucha por la promoción de sistemas educativos inclusivos, teniendo en cuenta la diversidad de necesidades y capacidades de los alumnos y eliminando formas de discriminación en el ámbito educativo.  |
| Desarrollado por   | Universitat de Lleida - España   |

**Online link of the book**

[https://unesdoc.unesco.org/in/documentViewer.xhtml?v=2.1.196&id=p::usmarcdef\\_0000221037&file=/in/rest/annotation\\_SVC/DownloadWatermarkedAttachment/attach\\_import\\_746d3232-9796-4ddc-9a80-53e9e7537020%3F\\_%3D221037eng.pdf&locale=es&multi=true&ark=/ark:/48223/pf0000221037/PDF/221037eng.pdf#03\\_Dec\\_5\\_METHODODOLOGY.indd%3A.15657%3A10948](https://unesdoc.unesco.org/in/documentViewer.xhtml?v=2.1.196&id=p::usmarcdef_0000221037&file=/in/rest/annotation_SVC/DownloadWatermarkedAttachment/attach_import_746d3232-9796-4ddc-9a80-53e9e7537020%3F_%3D221037eng.pdf&locale=es&multi=true&ark=/ark:/48223/pf0000221037/PDF/221037eng.pdf#03_Dec_5_METHODODOLOGY.indd%3A.15657%3A10948)



### 3.7. Implementación

Entendido como:

- El proceso de implementación es la parte crucial de cualquier proyecto ya que, al final del día, es una cuestión de cómo ‘predicar con el ejemplo’. Por la tanto, cualquier proceso de implementación necesita seguimiento.
- Al trabajar con la Brújula Europea para la Inclusión, el seguimiento implica una evaluación fase por fase, basada en información de todo tipo, como cuestionarios, entrevistas profundas, narrativas, etc.
- Para asegurar la implementación se requieren ajustes durante todo el transcurso, ya que se deberá adecuar la dirección de cada plan a las realidades y dinámicas imprevistas. La agilidad para esta necesidad de cambio debe incorporarse en la implementación.

#### *Herramientas para la implementación*

| <b>Descripción de la herramienta</b>                            |   |
|---|---|
| Nombre de la herramienta  | <b>Mapeo del agente educativo</b>   |
| Objetivo de la herramienta                                      | Después de identificar la necesidad de un niño, esta herramienta pretende crear un mapa que muestre los recursos, y que los agentes educativos puedan responder a esta necesidad.   |
| Por qué esta herramienta es útil por esta parte del proceso     | Durante la fase operacional, esta herramienta ayuda a los colaboradores a dar un paso atrás y buscar otros socios y habilidades.<br>Ayuda a entender / aceptar / delegar / encontrar soluciones.  |
| Grupo destinatario  | Colaboradores locales   |
| Cómo trabajar con la herramienta                                | 1) Creamos una cartografía con 4 círculos concéntricos.<br>El círculo más pequeño contiene el usuario.<br>El segundo círculo contiene los colaboradores que actuarán concretamente en la escuela.<br>El tercer círculo contiene los colaboradores institucionales, que pueden apoyar el diagnóstico, la orientación, la formación.<br>El círculo más grande contiene recursos metodológicos (ejemplos inspiradores, métodos, herramientas).<br>2) Después se hace una lluvia de ideas para recopilar actores/recursos en cada uno de los círculos.<br>3) Con las ideas del paso previo (lluvia de ideas), completamos el mapeo.<br>4) Si un círculo es pequeño o no se rellena, puede ser útil abrir el grupo de trabajo a otros profesionales.<br>Si emergen nuevos actores durante el transcurso del proyecto, será útil para completar el mapeo. |
| Experiencia especial necesaria para trabajar con la herramienta | Conocimiento del mundo institucional y profesional.   |

|  |   |
|--|---|
| Material especial (complementario o adicional) | Papel, bolígrafos, post-its.  |
| Posibles riesgos                               | El equipo no tiene en cuenta las soluciones enumeradas. Destacar la falta de actores para responder al problema (insatisfacción). No seleccionar los actores: con demasiadas opciones, tenéis el riesgo de perderos.                            |
| Resultado                                      | Dar un paso atrás de la situación.<br>Incrementar la competencia del grupo a través de un mejor conocimiento de los colaboradores y recursos.<br>Autonomía del equipo y de cada profesor (no es necesario buscar una solución “llave en mano”). |
| Fundamento teórico                             | Métodos de trabajo de educación especial.<br>Concept 360 de Suiza.  |
| Desarrollado por                               | Réseau Canopé   |

| Descripción de la herramienta                               |   |
|---|---|
| Nombre de la herramienta                                    | <b>Mapeo Cultural</b><br><a href="https://creately.com/blog/diagrams/change-management-tools-list/#culture">https://creately.com/blog/diagrams/change-management-tools-list/#culture</a>  |
| Objetivo de la herramienta                                  | Un mapa cultural es una herramienta que se usa para visualizar la cultura escolar, influenciada por los valores, las normas, la ética, etc. Ayuda a explorar información crucial para cualquier cambio inicial, incluidos los facilitadores y los riesgos.  |
| Por qué esta herramienta es útil por esta parte del proceso | Se trata de comprender y luego cambiar la cultura escolar. Por eso, el Mapeo Cultural puede ayudar a los líderes escolares, así como a los profesores y a toda la comunidad educativa a reflexionar sobre la ética de su escuela, como una etapa preparatoria antes de presentar la Brújula de Inclusión.   |
| Grupo destinatario  | Generalmente líderes educativos, pero también personal, familias, alumnos y otros profesionales implicados.   |
| Cómo trabajar con la herramienta                            | <p>Paso 1: Identificar las subculturas</p> <p>Identifique diferentes grupos de la escuela (líderes educativos, profesores, alumnos, etc.). Identificar 5-6 personas que pueden representar mejor estos grupos.</p> <p>Paso 2: Llevar a cabo debates en grupo</p> <p>Debata con cada grupo para entender las barreras y los facilitadores para lograr una cultura inclusiva.</p> <p>Paso 3: Organizar la información</p> <p>Organice la información, como los comportamientos, los facilitadores, las barreras, los resultados actuales y deseados, etc. en el mapeo cultural como el que se muestra a continuación, para un análisis rápido (las áreas se ajustarán según corresponda).</p> |

|   |  |
|---|--|
|   | <div style="text-align: center;"> <p><b>EL MAPA CULTURAL</b></p> <p>Una herramienta de gestión de cambios</p> </div> <div style="display: flex; justify-content: space-between; margin-top: 10px;"> <div style="border: 1px solid black; padding: 2px;">Fecha:</div> <div style="border: 1px solid black; padding: 2px;">Versión:</div> </div> <div style="display: flex; justify-content: space-around; margin-top: 10px;"> <div style="background-color: #c00000; color: white; padding: 5px;">Diseñado para:</div> <div style="background-color: #c00000; color: white; padding: 5px;">Diseñado por:</div> </div> <div style="border: 1px solid black; padding: 10px; margin-top: 10px;"> <p style="text-align: center;"><b>RESULTADOS</b></p> <p>Los resultados son tangibles, a menudo expresados en términos de tiempo y dinero.</p> <p>¿Qué resultados estamos viendo?<br/> ¿Qué sucede a causa de nuestro comportamiento?<br/> ¿Qué estamos haciendo?<br/> ¿Cuál es el impacto?</p> </div> <div style="border: 1px solid black; padding: 10px; margin-top: 10px;"> <p style="text-align: center;"><b>COMPORTAMIENTOS</b></p> <p>Los comportamientos son específicos, concretos, tangibles y observables.</p> <p>¿Cómo es un gran día aquí?<br/> ¿Cómo es un día terrible aquí?<br/> ¿Cómo hacemos las cosas por aquí?<br/> ¿Cuál es un ejemplo concreto de un comportamiento típico?<br/> ¿Cómo lo describiría si lo imagina como una escena de una película?<br/> ¿Puede contar una historia sobre un patrón típico de comportamiento?<br/> ¿Cómo te hace sentir eso?</p> </div> <div style="border: 1px solid black; padding: 10px; margin-top: 10px;"> <p style="text-align: center;"><b>HABILITADORES Y BLOQUEADORES</b></p> <p>Los habilitadores habilitan comportamientos, los bloqueadores bloquean comportamientos. Algunos son formales y explícitos, como las normas, incentivos y procedimientos. Otros son informales e implícitos, como normas, hábitos y rutinas no escritas.</p> <p>¿Por qué nos comportamos de la forma en que los hacemos?<br/> ¿Qué causa o influye en nuestros comportamientos?<br/> ¿Qué dicen o hacen los líderes que permiten estos comportamientos?<br/> ¿Cómo se recompensa a las personas por sus comportamientos (tanto positivos como negativos)?<br/> ¿Cómo posibilita el espacio físico de trabajo determinados comportamientos?<br/> ¿Qué nos impide comportarnos de manera diferente?<br/> ¿Cuáles son las normas no escritas?<br/> ¿Qué hábitos o rutinas son fáciles de cambiar? ¿Por qué?</p> <p style="font-size: small; text-align: center;">Reference: <a href="http://www.xplaner.com/culturemap/">http://www.xplaner.com/culturemap/</a></p> </div> <p style="margin-top: 10px;">Paso 4: Debate reflexivo con representantes de todos los grupos.</p> |
| Experiencia especial necesaria para trabajar con la herramienta | Ninguna.   |
| Material especial (complementario o adicional)                  | En este contexto, los profesores, los padres, los alumnos, la comunidad educativa y otros profesionales se consideran recursos.  |
| Posibles riesgos  | Es un proceso que requiere mucho tiempo; y podría ser difícil vincular a determinados grupos, como los padres.   |
| Resultado   | Líderes educativos y otros, adquirirán más conocimientos en su esfuerzo por desarrollar una escuela inclusiva.   |
| Fundamento teórico  | <a href="http://www.xplaner.com/culturemap/">http://www.xplaner.com/culturemap/</a><br><a href="https://www.strategyzer.com/blog/posts/2016/1/11/best-practices-how-to-use-the-culture-map">https://www.strategyzer.com/blog/posts/2016/1/11/best-practices-how-to-use-the-culture-map</a>   |
| Desarrollado por  | Sugerido por la Universidad de Exeter  |

| Descripción de la herramienta                               |   |
|---|---|
| Nombre de la herramienta                                    | Reconstruyendo la escena  |
| Objetivo de la herramienta                                  | El objetivo principal de la herramienta es ejecutar una planificación visual de la implementación y destacar los aspectos más significativos de cada actividad. Esta visualización tiene un doble propósito: en primer lugar, ayudar a refinar la planificación de la implementación; y en segundo lugar, ser la herramienta de regulación y mejora durante la implementación.  |
| Por qué esta herramienta es útil por esta parte del proceso | Esta herramienta es importante para que el grupo coordinador pueda revisar los pasos a seguir en la implementación, para detectar posibles errores y supervisar el proceso de implementación.   |
| Grupo destinatario  | Miembros del grupo coordinador y todos los participantes implicados (profesores, comunidad local, familia, alumnos...).   |
| Cómo trabajar con la herramienta                            | <p><b>1. ORGANIZACIÓN</b></p> <p>Primero, se debería colgar un mural en una de las paredes del aula, con un dibujo representativo del plan de acción o el mapa de ruta de la implementación (por ejemplo, un camino, una estrella, un árbol...).</p> <p>Después, se crean grupos pequeños de 3-4 personas, dependiendo del número total de miembros del grupo coordinador. Cada grupo pequeño trabaja en una de las fases de la implementación, diseñadas por el grupo coordinador. La fase estaría secuenciada y cada paso se resumiría para explicarlo como una historia: quién es el personaje principal y por qué (por qué no otra persona), qué ha hecho, qué necesita, qué otras personas están implicadas, quiénes son los expertos... Para fomentar un debate constructivo, todos deben expresar sus ideas y argumentar las razones de sus opiniones.</p> <p>Un miembro de cada grupo tendrá el papel de 'observador' y no participará en el proceso de creación de la historia. Estos miembros jugarán un papel más activo en la siguiente fase de la herramienta.</p> <p><b>2. CUENTACUENTOS</b></p> <p>El observador escuchará la historia sin intervenir y tomando notas sobre todos los aspectos que no entiende o que les parecen incoherentes con el hilo conductor de la historia. ¿Es realista? ¿Podría intervenir algún problema?</p> <p>Si el observador tiene alguna observación, puede comentarla con su grupo pequeño para hacer algún cambio, si se da el caso.</p> <p>Una vez los cambios se han realizado (en caso de que sean necesarios), deben esquematizar un diagrama o dibujo de su actividad particular o fase concreta de la implementación en un DIN-A5.</p> <p><b>3. COMPARTIR &amp; REVISAR</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Mural en la pared: cada pequeño grupo colgará el diagrama o resumen en la pared, en el punto específico de la ruta donde pertenece.</li> </ul> |

|   |   |
|---|---|
|   | <p>- Cada pequeño grupo explica en voz alta la historia, uno a uno, en orden. De este modo, presentarán la historia de todo el proceso de implementación.</p> <p>- En este caso, otro miembro del grupo debe asumir el papel de ‘observador’ (un miembro diferente al de antes). Estos observadores harán sugerencias y presentarán sus dudas al final. En ese momento, cualquier miembro puede hacer sugerencias si así lo desea.</p> <p><b>4. IMPLEMENTACIÓN</b><br/>La implementación se realiza siguiendo las fases acordadas y resumidas en el mapa de ruta o plan de acción.</p> <p><b>5. REFLEXIONAR &amp; REVISAR</b><br/>Regularmente, el grupo coordinador se reunirá y revisará el mapa de ruta. De este modo, revisarán durante el proceso de implementación si los pasos resumidos en el plan de acción se han seguido.<br/>Si un paso no se ha completado, reflexionarán sobre el por qué y cómo podría influenciar o afectar las próximas fases de implementación.</p> |
| Experiencia especial necesaria para trabajar con la herramienta | Ninguna.  |
| Material especial (complementario o adicional)                  | Un mural grande de papel para colgar en la pared, papeles DIN A-5, bolígrafos y lápices de colores.   |
| Posibles riesgos  | El grupo debe hacer un esfuerzo para diseñar un cuentacuentos creativo. Sin embargo, <i>existe el riesgo de que a los participantes con historias altamente creativas les resulte difícil ser parte del proceso de implementación.</i> Entonces, la herramienta podría ser inútil.  |
| Resultado   | El grupo coordinador y todos los participantes tendrán una visión más amplia de la implementación y podrán prever cualquier detalle previamente pasado por alto o cualquier barrera posible. Será la última revisión de los agentes implicados y de los recursos proporcionados, para asegurar el éxito de la implementación. Será un resumen visual que facilitará que los miembros sean conscientes de cada fase de la implementación.  |
| Fundamento teórico  | <p>Esta herramienta se inspira en las Sondas Culturales o <i>Cultural Probes</i>, una técnica desarrollada por William Gaver. Las <i>Cultural Probes</i> son una técnica utilizada para inspirar ideas en un proceso de diseño. Sirve de medio para recopilar información inspiradora sobre la vida, los valores y los pensamientos de las personas. Las sondas son paquetes pequeños que pueden incluir cualquier tipo de artefacto (como un mapa, una carta, una cámara o un diario) junto con tareas evocadoras, lo que permite a los participantes registrar eventos, sentimientos o interacciones específicas. El objetivo es obtener respuestas inspiradoras de las personas, para comprender un contexto específico.</p> <p>Gaver, W, Dunne, A., &amp; Pacenti, E., Design: Cultural probes, Interactions, Vol 6, Issue 1, Jan/Feb 1999</p>  |
| Desarrollado por  | Universitat de Lleida - España  |

| Descripción de la herramienta                                   |   |
|---|---|
| Nombre de la herramienta  | El Modelo de Cambio de 8 Pasos de Kotter  |
| Objetivo de la herramienta                                      | Resalta cómo implementar un cambio en una organización de forma sistemática y efectiva.   |
| Por qué esta herramienta es útil por esta parte del proceso     | Su objetivo parece encajar según Richesin (1995), ya que implementar un cambio no siempre es fácil. Las barreras pueden aparecer en diversas formas; puede haber una falta de trabajo en grupo o de liderazgo, culturas del espacio de trabajo rígidas, actitudes arrogantes, miedo humano general, etc. Pueden afectar cualquier proyecto de implementación de cambios.<br>Kotter resalta 8 pasos que las organizaciones deberían seguir para superar esos retos e implementar cambios a gran escala con éxito. Siguiendo estos pasos aumentaría la posibilidad de que al final del proceso, la organización (las dos escuelas piloto en particular) no solo esté preparada, sino que también se comprometa a aceptar los cambios. |
| Grupo destinatario  | Dirección escolar   |
| Cómo trabajar con la herramienta                                | Ver el desglose simplificado:<br><a href="https://creately.com/blog/diagrams/kotters-8-step-change-model/">https://creately.com/blog/diagrams/kotters-8-step-change-model/</a> y <a href="https://www.mindtools.com/pages/article/newPPM_82.htm">https://www.mindtools.com/pages/article/newPPM_82.htm</a>  |
| Experiencia especial necesaria para trabajar con la herramienta | Ninguna experiencia especial es requerida, pero el grupo de investigación tiene experiencia limitada en el uso de esta herramienta.   |
| Material especial (complementario o adicional)                  | Ver el libro de Kotter (2012)<br><a href="http://www.amazon.com/Leading-Change-New-Preface-Author/dp/1422186431">www.amazon.com/Leading-Change-New-Preface-Author/dp/1422186431</a>   |
| Posibles riesgos  | Falta de experiencia para guiar a las escuelas en su implementación.  |
| Resultado   | Siguiendo estos pasos aumentaría la posibilidad de que al final del proceso, la escuela no solo esté preparada, sino que también se comprometa a aceptar los cambios (es decir, la Brújula para la Inclusión).  |
| Fundamento teórico  | Ver Richesin (1995).  |
| Desarrollado por  | John Kotter/ sugerido por la Universidad de Exeter.<br><br>Ref:<br>Kotter, J. (2012) Leading Change, Harvard Business Review Press<br><br>Richesin, Anna Lora, "Assessing the Implementation of a Non-profit Organizational Change Initiative Using Kotter's (1995) 8 Step Change Model." (2011). Undergraduate Honors Theses. Paper 10.<br><a href="https://dc.etsu.edu/honors/10">https://dc.etsu.edu/honors/10</a>   |

| Descripción de la herramienta                                   |   |
|---|---|
| Nombre de la herramienta  | Aprender a interpretar el mundo a través de los ojos de los demás   |
| Objetivo de la herramienta                                      | <p>Este recurso ofrece un fundamento teórico y metodológico para ayudar a los educadores a leer las lógicas culturales (sistemas de significado y representación) de grupos indígenas específicos en relación con conceptos relacionados con la agenda para el desarrollo internacional (p. ej. desarrollo, erradicación de la pobreza, igualdad, educación, etc.). Este ejercicio intercultural invita a los aprendices a examinar los orígenes de sus propias percepciones y lógicas culturales (sus valores y suposiciones), a desarrollar la autorreflexión, a reevaluar sus propias posiciones en el contexto global y a aprender de otras formas locales de conocer y ver.</p> <p>Este conjunto de actividades de aprendizaje ha sido diseñado para permitir a los alumnos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Desarrollar una comprensión de cómo el lenguaje y los sistemas de creencias, valores y representaciones afectan la forma en que las personas interpretan el mundo.</li> <li>● Examinar críticamente estas interpretaciones, tanto Occidentales como indígenas, analizando los orígenes y las posibles implicaciones de los supuestos.</li> <li>● Identificar un marco ético para mejorar el diálogo, el compromiso y el aprendizaje mutuo</li> <li>● Informar materiales del aula</li> </ul> |
| Por qué esta herramienta es útil por esta parte del proceso     | El recurso puede usarse como una herramienta de reflexión para permitir un debate con toda la escuela sobre cómo se puede negociar la diferencia en la comunidad educativa.   |
| Grupo destinatario  | La escuela entera.  |
| Cómo trabajar con la herramienta                                | La herramienta puede sugerirse a la escuela como una forma de comprometer la comunidad educativa con el debate sobre cómo se entiende y se negocia la diferencia. La herramienta es adecuada particularmente para actividades en el aula (profesores y alumnos).  |
| Experiencia especial necesaria para trabajar con la herramienta | Ninguna. El recurso tiene instrucciones claras, procedimientos fáciles de seguir y se pueden organizar actividades fácilmente.  |
| Material especial (complementario o adicional)                  | El programa se detalla en <a href="https://www.researchgate.net/publication/236003559_Through_Other_Eyes_learning_to_read_the_world">https://www.researchgate.net/publication/236003559_Through_Other_Eyes_learning_to_read_the_world</a><br>El recurso contiene herramientas, actividades y estudios de caso.  |
| Posibles riesgos  | Puede requerir mucho tiempo.  |
| Resultado   | Esta herramienta de reflexión tiene el potencial de captar la comunidad escolar (y particularmente los profesores y alumnos) en un debate relacionado con la diferencia y la inclusión. La herramienta se puede utilizar a lo largo de la Brújula para la Inclusión, o como una forma de preparar a las escuelas para participar en las ideas de la Brújula para la Inclusión.  |
| Fundamento teórico  | Basado en teorías poscoloniales y postestructuralistas, El proyecto <i>A través de los ojos de los demás</i> se centra en los sistemas de   |




|                  |  |
|------------------|--|
|                  | <p>conocimiento indígenas como epistemologías (o formas de conocimiento) que ofrecen diferentes opciones ontológicas (formas de estar en el mundo) de las denominadas culturas dominantes ‘occidentales’.</p> <p>Discusión teórica detallada:<br/> <a href="https://www.academia.edu/376669/Translating_theory_into_practice_and_walking_minefields_lessons_from_the_project_Through_Other_Eyes">https://www.academia.edu/376669/Translating_theory_into_practice_and_walking_minefields_lessons_from_the_project_Through_Other_Eyes</a></p> |
| Desarrollado por | <p>Coordinadores de A través de los ojos de los demás:<br/> Lynn Mario T. M. de Souza<br/> Vanessa Andreotti</p> <p>Sugerido por la Universidad de Exeter</p>  |

## *Recursos para la implementación*

| Descripción del recurso  |  |
|--|--|
| Nombre del recurso (página web, bibliografía...)                         | <p><a href="https://www.reseau-canope.fr/cap-ecole-inclusive">Cap-ecole-inclusive</a> por Réseau Canopé (francés)<br/> <a href="https://www.reseau-canope.fr/cap-ecole-inclusive">https://www.reseau-canope.fr/cap-ecole-inclusive</a></p>   |
| Objetivo de la herramienta y por qué es útil para esta parte del proceso | <p>Es una página de autoestudio para profesores de escuelas con problemas relacionados con la discapacidad y la inclusión.</p> <p>La implementación de la educación inclusiva implica el desarrollo de un espacio colectivo interprofesional.</p> <p>Esta página permite este intercambio entre profesionales. En particular, trata sobre dilemas, tensiones u obstáculos relacionados con el trabajo que se encuentran en su día a día.</p> |
| Grupo destinatario   | Profesores.  |
| Cómo trabajar con este recurso y cómo implementarlo en las escuelas      | La página web ha sido diseñada por profesores y expertos científicos en educación. Los profesores encontrarán diferentes recursos y herramientas necesarias como: tablas específicas de observación y evaluación, vídeos, módulos de formación, etc.   |
| Resultado  | Esta página web, desarrollada por el Ministerio de Educación Nacional, proporciona recursos para que los docentes desarrollen la observación de los estudiantes, aprendan a ajustar y adaptar su práctica y obtengan información. También podrán encontrar a los especialistas de su alrededor y una herramienta para hacer contactos.   |
| Fundamento teórico   | El diseñador de esta página web de autoestudio, Réseau Canopé, es un operador de la National Education. La página web fue creada con la aprobación de los expertos del Ministerio en el tema de la inclusión.  |
| Desarrollado por   | Réseau Canopé  |

| <b>Descripción del recurso</b>   |  |
|--|--|
| Nombre del recurso (página web, bibliografía...)                         | Agencia Europea para Necesidades Especiales y Educación Inclusiva (European Agency for Special Needs and Inclusive Education)<br><a href="https://www.european-agency.org">https://www.european-agency.org</a>   |
| Objetivo de la herramienta y por qué es útil para esta parte del proceso | Los recursos de la Agencia Europea para Necesidades Especiales y Educación Inclusiva pueden usarse con las escuelas piloto para ayudarnos a desarrollar una comprensión del contexto en relación a la inclusión social y usarlo como punto de referencia común.<br><br>Ver posibles documentos (inglés):<br>- <i>Policy for SEND and Inclusion: examining UK national document.</i><br>- <i>Evidence of the Link Between Inclusive Education and Social Inclusion: A Review of the Literature</i><br>- <i>Development of a set of indicators – for inclusive education in Europe</i><br><br>Hay otros documentos y recursos relevantes en la página web. |
| Grupo destinatario   | Líderes de la escuela, Coordinador de Educación Especial (SENCOs o <i>Special Educational Needs Coordinators</i> ) y profesores.   |
| Cómo trabajar con este recurso y cómo implementarlo en las escuelas      | Los líderes de la escuela, los Coordinadores de Educación Especial y los profesores deben leer los dos documentos y reflexionar sobre ellos, para desarrollar luego ideas sobre la implementación. Podrían usarse como base para seminarios y debates.   |
| Resultado  | Líderes de la escuela, SENCOs y profesores tendrán ideas y enfoques adicionales para ayudarles a implementar prácticas inclusivas en sus escuelas. También desarrollarán una mejor comprensión de la inclusión en un contexto europeo y podrán inspirarse sobre las buenas prácticas y mejorar en base a las sugerencias presentadas en los documentos.  |
| Fundamento teórico   | Hay diversos marcos teóricos y literatura académica presentada en los documentos que apoyan las ideas y las recomendaciones expuestas. Consulte cada documento para más detalles.  |
| Desarrollado por   | Sugerido por la Universidad de Exeter  |

| Descripción del componente   |   |
|--|---|
| Título del componente de la toolbox                                      | Implementación  |
| Descripción del recurso  |   |
| Nombre del recurso (página web, bibliografía...)                         | Kotter, J. (2012) Leading Change, Harvard Business Review Press<br><a href="https://creately.com/blog/diagrams/kotters-8-step-change-model/">https://creately.com/blog/diagrams/kotters-8-step-change-model/</a> y<br><a href="https://www.mindtools.com/pages/article/newPPM_82.htm">https://www.mindtools.com/pages/article/newPPM_82.htm</a>           |
| Objetivo de la herramienta y por qué es útil para esta parte del proceso | Para cambiar las prácticas inclusivas de las escuelas, se tendrán que cambiar aspectos de la organización escolar, de las prácticas de trabajo y puede que superar la resistencia. Estos cambios ayudarían con la implementación.   |
| Grupo destinatario   | Dirección educativa.  |
| Cómo trabajar con este recurso y cómo implementarlo en las escuelas      | Las páginas tienen explicaciones suficientemente claras. Los líderes necesitarán revisar y comprobar si lo encuentran autoexplicativo, para adaptar luego el modelo a su propia situación y personal específicos.   |
| Resultado  | <div style="text-align: center;">  </div> <p>El diagrama de arriba ayuda a entender los resultados de cada etapa para implementar las nuevas prácticas inclusivas. Las páginas web y las referencias de libros que hay a continuación lo explican con más detalle.</p> |
| Fundamento teórico   | Richesin, Anna Lora, "Assessing the Implementation of a Non-profit Organizational Change Initiative Using Kotter's (1995) 8 Step Change Model." (2011). Undergraduate Honors Theses. Paper 10.<br><a href="https://dc.etsu.edu/honors/10">https://dc.etsu.edu/honors/10</a>   |

|                  |  |
|------------------|--|
|                  | <p>Los investigadores han estudiado el cambio, específicamente el cambio organizativo, durante décadas (Erwin &amp; Garman, 2009). Varios modelos han sido desarrollados para intentar explicar el proceso de cambio empezando con Lewin (1947), quien estableció las raíces para los modelos de proceso de cambio organizativo. Lewin (1947) desarrolló una teoría del cambio de tres pasos que implica: 1. Descongelar el estado presente, 2. Aprender nuevos comportamientos y producir los cambios deseados, y 3. Recongelar al estado deseado para asegurar nuevos comportamientos. Fue la investigación de Lewin la que proporcionó mucho del fundamento reciente para entender los procesos de cambio en situaciones sociales (Medley &amp; Akan, 2008). Desde Lewin (1947), varios científicos organizacionales han propuesto variaciones sobre el modelo básico de tres pasos: descongelación, movimiento y recongelación (Armenakis, Bernerth, Pitts, &amp; Walker, 2007). Lippitt, Watson, y Westley (1958) extendieron el trabajo de Lewin (1947) creando una teoría de siete pasos que se centra en los diversos roles del agente de cambio en vez de centrarse en el propio cambio. Unos años más tarde, Kotter (1995) desarrolló un modelo de cambio de ocho pasos para un cambio efectivo, que son:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Establecer un sentido de urgencia;</li> <li>2. Formar una guía potente;</li> <li>3. Crear una visión;</li> <li>4. Comunicar la visión;</li> <li>5. Empoderar a los demás para que actúen;</li> <li>6. Planificar y crear beneficios a corto plazo;</li> <li>7. Consolidar las mejoras y mantener el cambio;</li> <li>8. Institucionalizar las nuevas propuestas.</li> </ol> <p>Cada uno de estos modelos de cambio es similar en el sentido de que ofrecen una guía para planificar e implementar cambios organizativos.</p> |
| Desarrollado por | <p>Kotter (2012)/ sugerido por la Universidad de Exeter<br/> Kotter, J. (2012) Leading Change, Harvard Business Review Press<br/> <a href="https://creately.com/blog/diagrams/kotters-8-step-change-model/">https://creately.com/blog/diagrams/kotters-8-step-change-model/</a> and<br/> <a href="https://www.mindtools.com/pages/article/newPPM_82.htm">https://www.mindtools.com/pages/article/newPPM_82.htm</a></p> <p>Richesin, Anna Lora, "Assessing the Implementation of a Non-profit Organizational Change Initiative Using Kotter's (1995) 8 Step Change Model." (2011). Undergraduate Honors Theses. Paper 10.<br/> <a href="https://dc.etsu.edu/honors/10">https://dc.etsu.edu/honors/10</a></p>  |

| Descripción del recurso  |   |
|--|---|
| Nombre del recurso (página web, bibliografía...)                         | <p>Aprendiendo a interpretar el mundo a través de los ojos de los demás.<br/> <a href="https://www.bridge47.org/resources/12/2018/through-other-eyes">https://www.bridge47.org/resources/12/2018/through-other-eyes</a><br/> <a href="https://www.researchgate.net/publication/236003559_Through_Other_Eyes_learning_to_read_the_world">https://www.researchgate.net/publication/236003559_Through_Other_Eyes_learning_to_read_the_world</a></p>  |
| Objetivo de la herramienta y por qué es útil para esta parte del proceso | <p><b>APRENDER A DESAPRENDER</b><br/> – aprender a percibir que lo que uno considera como neutral y objetivo es una perspectiva y está relacionado con el origen social, histórico y cultural del individuo (deconstrucción: hacer visibles los orígenes y las agendas ocultas de conceptos que se dan por hecho).</p> <p><b>APRENDER A ESCUCHAR</b><br/> – aprender a percibir los efectos y limitaciones de la propia perspectiva y adquirir nuevos modelos conceptuales (<i>toolbox</i> – caja de herramientas).</p> <p><b>APRENDER A APRENDER</b><br/> – aprender a situarse a uno mismo y a los demás y comparar, contrastar y yuxtaponer modelos conceptuales (pensar de manera creativa).</p> <p><b>APRENDER A LLEGAR Y CONTACTAR CON EL RESTO</b><br/> – aprender a aplicar/adaptar/situar/reorganizar este aprendizaje en el propio contexto (poner en práctica el aprendizaje de uno mismo). Este marco teórico requiere diferentes niveles de interpretación.</p>  |
| Grupo destinatario   | La escuela entera.  |
| Cómo trabajar con este recurso y cómo implementarlo en las escuelas      | <p><a href="https://www.researchgate.net/publication/236003559_Through_Other_Eyes_learning_to_read_the_world">https://www.researchgate.net/publication/236003559_Through_Other_Eyes_learning_to_read_the_world</a></p> <p>Este enlace lleva al programa entero del proceso. Cada actividad de aprendizaje tiene seis componentes y recursos extra en línea (p. ej. vídeos cortos y actividades para el aula). Cada componente fue diseñado con un razonamiento específico, que se encuentra detallado.</p>  |
| Resultado  | <p><b>EMPEZAR</b><br/> – aprender a desaprender (relaciones ego-étnicas)<br/> Lluvia de ideas de perspectivas individuales, invitaciones para relacionarlo con perspectivas diferentes en el propio grupo social.</p> <p><b>PERSPECTIVAS PRINCIPALES</b><br/> – aprender a desaprender (heterogeneidad a nivel étnico)<br/> Análisis y deconstrucción de lo general: exponer a los alumnos a la heterogeneidad de la narrativa de la ‘etnia’ y resaltar las diferentes líneas del debate.</p> <p><b>LÓGICAS DIFERENTES</b><br/> – aprender a escuchar (mundo etno-humano)<br/> Análisis de otras maneras de pensar posibles (y lógicas) sobre el tema (a través de metáforas). Las entrevistas con personas indígenas sirven como base para las líneas metafóricas, la perspectiva presentada es la interpretación del autor de los datos recopilados.</p> <p><b>A TRAVÉS DE OTROS OJOS</b><br/> – aprender a escuchar (etno-humano)<br/> Exposición de otras narrativas personales (metáfora en acción).</p> <p><b>ESTUDIO DE CASO</b></p> |

|                    |   |
|--------------------|---|
|                    | <p>– aprender a aprender (mundo-humano-etno)<br/>Examen de la complejidad de los problemas relacionados con las relaciones colonizadores-colonizados.</p> <p><b>LEER EL MUNDO OTRA VEZ</b><br/>– aprender a llegar, a contactar con el resto (mundo-humano-etno-ego)<br/>Autoevaluación en términos de transformación potencial en el pensamiento e implicaciones para la práctica profesional.</p> <p>El recurso puede usarse como una herramienta de reflexión para permitir un debate entre toda la escuela sobre cómo se puede negociar la diferencia en la comunidad educativa.</p>  |
| Fundamento teórico | <p>Basado en teorías poscoloniales y postestructuralistas, El proyecto <i>A través de los ojos de los demás</i> se centra en los sistemas de conocimiento indígenas como epistemologías (o formas de saber) que ofrecen diferentes opciones ontológicas (formas de estar en el mundo) de las denominadas culturas dominantes ‘occidentales’. Discusión teórica detallada:<br/><a href="https://www.academia.edu/376669/Translating_theory_into_practice_and_walking_minefields_lessons_from_the_project_Through_Other_Eyes">https://www.academia.edu/376669/Translating_theory_into_practice_and_walking_minefields_lessons_from_the_project_Through_Other_Eyes</a></p> <p>En conclusión, para afrontar los retos del siglo XXI en términos de enseñar a los alumnos a escucharse entre ellos y trabajar juntos para crear nuevas posibilidades para un futuro igualitario y sostenible, el desarrollo de la educación necesitará superar sus propios límites, volverse autorreflexivo, diversificar la constitución, mejorar el perfil profesional, operar de forma interdisciplinaria, centrarse en la interfaz entre desarrollo y cultura, articular las conexiones entre teorías y prácticas y, de formas incontables, afrontar el desafío de caminar entre los campos de minas ilustrados en este papel.</p> |
| Desarrollado por   | <p>Coordinadores de <i>A través de Otros Ojos</i>:<br/>Lynn Mario T. M. de Souza<br/>Vanessa Andreotti</p> <p>Sugerido por la Universidad de Exeter.</p>  |

| <b>Descripción del recurso</b>   |   |
|--|---|
| Nombre del recurso (página web, bibliografía...)                                 | Libro (ingles): <i>“Empowering students for just societies. A handbook for secondary school teachers”</i><br>El enlace online se encuentra debajo.  |
| Objetivo y por qué el recurso puede satisfacer el tema del proceso de la brújula | El libro recopila una selección de actividades y recursos de aprendizaje para implementar acciones inclusivas dentro y fuera del aula con el objetivo de promover una educación más inclusiva. Además, proporciona sugerencias y consejos prácticos para crear oportunidades de aprendizaje para todos, con especial atención al proceso de evaluación. |
| Grupo destinatario   | Miembros del grupo coordinador.   |
| Cómo trabajar con este recurso y cómo implementarlo en las escuelas              | El libro ayudará a los profesores a trabajar en un ambiente educativo inclusivo. Además, aportará estrategias colaborativas entre los diferentes miembros de la comunidad educativa en el desarrollo de competencias, habilidades y valores inclusivos.   |
| Resultado  | La lectura del libro ampliará el conocimiento de los miembros de la comunidad educativa hacia una visión constructiva y responsable. El contenido del libro promocionará una pedagogía inclusiva dentro y fuera de la escuela, que ayudará a respetar las diferentes acciones acordadas.  |
| Fundamento teórico   | Esta web se basa en la teoría socio-cultural para promover una educación inclusiva.   |
| Desarrollado por   | Universitat de Lleida - España  |

[https://unesdoc.unesco.org/in/documentViewer.xhtml?v=2.1.196&id=p::usmarcdef\\_0000370901&file=/in/rest/annotationSVC/DownloadWatermarkedAttachment/attach\\_import\\_fd75dc81-9d1b-4426-80cd-bfaa6e2c1116%3F\\_%3D370901eng.pdf&locale=es&multi=true&ark=/ark:/48223/pf0000370901/PDF/370901eng.pdf#%5B%7B%22num%22%3A40%2C%22gen%22%3A0%7D%2C%7B%22name%22%3A%22XYZ%22%7D%2C0%2C794%2C0%5D](https://unesdoc.unesco.org/in/documentViewer.xhtml?v=2.1.196&id=p::usmarcdef_0000370901&file=/in/rest/annotationSVC/DownloadWatermarkedAttachment/attach_import_fd75dc81-9d1b-4426-80cd-bfaa6e2c1116%3F_%3D370901eng.pdf&locale=es&multi=true&ark=/ark:/48223/pf0000370901/PDF/370901eng.pdf#%5B%7B%22num%22%3A40%2C%22gen%22%3A0%7D%2C%7B%22name%22%3A%22XYZ%22%7D%2C0%2C794%2C0%5D)

### 3.8. Evaluación del proceso

Entendido como:

- Los ‘procedimientos acordados’ deben ser evaluados continuamente, p. ej.: ¿encajan con los valores escogidos?, ¿qué significa eso?, ¿se han alcanzado los objetivos deseados?

Cuando hablamos de la evaluación del proceso, y no de la evaluación final, es porque el proceso de inclusión, en principio, no termina nunca. El debate sobre la inclusión es el diálogo que siempre hay que enfocar.

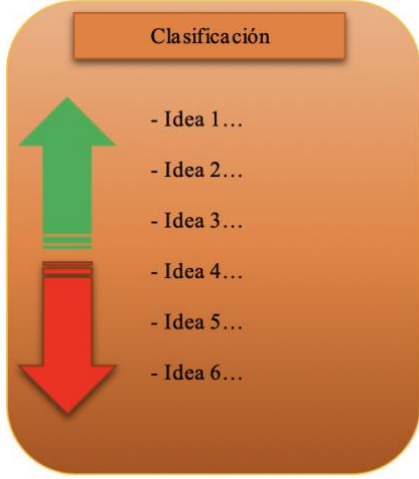
#### *Herramientas para la evaluación del proceso*

| Descripción de la herramienta                                   |  |
|---|--|
| Nombre de la herramienta  | <b>Tabla de criterios de éxito</b>   |
| Objetivo de la herramienta                                      | Proporcionar una herramienta al equipo para guiar su trabajo y evaluar el proceso y el resultado final.  |
| Por qué esta herramienta es útil por esta parte del proceso     | Este método se centra en la discusión y selección de los aspectos y criterios más importantes para un proyecto específico, experiencia de aprendizaje o reto.  |
| Grupo destinatario  | Grupo de referencia / Grupo coordinador / Colaboradores locales  |
| Cómo trabajar con la herramienta                                | <ol style="list-style-type: none"> <li>1) Generar ideas para diferentes criterios que parezcan relevantes para el reto o proyecto.</li> <li>2) Seleccionar los criterios más importantes, votando (máximo cinco criterios).</li> <li>3) Cuando se desarrolla o evalúa el proyecto, se usan esos criterios para evaluar cómo se ha actuado y si se consigue lo que se desea. Entonces, se necesita crear una matriz que enumere los criterios en la parte superior y las ideas a la izquierda.</li> <li>4) Puntuad las ideas del 1 (puntuación baja) al 5 (puntuación máxima) con los diferentes criterios de éxito que habéis escogido.</li> <li>5) Mirad qué ideas tienen más puntuación y utilizadlas para debatirlas y cómo debéis proceder.</li> <li>6) Las ideas con mayor puntuación puede que no sean las que queráis escoger, pero puntuad de acuerdo con los criterios y debatid para clarificar esos potenciales problemas que necesitan ser abordados.</li> </ol> |
| Experiencia especial necesaria para trabajar con la herramienta | Ninguna.   |
| Material especial (complementario o adicional)                  | Pizarra, cartulina, pizarra digital o pizarra compartida en línea (p. ej. Padlet).   |
| Posibles riesgos  | Utilizar demasiados criterios o criterios irrelevantes.  |
| Resultado   | Mantener las ideas más relevantes o evaluar el proyecto (o algunos aspectos).  |
| Fundamento teórico  | FUTE PROJECT <a href="http://fute-project.eu">http://fute-project.eu</a>   |



|                  |                             |
|------------------|-----------------------------|
| Desarrollado por | FUTE Project, Réseau Canopé |
|------------------|-----------------------------|

| Descripción de la herramienta                   |   |
|---|---|
| Nombre de la herramienta                        | <b>El jurado</b>  |
| Objetivo de la herramienta                      | Considerar nuevas perspectivas y mencionar los posibles desacuerdos que pueden aparecer durante la implementación de la acción inclusiva.   |
| Why is tool useful for this part of the process | Proporciona una evaluación de las acciones clave que podrían tener un impacto positivo o negativo en el curso de acciones inclusivas.   |
| Grupo destinatario                              | Grupo coordinador.  |
| Cómo trabajar con la herramienta                | <p><b>1. SELECCIÓN DE IDEAS</b><br/>Cada miembro del grupo escribirá individualmente seis aspectos: tres cuestiones que, en su opinión, hayan tenido un impacto positivo durante la implementación del valor inclusivo; y tres más que el miembro crea que han tenido un impacto moderado o negativo durante la implementación, de manera que es necesario realizar acciones de mejora. Cada participante debe encontrar argumentos para cada aspecto seleccionado.</p> <p><b>2. PENSAMIENTO CONJUNTO</b><br/>Los miembros del grupo se dividen en grupos pequeños de trabajo (el número de personas por grupo variará dependiendo del número total de miembros del grupo coordinador). Cada persona del grupo presentará sus seis ideas/cuestiones mientras los otros actúan como jurado.</p> <p>Los miembros del grupo que en ese momento formen parte del jurado, crearán individualmente una clasificación visual de las seis cuestiones presentadas por cada participante. Este ranking mostrará visualmente qué aspectos tuvieron un impacto positivo o negativo en el logro de los objetivos de inclusión.<br/>Por ejemplo, si hay cuatro personas en un grupo de trabajo, cada miembro presentará sus ideas una vez y actuará como juez tres veces.</p> <p><b>3. DEBATE Y ACUERDO</b><br/>En esta última fase, cada pequeño grupo valorará y debatirá sobre las diferentes clasificaciones de su mismo grupo de trabajo. Cada grupo creará una clasificación para evaluar las ideas y mejorar los posibles errores en la implementación de la acción.</p> |

|   |  |
|---|--|
|   |  <p style="text-align: center;"><b>Clasificación</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Idea 1...</li> <li>- Idea 2...</li> <li>- Idea 3...</li> <li>- Idea 4...</li> <li>- Idea 5...</li> <li>- Idea 6...</li> </ul>  |
| Experiencia especial necesaria para trabajar con la herramienta | Ninguna, aunque un miembro del grupo debe actuar como facilitador para fomentar un debate fructífero entre los miembros del grupo.   |
| Material especial (complementario o adicional)                  | Todos los miembros necesitan una carta como el ejemplo proporcionado. Pizarra blanca u hoja grande de papel para escribir las diferentes direcciones acordadas para cada valor.  |
| Posibles riesgos  | Algunos participantes pueden no mostrar el suficiente respeto hacia las opiniones de los demás; lo que disminuiría la participación del resto del grupo.   |
| Resultado   | Utilizando esta herramienta, el grupo creará una clasificación y evaluarán las acciones/cuestiones clave de la implementación que hayan ayudado a conseguir los objetivos de inclusión.  |
| Fundamento teórico  | <p>Esta herramienta está inspirada en los Seis Sombreros Para Pensar o <i>Six Thinking Hats</i> de Edward Bono. La premisa del método de los Seis Sombreros Para Pensar es que el cerebro humano piensa de varias maneras distintas que pueden ser cuestionadas deliberadamente y, por lo tanto, planificadas para usarlas de forma estructurada, lo que nos permite desarrollar tácticas para pensar en temas particulares. De Bono identifica seis direcciones distintas en las que se puede desafiar el cerebro. En cada una de estas direcciones, el cerebro identificará y traerá al pensamiento consciente ciertos aspectos de las cuestiones que se están considerando (p. ej. intuición, juicio pesimista, hechos neutrales). Estas direcciones ayudan a representar y expresar los resultados de nuestro pensamiento. La herramienta fomenta una de estas direcciones: el juicio crítico.</p> <p>de Bono, Edward (1985). <i>Six Thinking Hats: An Essential Approach to Business Management</i>. Little, Brown, &amp; Company. (inglés)</p> |
| Desarrollado por  | Universitat de Lleida - España   |

| Descripción de la herramienta                               |   |            |              |                       |               |  |  |  |  |  |                    |            |              |                       |                    |                    |  |  |  |                    |  |  |  |                    |  |  |  |          |           |  |  |  |
|---|---|------------|--------------|-----------------------|---------------|--|--|--|--|--|--------------------|------------|--------------|-----------------------|--------------------|--------------------|--|--|--|--------------------|--|--|--|--------------------|--|--|--|----------|-----------|--|--|--|
| Nombre de la herramienta                                    | Vista de helicóptero  |            |              |                       |               |  |  |  |  |  |                    |            |              |                       |                    |                    |  |  |  |                    |  |  |  |                    |  |  |  |          |           |  |  |  |
| Objetivo de la herramienta                                  | Proporcionar una perspectiva general del proceso de implementación para conseguir una mejor adaptación a las necesidades de las acciones inclusivas.  |            |              |                       |               |  |  |  |  |  |                    |            |              |                       |                    |                    |  |  |  |                    |  |  |  |                    |  |  |  |          |           |  |  |  |
| Por qué esta herramienta es útil por esta parte del proceso | Todos los participantes podrían participar en un proceso de evaluación a través del diálogo.  |            |              |                       |               |  |  |  |  |  |                    |            |              |                       |                    |                    |  |  |  |                    |  |  |  |                    |  |  |  |          |           |  |  |  |
| Grupo destinatario  | Grupo coordinador y todos los participantes de la comunidad educativa.  |            |              |                       |               |  |  |  |  |  |                    |            |              |                       |                    |                    |  |  |  |                    |  |  |  |                    |  |  |  |          |           |  |  |  |
| Cómo trabajar con la herramienta                            | <p>1. <b>GRUPO OBJETIVO</b></p> <p>Cada miembro del grupo, individualmente, recopila la información necesaria para evaluar aspectos que cree que necesitan una mejora o modificación, en relación con la implementación de las acciones inclusivas.</p> <p>¿Cómo lo hace? A cada miembro se le proporcionará una tarjeta donde deberá evaluar los diferentes agentes educativos y los diversos recursos usados, a través de las siguientes preguntas:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ¿Qué miembros se han involucrado más?</li> <li>- ¿Cómo han desarrollado sus acciones estos miembros?</li> <li>- ¿Qué recursos/materiales se han utilizado?</li> <li>- ¿Cómo se han usado los diferentes recursos/materiales durante la implementación?</li> <li>- ¿Qué aspectos cree que requieren una modificación para una mejor implementación?</li> <li>- ¿Cree que deberían involucrarse a más personas? ¿Cómo?</li> <li>- ¿Cuáles son los aspectos negativos/positivos de cada acción?</li> </ul> <p>2. <b>DEBATE</b></p> <p>Cada miembro del grupo presenta en voz alta la información que ha escrito en su tarjeta y las razones por las que la ha escogido. Para facilitar un debate fructífero, será útil que cada miembro haga una pregunta cuando los demás están exponiendo. Durante este debate, los miembros del grupo tomarán notas para reorganizar la información a fin de mejorar la futura implementación de la acción inclusiva.</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th colspan="5">EVALUACIÓN DE</th> </tr> <tr> <th></th> <th>ASPECTOS A EVALUAR</th> <th>EVALUACIÓN</th> <th>CÓMO MEJORAR</th> <th>ACUERDOS PARA MEJORAR</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="3">Agentes educativos</td> <td>Agente educativo 1</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Agente educativo 2</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Agente educativo 3</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Recursos</td> <td>Recurso 1</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table> |            |              |                       | EVALUACIÓN DE |  |  |  |  |  | ASPECTOS A EVALUAR | EVALUACIÓN | CÓMO MEJORAR | ACUERDOS PARA MEJORAR | Agentes educativos | Agente educativo 1 |  |  |  | Agente educativo 2 |  |  |  | Agente educativo 3 |  |  |  | Recursos | Recurso 1 |  |  |  |
| EVALUACIÓN DE   |   |            |              |                       |               |  |  |  |  |  |                    |            |              |                       |                    |                    |  |  |  |                    |  |  |  |                    |  |  |  |          |           |  |  |  |
|   | ASPECTOS A EVALUAR  | EVALUACIÓN | CÓMO MEJORAR | ACUERDOS PARA MEJORAR |               |  |  |  |  |  |                    |            |              |                       |                    |                    |  |  |  |                    |  |  |  |                    |  |  |  |          |           |  |  |  |
| Agentes educativos  | Agente educativo 1  |            |              |                       |               |  |  |  |  |  |                    |            |              |                       |                    |                    |  |  |  |                    |  |  |  |                    |  |  |  |          |           |  |  |  |
|   | Agente educativo 2  |            |              |                       |               |  |  |  |  |  |                    |            |              |                       |                    |                    |  |  |  |                    |  |  |  |                    |  |  |  |          |           |  |  |  |
|   | Agente educativo 3  |            |              |                       |               |  |  |  |  |  |                    |            |              |                       |                    |                    |  |  |  |                    |  |  |  |                    |  |  |  |          |           |  |  |  |
| Recursos  | Recurso 1   |            |              |                       |               |  |  |  |  |  |                    |            |              |                       |                    |                    |  |  |  |                    |  |  |  |                    |  |  |  |          |           |  |  |  |

|   |  |                  |  |  |  |
|---|--|------------------|--|--|--|
|   |  | <b>Recurso 2</b> |  |  |  |
|   |  | <b>Recurso 3</b> |  |  |  |
|   | <b>Acciones</b>  | <b>Acción 1</b>  |  |  |  |
|   |  | <b>Acción 2</b>  |  |  |  |
|   |  | <b>Acción 3</b>  |  |  |  |
| Experiencia especial necesaria para trabajar con la herramienta | Ninguna, aunque un miembro del grupo debe actuar como facilitador y animar a los otros miembros del grupo a mantener un debate fructífero.   |                  |  |  |  |
| Material especial (complementario o adicional)                  | Todos los miembros necesitan una tarjeta como la del ejemplo proporcionado.<br>Una pizarra blanca o una hoja grande de papel para escribir las diferentes direcciones acordadas para cada valor. |                  |  |  |  |
| Posibles riesgos  | Algunos participantes pueden no mostrar el suficiente respeto hacia las opiniones de los demás, lo que disminuiría la participación de los otros miembros del grupo.                             |                  |  |  |  |
| Resultado   | Utilizando esta herramienta, el grupo mejorará la implementación de cada acción inclusiva.   |                  |  |  |  |
| Fundamento teórico  | Design thinking: <a href="http://75toolsforcreativethinking.com/">http://75toolsforcreativethinking.com/</a>   |                  |  |  |  |
| Desarrollado por  | Universitat de Lleida - España   |                  |  |  |  |

## *Recursos para la evaluación del proceso*

| <b>Descripción del recurso</b>   |   |
|--|---|
| Nombre del recurso<br>(página web,<br>bibliografía...)                           | Página web (catalán)<br><a href="http://ateneu.xtec.cat/wikiform/wikiexport/cursos/escola_inclusiva/diee/modul_4/practica_4">http://ateneu.xtec.cat/wikiform/wikiexport/cursos/escola_inclusiva/diee/modul_4/practica_4</a>   |
| Objetivo y por qué el recurso puede satisfacer el tema del proceso de la brújula | La lectura de esta página web tiene el objetivo de ayudar a detectar dificultades desde el principio, encontrar las causas y ejecutar las medidas necesarias para que el alumno pueda continuar con éxito su proceso de aprendizaje.  |
| Grupo destinatario   | Miembros del grupo coordinador.   |
| Cómo trabajar con este recurso y cómo implementarlo en las escuelas              | La lectura de esta página web permitirá a los profesores: regular el proceso de enseñanza y aprendizaje de sus alumnos, adaptar estrategias individuales y colectivas, contrastar el éxito de los objetivos planteados y orientar a los estudiantes.  |
| Resultado  | El contenido de la página web contiene orientación proporcionada para ofrecer un asesoramiento inclusivo. Este tipo de evaluación debe fomentar el interés por mejorar y no puede excluir a nadie. Para conseguirlo, será necesario vincular la evaluación con el aprendizaje y lo opuesto, ayudando a identificar las necesidades individuales.<br><br>Decisiones y/o criterios de evaluación deberán ser escogidos de forma consensuada para proporcionar el apoyo adecuado a los alumnos. De este modo, la evaluación debe ser detallada y con opción de hacer mejoras. Y por encima de todo, la evaluación será diseñada con diferentes materiales, tiempos y formatos para atender las características del alumnado. |
| Fundamento teórico   | Esta web se basa en la teoría sociocultural para promover una evaluación social y constructiva del proceso inclusivo.   |
| Desarrollado por   | Universitat de Lleida - España  |

### 3.9. Revisión de valores

Después de haber procesado el concepto de inclusión y cómo debería o cómo se está implementando en el contexto local, este proceso revisa los valores acordados desde el inicio para reevaluarlos y mejorarlos.

#### *Herramientas para la revisión de valores*

| <b>Descripción de la herramienta</b>                            |  |
|---|--|
| Nombre de la herramienta  | <b>Telescópico</b>   |
| Objetivo de la herramienta                                      | Este método es útil cuando se tienen muchas opciones, ideas o posibles soluciones y se necesita evaluar y restringir las opciones del grupo. Se trata de mostrar las opciones, votar individualmente y darle a cada persona la oportunidad de explicar y argumentar a favor de sus preferencias, antes de tomar una decisión común e informada.  |
| Por qué esta herramienta es útil por esta parte del proceso     | Después de una larga fase de trabajo, esta herramienta permite conservar los elementos que el grupo considera más importantes o más representativos del trabajo realizado.   |
| Grupo destinatario  | Grupo de Referencia / Grupo Coordinador  |
| Cómo trabajar con la herramienta                                | <ol style="list-style-type: none"> <li>1) Cree una lista o una selección de opciones, visible para que todos las vean.</li> <li>2) Cada miembro debe seleccionar un número limitado de opciones (de 3 a 5), colocando una pegatina, un punto o un letrero de color cerca de la opción seleccionada.</li> <li>3) Abrid un debate para discutir cada selección y comprender por qué se ha seleccionado. Si más de una persona ha elegido una opción, cada una debe explicar su elección.</li> <li>4) Subraye o marque las opciones que tengan más votos.</li> <li>5) Debata y acuerde en cuál/es trabajará.</li> </ol> |
| Experiencia especial necesaria para trabajar con la herramienta | Ninguna  |
| Material especial (complementario o adicional)                  | Pizarra, cartón, pizarra inteligente o pizarra en línea para compartir (p. ej. Padlet).  |
| Posibles riesgos  | Si las partes interesadas no están en una posición comprensiva o no desean llegar a un consenso, esta herramienta puede resultar ineficaz.   |
| Resultado   | Alcanzar un consenso sobre los valores que deben tener todos los colaboradores.<br>Tener tiempo para explicar por qué una idea es importante.  |

|                    |  |
|--------------------|--|
|                    | Poder defender el propio punto de vista.                                 |
| Fundamento teórico | FUTE PROJECT <a href="http://fute-project.eu">http://fute-project.eu</a> |
| Desarrollado por   | FUTE Project, Réseau Canopé  |