

+ EDUCACIÓN INCLUSIVA:
de la reflexión a la acción

[MANUAL DE BUENAS PRÁCTICAS]

PROFESORES,
ENSEÑANZA Y PEDAGOGÍA
[INCLUSIVOS]



MÓDULO
04

MÓDULO 4

4. DOCENTES, ENSEÑANZA Y PEDAGOGÍA INCLUSIVOS	90
4.1. ¿QUÉ ES UN DOCENTE INCLUSIVO?	91
4.2. ¿QUÉ ES UN ENTORNO DE APRENDIZAJE INCLUSIVO?	97
4.3. EL PROCESO DE ENSEÑANZA-APRENDIZAJE EN UN ECOSISTEMA INCLUSIVO	102
4.3.1. ¿La diferenciación es inclusiva?	102
4.3.2. Pedagogía inclusiva	105
4.3.3. Cómo hacer que el currículo sea accesible para todos	107
4.4. EL PAPEL DE LOS LÍDERES EN LA CREACIÓN DE ENTORNOS INCLUSIVOS	110
RECURSOS ADICIONALES	116
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	117

4. PROFESORES, ENSEÑANZA Y PEDAGOGÍA INCLUSIVOS

“ *La Escuela Inclusiva exige que los docentes reconozcan las capacidades de cada alumno presente en el aula, asumiendo que la capacidad de aprendizaje de cada uno es ilimitada. Es importante que durante el proceso de aprendizaje, el docente sea receptivo a la diversidad.* ”

UNESCO, 2020



4.1. ¿QUÉ ES UN PROFESOR INTEGRADOR?

La escuela del siglo XXI es cada vez más un lugar de Todos y para Todos. Un espacio donde la diversidad se manifiesta en la presencia de alumnos con diferentes necesidades, intereses y formas de ser. Es, por tanto, una escuela cada vez más exigente, donde surge la reflexión sobre la importancia y la necesidad de incluir y hacer más inclusiva la educación.

La escuela inclusiva exige que los profesores reconozcan las capacidades de cada alumno en el aula, partiendo de la base de que la capacidad de aprendizaje de cada uno es ilimitada.

Es importante que, durante el proceso de aprendizaje, el profesor sea receptivo a la diversidad.

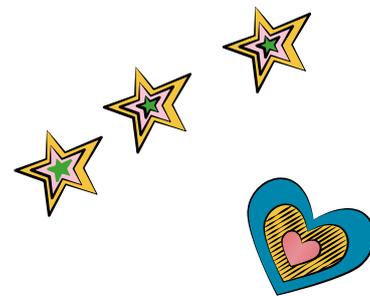
(UNESCO, 2020).

Ante este panorama, es evidente la necesidad de preparar a los profesores para la diversidad de alumnos presentes en el entorno de la escuela/aula. En este sentido, era crucial reflexionar sobre cuáles el perfil de un profesor inclusivo y qué implica. A raíz de ello y como resultado del proyecto *Formación del Profesorado para la Inclusión (TE4I)* dirigido por la [Agencia Europea para el Desarrollo de la Educación Especial](#), se ha elaborado el Perfil del Profesorado Inclusivo.

El Perfil asociado al docente inclusivo se elaboró teniendo en cuenta un conjunto de valores asociados a áreas de competencia que se mos-



traron esenciales. Sin embargo, también se han destacado una serie de actitudes, conocimientos y aptitudes que respaldan estas competencias:



1. APRECIACIÓN DE LA DIVERSIDAD

La diferencia que se sienten en el contexto de la escuela/aula se considera una ventaja, un recurso durante el proceso de enseñanza y aprendizaje.

Asociadas a este valor, destacamos las siguientes competencias:

1.1. Concepciones de la educación inclusiva

Actitudes/ Creencias	Conocimientos	Capacidades
<ul style="list-style-type: none"> Idea de que la educación se basa en la igualdad, la equidad, así como la cuestión de los Derechos Humanos. No hay Educación Inclusiva, sin Educación de calidad. “Participación significa que todos los alumnos participan en actividades de aprendizaje que son significativas para ellos” (<i>Formación del profesorado para la inclusión - Perfil de los profesores inclusivos, 2012</i>). 	<ul style="list-style-type: none"> La Educación Inclusiva es transversal para Todos los alumnos, independientemente de sus necesidades, capacidades y objetivos. Independientemente de que estén o no en riesgo de exclusión. La Educación Inclusiva implica presencia, participación y logros para todos los alumnos. 	<ul style="list-style-type: none"> Capacidad para reflexionar sobre actitudes y creencias y sus consecuencias en el comportamiento, así como “utilizar estrategias que preparen a los profesores para cambiar actitudes no inclusivas y actuar ante situaciones de segregación” (<i>Formación del profesorado para la inclusión - Perfil de los profesores inclusivos, 2012</i>).

1.2 La opinión de los profesores sobre la diversidad, así como los problemas inherentes a la misma.

Algunas actitudes que los profesores deben tener en cuenta cuando se enfrentan a la diferencia en el contexto del aula:

Actitudes/ Creencias	Conocimientos	Capacidades
<ul style="list-style-type: none"> Ver ser diferente como algo normal. Respetar y valorar la diversidad como algo que añade valor a las escuelas. 	<ul style="list-style-type: none"> Comprender que los alumnos son un recurso que facilita el aprendizaje sobre temas de diversidad. Comprender que todos los alumnos tienen diferentes formas de aprender y éstas pueden ser un recurso para apoyar el propio aprendizaje del alumno así como el de sus compañeros. (<i>Teacher Education for Inclusion – Profile of inclusive teachers, 2012</i>). 	<ul style="list-style-type: none"> Capacidad de aprender de la diferencia. Identificar las estrategias más adecuadas para la diversidad esencial para el proceso de valoración de la diversidad. Participación, no sólo de los padres, sino también de las familias durante el proceso de aprendizaje.



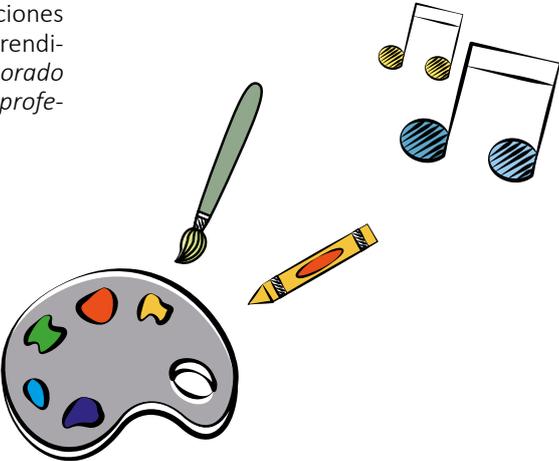
2. APOYO A TODOS

Los profesores tienen grandes expectativas puestas en sus alumnos.

2.1. Promover no sólo el aprendizaje académico, sino también el práctico, social y emocional

Actitudes/ Creencias	Conocimientos	Capacidades
	<ul style="list-style-type: none"> Reconocer la importancia del trabajo en colaboración entre la Escuela, los padres y la familia. Conocer "(...) patrones y trayectorias, típicos y atípicos, del desarrollo infantil, especialmente en lo que se refiere al desarrollo de las habilidades sociales y comunicativas" (<i>Formación del profesorado para la inclusión - Perfil del profesorado inclusivo, 2012</i>). 	<ul style="list-style-type: none"> Comunicación verbal y no verbal eficaz por parte de los profesores. Capacidad para desarrollar no sólo la independencia, sino también la autonomía de los alumnos. Formar alumnos con habilidades para "aprender a aprender", entre otras.

2.2. Aplicar métodos eficaces de enseñanza y aprendizaje para responder a las exigencias de una escuela/ aula heterogénea.

Actitudes/ Creencias	Conocimientos	Capacidades
<ul style="list-style-type: none"> Convicción de que todos los profesores deben responder a las necesidades de Todos los alumnos. Los profesores tienen la responsabilidad del aprendizaje de todos. El personal docente debe ser consciente de que las capacidades de los alumnos no son estáticas y, por tanto, todos pueden progresar en su aprendizaje. Convicción, por parte de la clase docente, de que el proceso de aprendizaje es transversal a todo el alumnado, sin embargo en algunas situaciones, donde se manifiestan necesidades específicas de aprendizaje deben realizar adaptaciones a nivel del currículo, así como de la metodología didáctica. 	<ul style="list-style-type: none"> Tener conocimiento de los diversos estilos de aprendizaje, así como de los métodos de enseñanza. Tener conocimientos de metodologías de gestión en un entorno de aula. Conocer, identificar y abordar las barreras al aprendizaje, siendo conscientes de sus implicaciones en las metodologías de aprendizaje (<i>Formación del profesorado para la inclusión - Perfil del profesorado inclusivo, 2012</i>). 	<ul style="list-style-type: none"> Trabajar con los alumnos tanto individualmente como en grupos diversos. Utilizar el currículo como herramienta de acceso al aprendizaje, así como de inclusión. 

3. TRABAJAR CON OTRAS PERSONAS

Colaboración con profesores y otros profesionales de la educación.

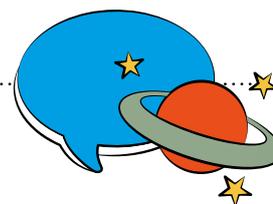
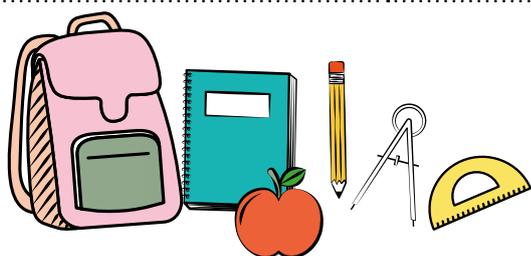
3.1. Trabajar con los padres y las familias de los alumnos.

Actitudes/ Creencias	Conocimientos	Capacidades
<ul style="list-style-type: none"> Reconocer, como valor añadido, el trabajo colaborativo entre padres/familias y profesores. Respetar los contextos familiares de los alumnos, así como las expectativas que los padres tienen del alumno. 	<ul style="list-style-type: none"> El trabajo colaborativo entre profesores es un activo para el desarrollo de la Enseñanza Inclusiva. Conocer y reconocer la importancia de las habilidades interpersonales (capacidad de comunicación; creación de vínculos afectivos, etc.) y ser consciente del impacto de las relaciones intrapersonales durante el proceso de aprendizaje del alumno. 	<ul style="list-style-type: none"> Implicar a padres y familias en el proceso de aprendizaje de sus hijos. Capacidad para comunicarse, eficazmente, con los padres.



3.2. Trabajar con otros profesionales de la educación.

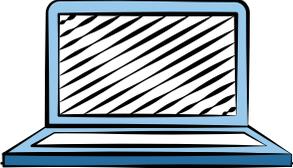
Actitudes/ Creencias	Conocimientos	Capacidades
<ul style="list-style-type: none"> La Educación Inclusiva sólo puede lograrse con el esfuerzo y el trabajo colaborativo entre todos los profesionales que integran la comunidad escolar. El trabajo colaborativo permite la adquisición de conocimientos entre profesionales de la educación. 	<ul style="list-style-type: none"> Ser consciente de los beneficios del trabajo en equipo entre profesores y otros profesionales de la educación. Conocimiento de estructuras de apoyo y “modelos de trabajo en los que los profesores, en aulas inclusivas, cooperan con especialistas y profesionales de diferentes disciplinas” (<i>Formación del profesorado para la inclusión - Perfil de los profesores inclusivos, 2012</i>). 	<ul style="list-style-type: none"> Practicar la enseñanza entre iguales, así como el trabajo en equipos docentes flexibles. Resolución de problemas junto con otros profesionales; tener capacidad para crear asociaciones con otros centros educativos, etc.



4. DESARROLLO PROFESIONAL Y PERSONAL DEL PROFESOR

A lo largo de su carrera, y teniendo en cuenta las exigencias asociadas a la misma, los profesores deben invertir proactivamente en la búsqueda y mejora del aprendizaje con el fin de satisfacer las necesidades de sus alumnos.

4.1. Capacidad de reflexión del profesor.

Actitudes/ Creencias	Conocimientos	Capacidades
<ul style="list-style-type: none"> La enseñanza no solo requiere una planificación continua, sino también evaluación, reflexión y reformulación. La reflexión es un facilitador del trabajo eficaz, no sólo con los padres/familias, sino también con otros profesores y profesionales de la educación. La “valoración del desarrollo de una pedagogía personal que guíe el trabajo del profesor” resulta ser una actitud de base crucial para esta área de competencia (<i>Formación del profesorado para la inclusión - Perfil de los profesores inclusivos, 2012</i>). 	<ul style="list-style-type: none"> Estrategias metacognitivas (aprender a aprender); el desarrollo de una praxis reflexiva, así como el desarrollo de métodos de autoevaluación y evaluación del rendimiento. Desarrollo de una praxis reflexiva, así como el desarrollo de métodos de autoevaluación y evaluación del desempeño. 	<ul style="list-style-type: none"> Autoevaluación continua entre y con los profesionales de la educación sobre la enseñanza aprendizaje. “Contribuir al desarrollo de la escuela como comunidad de aprendizaje” (<i>Formación del profesorado para la inclusión - Perfil de los profesores inclusivos, 2012</i>).
		

4.2. “La formación inicial del profesorado como base para el desarrollo continuo”.

(Agencia Europea para el Desarrollo de la Educación Especial, 2012).

Actitudes/ Creencias	Conocimientos	Capacidades
<ul style="list-style-type: none"> Los profesores son los principales responsables de su desarrollo profesional, teniendo en cuenta que la formación inicial del profesorado es el primer paso para adquirir y mejorar el aprendizaje permanente. La búsqueda del conocimiento debe ser vista por el profesor, no como una debilidad, sino como una actitud positiva. El profesor no es especialista en Educación Inclusiva. 	<ul style="list-style-type: none"> La legislación, los deberes y las responsabilidades para con los alumnos y las familias son uno de los conocimientos esenciales. Buscar y participar en oportunidades de formación para desarrollar habilidades y conocimientos que permitan mejorar la práctica docente. 	<ul style="list-style-type: none"> Ser flexible en la práctica, adoptando estrategias que promuevan la innovación y el aprendizaje. Ser proactivo a la hora de “(...) utilizar estrategias para buscar oportunidades de perfeccionamiento; (...) recurrir a colegas y otros profesionales como fuentes de aprendizaje e inspiración; (...) contribuir al proceso de aprendizaje y desarrollo de toda la comunidad escolar.” (<i>Formación del profesorado para la inclusión - Perfil de los profesores inclusivos, 2012</i>)

En resumen, la siguiente tabla resume los valores fundamentales del Maestro Inclusivo y las áreas de competencia asociadas.

CUADRO 1

VALORES FUNDAMENTALES Y ÁMBITO DE COMPETENCIA DE LA EDUCACIÓN INCLUSIVA

Valores fundamentales	Áreas de Competencia	
Apoyar a todos los estudiantes	Promover el aprendizaje académico, práctico, social y emocional de todos los alumnos.	Adoptar enfoques pedagógicos eficaces en clases heterogéneas, basados en la comprensión de una serie de procesos de aprendizaje y de cómo apoyarlos.
Trabajar con los demás	Trabajar con los padres y las familias para implicarles eficazmente en el aprendizaje.	Trabajar con otros profesionales de la educación, incluida la colaboración con otros profesores, es una parte importante del trabajo.
Valorar la diversidad de los alumnos	Comprender el significado de la educación inclusiva (por ejemplo, basada en la creencia en la igualdad, los derechos humanos y la democracia para todos).	Respetar, valorar y considerar la diversidad de los alumnos como algo valioso.
Desarrollo profesional	“La enseñanza es una actividad de aprendizaje y los profesores asumen la responsabilidad de su aprendizaje permanente”	Considerar la formación inicial del profesorado como base del aprendizaje profesional continuo.

Fuente: Base de datos de la Agencia Europea para el Desarrollo de la Educación Inclusiva (2012)



4.2. ¿QUÉ ES UN ENTORNO DE APRENDIZAJE INCLUSIVO?

Hablar de Educación Inclusiva es, en cierto sentido, hablar de los cambios prácticos necesarios para el acceso, la participación y los logros de Todos en la Escuela. No estamos hablando de un sistema educativo que simplemente intente beneficiar a los niños identificados con necesidades educativas específicas, sino que destacamos la importancia de responder a las necesidades educativas y a los intereses de todos los alumnos en una Escuela Inclusiva e Igualitaria. Ser una Escuela Inclusiva significa la capacidad de las escuelas de incluir, de responder a Todos los alumnos, para que ninguno se vea privado del Derecho a la Educación. Para lograrlo, es crucial que los profesores tomen conciencia de su responsabilidad como agentes del cambio de paradigma, buscando apoyo no sólo en la comunidad académica/escolar, sino también en las comunidades, familias, líderes comunitarios, entre otros, para facilitar el aprendizaje de los alumnos.

Destacamos la importancia de los cambios prácticos en el contexto de la escuela y el aula. Cambios que contribuyen al desarrollo de un entorno inclusivo. En este sentido, destacamos algunas actitudes a tener en cuenta, a saber:

1. ENTORNO INCLUSIVO

Pensar en el entorno inclusivo implica ser consciente del entorno físico: desde la disposición de mesas y sillas hasta la definición de áreas específicas asociadas a diferentes actividades/áreas/disciplinas. Si las mesas y sillas están, por ejemplo, dispuestas en U, evita que algunos alumnos tengan problemas de visión, además de facilitar la visibilidad del profesor, el contacto visual y la atención que presta a todo el grupo.

La definición de áreas, además de las que corresponden a áreas de conocimiento (ciencias, lectura,...) puede incluir, como buena práctica, la definición de un espacio de autorregulación. Este debe ser considerado un recurso físico en las aulas que facilite el bienestar y la predisposición para el aprendizaje de los niños con y sin necesidades específicas. Este espacio puede ser utilizado por cualquier estudiante que necesite un lugar donde relajarse y regular sus emociones.

También es importante ser consciente de que el entorno psicosocial es parte de un entorno inclusivo.

Asegurar el bienestar emocional, físico y social implica asegurar:

- Seguridad y protección.
- Salud.
- Relaciones respetuosas, tolerantes, atentas y solidarias entre educadores y alumnos y entre los propios alumnos.

Cabe señalar que “Protección” significa estar libre de todas las formas de amenazas, abuso, explotación y violencia física, emocional y social. Los estudiantes, profesores y otros profesionales de la educación deben estar informados y protegidos de los peligros que existen en el entorno de aprendizaje y sus alrededores.

Las actividades utilizadas para asegurar el bienestar de los estudiantes buscan enfatizar su desarrollo cognitivo, sólidas interacciones sociales y velar por su salud. Estas actividades fomentan la participación de los estudiantes en las decisiones que les afectan. Al participar en la resolución de problemas, la toma de decisiones y la reducción de riesgos, los niños y jóvenes pueden sentirse más útiles y contribuir directamente a su bienestar.

Para lograr este objetivo, los maestros necesitan apoyo en la gestión positiva del aula. Esto significa garantizar que el entorno de aprendizaje promueva el entendimiento mutuo, la paz y la tolerancia y proporcione habilidades para prevenir la violencia y los conflictos. El refuerzo positivo y un sólido sistema de disciplina forman la base para establecer este tipo de ambiente y reemplazan el castigo corporal, el abuso verbal, la humillación y la intimidación. El acoso incluye estrés mental, violencia, abuso y discriminación. Estos puntos deben incluirse en el código de conducta de los docentes y discutirse sistemáticamente en las actividades de capacitación y supervisión de docentes. (Red Interinstitucional de Educación en Emergencias, 2023).



En este punto, se puede trabajar la autoestima del alumno a través de actividades en grupo, concretamente la participación en juegos colectivos, donde su actuación es reconocida y valorada, no sólo por el profesor, sino también por sus compañeros.

2. ABORDAR ABIERTAMENTE LA CUESTIÓN DE LA DIVERSIDAD Y LA INCLUSIÓN

Muchos profesores se limitan a enseñar temas curriculares, pero es fundamental hablar con los alumnos de otros temas, como los problemas de la diferencia, la exclusión y la inclusión, así como de posibles soluciones para eliminar las barreras a la Educación Inclusiva. Este tipo de acción motiva la participación de los estudiantes y les da poder. Son temas que deben trabajarse de forma transversal y continua, por lo que es necesario crear un momento específico en el curso escolar. Celebrar un Día de la Inclusión en la Escuela puede ser un comienzo, pero no es el camino.

El Proyecto + Educación Inclusiva, ofrece un conjunto de recursos que facilitan esta labor. En el sitio web del proyecto encontrará:

↪ 6 vídeos sobre educación inclusiva, discapacidad y minusvalía:

- ▶ [+Educación inclusiva: ¿de la reflexión a la acción!](#)
- ▶ [La fuerza de la diversidad](#)
- ▶ [No hay educación sin inclusión](#)
- ▶ [Una escuela para todos y cada uno](#)
- ▶ [Por una escuela inclusiva](#)
- ▶ + Educación Inclusiva: Perspectivas y caminos

↪ Un juego digital que permite trabajar temas como la Diferencia, la Discapacidad y las buenas prácticas en un contexto



3. PROMOVER LA INTERACCIÓN CON LOS ESTUDIANTES

En un entorno escolar inclusivo, es importante promover iniciativas que inviten a los alumnos a debatir cuestiones e ideas entre ellos. Estas iniciativas contribuyen a romper barreras, facilitando así la amistad entre los estudiantes. De este modo, pueden encontrar cosas en común con otros niños y empezar a relacionarse entre ellos. Los programas de habilidades socioemocionales son invitaciones para que los profesores tengan preparadas algunas actividades que puedan integrar fácilmente en su rutina diaria de clase. Es importante que estas prácticas sean vistas como una inversión por parte del profesor, en lugar de ser consideradas como una actividad más de un plan (a menudo llevado a cabo por personas ajenas, sin la participación activa del profesor) que suele verse como una “pérdida” de tiempo escolar.

4. USO CORRECTO DE LA TERMINOLOGÍA

La comunicación asertiva y positiva, utilizando una terminología correcta, es la clave para interactuar con la gente, por lo que es importante observar cómo se comunican los niños entre sí, así como la forma en que el profesor se dirige a ellos.

Por ejemplo, no debemos utilizar la terminología “niños con necesidades especiales”, debemos sustituirla por “alumnos con necesidades educativas especiales”.

En el **Módulo 2** de esta Guía, concretamente en el **2.1.1 ¿Persona con discapacidad o persona discapacitada?** encontrarás algunos ejemplos de cómo el lenguaje que utilizamos también debe ser objeto de reflexión y adaptación/cambio.

Herramientas como la Comunicación No Violenta también deben formar parte de una Escuela Inclusiva y deben ser conocidas por todos los que “viven” en ella. Además de pensar lo que se dice, hay que decirlo asertivamente, sin juicios ni connotaciones negativas. Practicarlo durante las clases sería revolucionario y promovería el cambio más difícil en la Inclusión: el cambio de actitudes.

5. VER LA DIVERSIDAD COMO ALGO POSITIVO

Transmitir, a la vez que demostrar, que la presencia de la diversidad en el aula es esencial. Es fundamental promover que los alumnos acepten las diferencias de los demás, incluidas las del profesor. De este modo, el grupo tendrá una visión positiva de cada miembro de la clase. Una buena forma de hacerlos utilizar cuentos que, por su moraleja, faciliten la interpretación de los valores de aceptación, respeto y tolerancia, para adaptar el currículo y los aprendizajes esenciales a nuevos contenidos que permitan paralelamente desarrollar y enriquecer a los alumnos como Seres Humanos. Retar a los alumnos con tareas que sean útiles para la Escuela y fomenten estas actitudes otra forma de afrontar la Diversidad de forma positiva: construir señalizaciones u otros recursos educativos; organizar actos multiculturales; invitar a las familias a conocer diferentes culturas y tradiciones, etc.

6. APLICACIÓN DE METODOLOGÍAS DINÁMICAS

Abordar el juego como una metodología que promueve la inclusión, mediante el uso de juegos, actividades y lecciones que fomentan el pensamiento crítico, así como la colaboración entre los alumnos. Es precisamente este aprendizaje activo, con su carácter lúdico asociado, lo que se pretende con el juego **[“+Inc Edu”, que puedes cargar aquí](#)**. No obstante, también podemos considerar las siguientes dinámicas/

espacios que pueden contribuir a la Educación Inclusiva:

- Presencia, en el aula, de un espacio dedicado a la exposición de los trabajos realizados por todos los alumnos de la clase.
- Existencia de un espacio donde los alumnos puedan adquirir conocimientos, no sólo sobre el área de matemáticas, sino también sobre ciencia y experiencias científicas.
- Presencia de una mini biblioteca en el contexto del aula, donde todos puedan disfrutar de libros, cuentos, así como de momentos de lectura (UNESCO, 2015).

7. PERMITIR QUE LOS NIÑOS LIDEREN

Permitir que los alumnos tomen las riendas de las actividades educativas en el aula, de este modo, les permitirá destacar y darse a conocer entre ellos, facilitando así el proceso de inclusión.

Sin duda, hay que animar al niño que muestra una fuerte tendencia a liderar, dado que vivimos en un mundo cada vez más competitivo y necesitado de líderes. El liderazgo en niños y adolescentes les convierte en sujetos más activos y creativos en la resolución de problemas. Además, las competencias asociadas al liderazgo permiten desarrollar el sentido de la responsabilidad, así como la capacidad de trabajar y colaborar en equipo. En este sentido, podemos destacar, por ejemplo, la creación de comités de aula, formados por los propios alumnos, cuya función es organizar los materiales de aprendizaje, como medio para desarrollar el liderazgo en los niños (UNESCO, 2015).

Dejarse llevar implica reconocer y practicar la “autoridad” más que el “autoritarismo”. Para ello es necesario que el profesor reúna realmente las características mencionadas en el Perfil del profesorado inclusivo.

8. TRABAJO EN GRUPO

La organización del trabajo en grupo es otra forma de fomentar la inclusión, ya que los niños tienen la oportunidad de compartir sus dificultades y potencialidades en grupo, lo que les ayuda a comprender mejor los contenidos impartidos, permitiendo la interacción entre los alumnos.

El trabajo en grupo y el uso de la tutoría entre iguales ya tienen resultados probados en la práctica y validados científicamente. De este modo, el profesor permite a los niños promover la auto organización del entorno de la clase y, al mismo tiempo, fomenta la solidaridad, la negociación y la puesta en común.

9. EL PROFESOR

El profesor presente en el aula debe dirigir su atención y dedicación a todos los alumnos presentes, independientemente de sus capacidades, necesidades e intereses. En realidades con clases numerosas el reto aumenta, pero no es en absoluto imposible, a saber, si se replantea la práctica pedagógica y se utilizan herramientas como el Diseño Universal para el Aprendizaje y las Metodologías Activas, rompiendo con el patrón expositivo y el ciego cumplimiento de un manual/currículo.

10. RECURSOS

El profesor planifica las clases con antelación. Es consciente de la diversidad presente en el aula y, por tanto, se esfuerza por aportar diferentes recursos para apoyar el aprendizaje. Este tema se desarrolla con más detalle en el **Módulo 3** de esta Guía, concretamente en los puntos **3.1.5 Organización del aprendizaje** y **3.1.6 Movilización de recursos**.

En el cuadro siguiente se resumen las características de un entorno inclusivo en el aula.

CUADRO 2:
CARACTERÍSTICAS DE UN ENTORNO INCLUSIVO

	Entorno de clase tradicionall	Aula inclusiva
Relación	El profesor tiene una relación distante con los alumnos (enseña de espaldas a ellos).	El profesor es amable y atento a las dificultades de los alumnos.
¿Quién está presente en el aula?	El profesor y los alumnos no tienen ninguna dificultad. Se les considera “normales”.	Alumno s con capacidades e intereses diferentes.
¿Dónde se colocan los estudiantes?	Los alumnos se disponenen filas. En algunas zonas existe una separación entre niños y niñas.	Los alumnos se disponen en el aula de diferentes maneras, como sentados en el suelo en dos círculos o sentados juntos en mesas.
Material de estudio	Utilización de textos, libros de lectura y ejercicios. El profesor explica el tema utilizando la pizarra.	Presencia de diversos materiales de estudio, desde recortes de prensa, carteles, etc.
Recursos	La interacción profesor-alumno tiene lugar sin el uso de materiales didácticos.	El profesor planifica las clases e implica a los alumnos en la elección de los recursos que se van a utilizar.
Evaluación	Uso de la evaluación estandarizada mediante pruebas de evaluación.	Evaluación diversificada, por ejemplo, evaluación del trabajo del alumno a lo largo del tiempo.

Fuente: UNESCO (2015). Abrazando la diversidad: Conjunto de herramientas para crear un entorno propicio al aprendizaje inclusivo

Un entorno inclusivo en el aula significa poner en práctica una serie de valores y actitudes, tanto por parte de los profesores como del resto de la comunidad escolar. Un entorno escolar inclusivo incluye a TODOS los niños, independientemente de su origen cultural y lingüístico, de su condición física o de si tienen o no dificultades de aprendizaje. Sin embargo, es un espacio donde se celebra la diferencia y se promueve positivamente la participación y colaboración de todos en el aula.

El cuadro que figura a continuación presenta una serie de actitudes que deben tenerse en cuenta a la hora de abordar un entorno educativo integrador.



Fuente:
UNESCO (2015).
Embracing Diversity:
Toolkit for Creating Inclusive Learning
– Friendly Environment

4.3. EL PROCESO DE ENSEÑANZA-APRENDIZAJE EN UN ECOSISTEMA INCLUSIVO



4.3.1. ¿ES INCLUSIVA LA DIFERENCIACIÓN?

Las aulas son cada vez más un espacio heterogéneo en el que confluyen alumnos con necesidades, aspectos y capacidades diferentes. Es, por tanto, un espacio rico que facilita y enriquece el intercambio y la adquisición de conocimientos. Sin embargo, toda esta diversidad conlleva retos constantes (derivados de las necesidades e intereses individuales de cada alumno) que pueden condicionar de alguna manera los procesos de enseñanza y aprendizaje (Suleyman Celik, 2019). Dada esta heterogeneidad, es fundamental tener en cuenta las diferencias individuales de cada uno en el contexto del aula (Altet, 1999), con el fin de promover su pleno desarrollo, a través de la diferenciación pedagógica, es decir, la aplicación de “medidas didácticas que pretenden adaptar el proceso de enseñanza-aprendizaje a las importantes diferencias inter e intraindividuales de los alumnos, con el fin de permitir que cada alumno alcance su máximo en la consecución de los objetivos didácticos” (Canavaro, 2011). Aquí destacamos la diversificación y diferenciación de los métodos pedagógicos, así como la flexibilidad de los planes de estudios.



La diferencia entre los alumnos presentes en el contexto del aula, surgen de varios factores, a saber:

- ✓ Características cognitivas.
- ✓ Características físicas.
- ✓ Diferencias de género.
- ✓ Formas de adquirir conocimientos y aprender.
- ✓ Lengua.
- ✓ Características derivadas de situaciones de riesgo, entre otras.

A la vista de los factores mencionados, el profesor inclusivo debe ser consciente de ellos, así como de la idea de que cada alumno aprende de forma diferente. No obstante, deben ser conscientes de la necesidad de conocer los orígenes de la diversidad de alumnos presentes en el aula, para poder dar las respuestas más adecuadas a sus necesidades y objetivos pedagógicos. Sin embargo, no basta con saber, es esencial que el profesor adopte algunos comportamientos para crear respuestas diferenciadas:

Adaptaciones y flexibilización a nivel del currículo - pretenden promover cambios graduales en las prácticas de gestión del currículo en las escuelas primarias, con el fin de mejorar la eficacia de la respuesta educativa a los problemas derivados de la diversidad de contextos escolares. La flexibilidad del currículo permitirá “responder a cada caso evitando contenidos y estrategias predefinidas, permitiendo adaptar los contenidos al estilo y ritmo de aprendizaje de cada alumno” (UNESCO, 2001, citado en Celik 2019).

Las estrategias de enseñanza diferenciadas en función de las necesidades de los alumnos presuponen - la individualización de los procesos de aprendizaje de los alumnos e implican, sobre todo, la selección de métodos de enseñanza adecuados a las necesidades, para que el alumno alcance su máximo rendimiento. Esto exige del profesor una gran capacidad para poner en práctica actividades, métodos y estrategias pedagógicas diversificadas que requieren formas específicas de organización del espacio, el tiempo y los recursos.

Apoyo educativo - Ofrecer respuestas diferenciadas se refleja, por ejemplo, en las actividades, los materiales didácticos y las formas de evaluar al alumno (Borich, 2008, citado en Celik 2019).

La idea de la enseñanza diferenciada se basa en la premisa de que las metodologías de enseñanza deben variar en función de las características, intereses y necesidades del alumno, donde el objetivo es el éxito/ logro de la asignatura se consiguen a través de un enfoque más individualizado (Tomlinson, 2000).

Para ello, el profesor debe tener en cuenta una serie de factores, a saber:

- El historial de aprendizaje del alumno.
- Conocimientos adquiridos por el alumno hasta ese momento.
- Intereses.
- Motivación.
- Competencias adquiridas hasta el momento.

Una vez adquirida esta información, el profesor debe adaptar sus estrategias y metodologías de enseñanza para dar respuestas adecuadas a las necesidades reales del alumno. Esto es esencial para que el alumno alcance el éxito deseado.



La diferenciación pedagógica implica, entonces, comprender cada situación y actuar estratégicamente frente a ella, teniendo en cuenta el logro de cada alumno, a través de la búsqueda constante de formas flexibles, tareas factibles de acuerdo a los ritmos de aprendizaje de cada uno. Según Pereira (2011, citado en Clérigo et al, 2017), la diferenciación pedagógica es una práctica inclusiva que implica “aceptar que la diversidad es un recurso con el que mejoramos nuestra práctica educativa y tener una mirada diferente “no complaciente”, sobre la riqueza que nos ofrece enseñar al alumno que escapa de la norma”.

No podemos abordar la educación inclusiva sin mencionar antes la diferenciación pedagógica. No hay Escuela Inclusiva sin diferenciación, es decir, es necesario un conjunto de adaptaciones a varios niveles para que cada alumno alcance el éxito, no un éxito exigido, sino un éxito acorde con los intereses y ambiciones del alumno.



4.3.2. PEDAGOGÍA INCLUSIVA (PEDAGOGIA CENTRADA EN EL NIÑO)

En primer lugar, hay que reconocer que la pedagogía de la inclusión no debe ser un camino solitario para los profesores. Según el Índice para la Inclusión, “se debería animar a cada escuela (...) a colaborar con otra (o más) para mantener vivo el impulso del cambio y añadir nuevos temas de debate”. También recomienda una serie de indicadores relativos a la organización del aprendizaje:



- ✓ La enseñanza se planifica teniendo en cuenta el aprendizaje de todos los alumnos
- ✓ En las clases se fomenta la participación de todos los alumnos.
- ✓ Las actividades de aprendizaje promueven la comprensión de las diferencias.
- ✓ Los alumnos participan activamente en su propio aprendizaje.
- ✓ Los alumnos aprenden colaborando entre sí.
- ✓ La evaluación tiene por objeto el éxito del aprendizaje de todos los alumnos.
- ✓ La disciplina en el aula se basa en el respeto mutuo.
- ✓ Los profesores planifican, enseñan y evalúan en colaboración.
- ✓ Los profesores de apoyo son corresponsables del aprendizaje y la participación de todos los alumnos.
- ✓ Los “deberes” contribuyen al proceso de aprendizaje de todos los alumnos.
- ✓ Todos los alumnos participan en actividades fuera del aula.

Para cada uno de los indicadores mencionados, el Índice para la Inclusión sugiere un conjunto de preguntas/subindicadores que pueden servir de guía para la adopción y/o mejora de la educación inclusiva.

No menos importante es compartir experiencias en el aula que inviten a los profesores a reflexionar sobre sus propios estilos de enseñanza y a introducir cambios en su práctica. Escuchar para apoyar a los profesores y a los alumnos que reciben apoyo con el fin de optimizar los recursos y trabajar de forma complementaria y más eficaz.

Por lo tanto, se puede concluir que el camino hacia la pedagogía inclusiva presupone que los profesionales de la educación se propongan de forma continua y proactiva:

- Profundizar sus conocimientos en el campo de la Pedagogía Inclusiva.
- Analizar y reflexionar sobre sus concepciones, actitudes y prácticas.
- Diseñar/crear entornos educativos innovadores que garanticen el acceso, la participación y el éxito de todos los niños/estudiantes.



Para ello, la consigna es colaborar y desarrollar o potenciar las capacidades de investigación-acción para plantearse procesos de innovación y cambio que faciliten una pedagogía inclusiva.

Como ya se ha mencionado, la educación inclusiva es un proceso dinámico.

Como se ha expuesto en la primera parte de este módulo: (...) en lugar de centrarse únicamente en las habilidades específicas y el conocimiento de las estrategias de enseñanza, los profesores deben desarrollar una actitud reflexiva y unos valores inclusivos. Los profesores deben creer que todos los niños tienen derecho a asistir a la educación ordinaria, analizar el entorno de su centro y de su aula y reflexionar sobre cómo hacerlos accesibles y pertinentes para todos sus alumnos. Deben hacerlo a través de un proceso continuo, porque las comunidades, las culturas, los intereses, las necesidades y las capacidades de los niños y los profesores evolucionan constantemente. En consecuencia, en las clases inclusivas todos los niños se sienten igualmente valorados (UNICEF, 2014).

Por lo tanto, se puede concluir que la Pedagogía Inclusiva es una pedagogía centrada en el niño que permite a los profesores satisfacer las necesidades de aprendizaje de todos los niños alumnos, incluidos los niños con discapacidades. Los elementos clave de la pedagogía centrada en el niño incluyen la creación de oportunidades de aprendizaje significativas, la consideración de múltiples vías de aprendizaje, el establecimiento de un aprendizaje conjunto, la creación de entornos de aprendizaje atractivos y el uso de procedimientos de evaluación continua.”

4.3.3. CÓMO HACER QUE EL CURRÍCULO SEA ACCESIBLE PARA TODOS



Más que un punto de debate sobre las condiciones para que los alumnos se integren en la educación ordinaria, la Educación Inclusiva es una perspectiva sobre cómo transformar los sistemas educativos y otros espacios de aprendizaje para responder a la diversidad de los alumnos. Su objetivo es conseguir que tanto profesores como alumnos se sientan cómo dos con la diversidad y la consideren un reto y un enriquecimiento de los espacios de aprendizaje, en lugar de un problema.

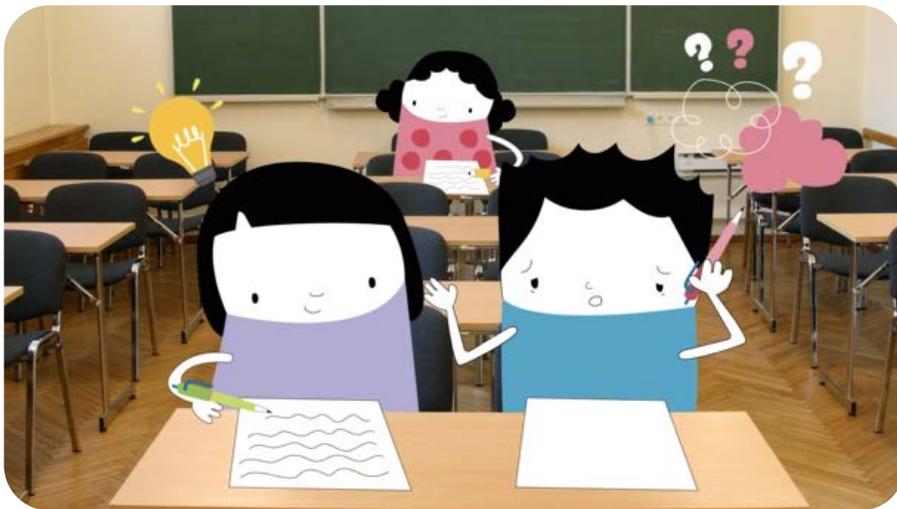
Hemos aprendido de las teorías constructivas y transaccionales que la calidad del aprendizaje puede mejorar gracias a la diversidad de los alumnos implicados. Las actitudes y la comprensión del profesor son los vehículos para construir una sociedad inclusiva y participativa. Invertir en la calidad de la educación para lograr la inclusión implica desarrollar estrategias para superar o eliminar las barreras que impiden la plena participación de las personas.

Las actitudes positivas de los profesores hacia la inclusión dependen en gran medida de su experiencia con alumnos considerados “difíciles”. La formación del profesorado, la posibilidad de apoyo en el aula, el tamaño de la clase y, sobre todo, la capacidad de trabajo son factores que influyen en la actitud de los profesores. Algunos estudios han demostrado que las actitudes negativas de los profesores y los adultos (padres y otros familiares) son el mayor obstáculo para la inclusión. Son ellos los que muestran prejuicios hacia los niños. Así pues, optar por la inclusión como principio rector de todos estos ámbitos tendrá repercusiones en las actitudes de los profesores.

Las personas implicadas en un proceso de transición pueden necesitar cierta presión para cambiar, pero el cambio sólo será real cuando sean capaces de reaccionar y adoptar sus propias posiciones. En proceso de cambio. En muchos casos, los responsables de la política educativa, los padres, los profesores y otros agentes de la escuela deben comprender que la inclusión es un proceso que requiere cambios tanto a nivel del sistema educativo como de la propia escuela. Esto es difícil de aceptar, ya que implica el reajuste de conceptos pre existentes y puede tener múltiples consecuencias prácticas.

El concepto de “Educación para Todos” cuestiona, por tanto, la forma de enseñar en una gran parte de las escuelas. Los profesores suelen mantener las metodologías aprendidas en sus propios centros.

Según el Informe EFA 2005, **“una forma de adoptar un conjunto de objetivos pertinentes y equilibrados es analizar el currículo en términos de inclusión. Una perspectiva inclusiva de la política curricular reconoce que, puesto que todos los alumnos experimentan dificultades de diversa índole -y aún más en situaciones de vulnerabilidad y desventaja-, todos se beneficiarían de una educación básica de calidad aceptada por todos.**



La “Educación para Todos” sitúa al alumno en el centro de la enseñanza/aprendizaje y se basa en la apreciación de las diferencias de comprensión, sentimientos, habilidades sociales y perceptivas, etc. Como resultado, todos los alumnos tienen oportunidades óptimas para motivarse e interesarse. Unos planes de estudios accesibles y flexibles pueden servir de “llave” para crear “escuelas para todos”. Es importante que el plan de estudios sea lo suficientemente flexible como para permitir la posibilidad de adaptación a las necesidades individuales y animar a los profesores a buscar soluciones que se adapten a las necesidades y capacidades de todos y cada uno de los alumnos.

Muchos planes de estudios pretenden que todos los alumnos aprendan lo mismo, al mismo tiempo y con los mismos medios y métodos. Pero los alumnos son diferentes y tienen distintas capacidades y dificultades.

Por lo tanto, el plan de estudios debe tener en cuenta las distintas necesidades de los alumnos para garantizar el “éxito para todos”. Algunas de las posibles estrategias son:

- ✓ Dar un margen de tiempo flexible para que los alumnos estudien determinadas asignaturas.
- ✓ Dar más libertad a los profesores para elegir sus métodos de trabajo.
- ✓ Ofrecer a los profesores la posibilidad de prestar un apoyo especial en las asignaturas prácticas (por ejemplo, orientación y movilidad), además de los periodos reservados a las asignaturas más tradicionales.
- ✓ Reserve tiempo para recibir apoyo adicional para el trabajo en clase.
- ✓ Hacer hincapié en los aspectos de la formación preprofesional (UNESCO, 2005).

Además, se pueden tomar medidas para que los planes de estudio sean más inclusivos. Se deben considerar las siguientes preguntas:

- ¿Qué valores humanos se están desarrollando a través del currículo, fomentando la inclusión?
- ¿Los derechos humanos y los derechos del niño forman parte del plan de estudios? ¿Se refieren a la coexistencia de derechos y deberes, y cómo se enseñan?
- ¿Son importantes los contenidos del currículo para la vida y el futuro de los niños?
- ¿El plan de estudios tiene en cuenta el género, la identidad cultural y la lengua materna de los niños?
- ¿Los métodos de enseñanza están centrados en el niño y son interactivos?
- ¿Cómo se registran/incorporan los resultados en la revisión del currículo?
- ¿Cómo se relaciona el currículo con los sistemas nacionales de evaluación?
- ¿En qué medida las autoridades educativas son responsables de verificar la armonía entre la escuela y las revisiones y negociaciones curriculares?

Junto con currículos flexibles, se deben adoptar metodologías de enseñanza-aprendizaje flexibles. Para que todo esto sea una realidad, se necesitan otros cambios en la política educativa, entre ellos cambiar la formación docente, larga, teórica y sin componente práctico a la formación continua y en servicio. Las escuelas a menudo necesitan ayuda para cambiar temas y métodos de trabajo, y esto debería formar parte de una formación especializada. (UNESCO, 2005)

4.4. EL PAPEL DEL LIDERAZGO EN LA CREACIÓN DE ENTORNOS INCLUSIVOS

El tema del “liderazgo” también está presente en varias áreas, incluida la de Educación. De forma simple, el concepto de “liderazgo” se relaciona con la idea de motivación, habilidad y capacidad de guiar a alguien de acuerdo con las metas establecidas (Godinho, 2013). Es una competencia que requiere comunicación e implica siempre no sólo una relación, sino también la interdependencia entre sujetos. La interacción resultante de la relación entre los miembros de una organización favorece la puesta en común de la toma de decisiones, lo que, a su vez, redundará en la mejora de los procesos educativos.

El liderazgo en las organizaciones escolares es complejo, ya que existe una tensión entre el cumplimiento de la normativa legal, las exigencias de innovación a nivel pedagógico y la exigencia de resultados. Así pues, además de las competencias emocionales, un líder debe ser capaz de actuar con emoción y de construir una relación de confianza con todos los miembros inherentes a la organización que dirige. (Ferreira et al, 2015). Sin embargo, los líderes deben estimular el aprendizaje, siendo ellos mismos un ejemplo y teniendo la responsabilidad de orientar, así como contribuir al pleno desarrollo del sujeto (Godinho, 2013).



A pesar del personal mencionado en el punto anterior, es esencial que cada director asuma la visión de que “todos los alumnos, independientemente de su edad, deben recibir una educación significativa y de alta calidad dentro de su comunidad local, junto a sus amigos y compañeros” (Agencia Europea, 2015a, p. 1, citado en European Agency for Special Needs and Inclusive Education, 2021), además, el director asume la responsabilidad de promover y garantizar una educación inclusiva de calidad para todos los alumnos. No obstante, debemos señalar que, a pesar de la autonomía concedida a los líderes escolares en la aplicación de la estrategia para lograr una educación inclusiva de calidad, “el liderazgo escolar inclusivo no es independiente de las políticas que le conciernen. Las medidas políticas de apoyo deben permitir a los directores de los centros escolares o a los equipos directivos trabajar en pos de su visión”. (Agencia Europea para las Necesidades Educativas Especiales y la Educación Inclusiva, 2021).

Es importante señalar que el liderazgo de un centro escolar abarca no solo los procesos de liderazgo, sino también la gestión del propio centro, por lo tanto, es crucial encontrar el equilibrio entre “gestionar” y “liderar”, ya que son diferentes, es decir, **“el liderazgo se centra en los valores, la visión y el futuro, mientras que la gestión se ocupa de hacer que el presente funcione”** (West-Burnham y Harris, 2015, citado en Agencia Europea para las Necesidades Educativas Especiales y la Educación Inclusiva, 2021). Sin embargo, y como ya hemos visto, existen varios niveles de liderazgo dentro de la propia escuela, asociados a la figura de los profesores y de los coordinadores pedagógicos, por ejemplo.

EL LIDERAZGO ASUME LAS SIGUIENTES FUNCIONES: :

- Orientar a los profesores, alumnos, padres y demás comunidad educativa, para que los objetivos se alcancen con éxito en el futuro.
- Seguimiento de los procesos de enseñanza.
- Evaluar la enseñanza.
- Aplicar la legislación y las políticas en la práctica, con el fin de desarrollar prácticas educativas inclusivas eficaces y de calidad.
- Desarrollar un sentido de comunidad dentro de la escuela.

Según la Agencia Europea para las Necesidades Educativas Especiales y la Educación Inclusiva, 2021, podemos destacar tres funciones básicas inherentes al liderazgo escolar:

- Ajuste de la dirección.
- Desarrollo humano.
- Desarrollo organizativo.

FIJAR LA DIRECCIÓN:

El liderazgo desempeña un papel clave a la hora de marcar la dirección, especialmente en lo que respecta a los valores que sustentan la práctica de una educación inclusiva de calidad, así como a la hora de apoyar la práctica de la misma. Sin embargo, el liderazgo influye a la hora de explorar y compartir las cuestiones en torno a la inclusión, incluidos los significados asociados a la misma. Este aspecto es de suma importancia, ya que su objetivo es “(...) promover el interés superior de los alumnos, tanto académica como socialmente, mediante la imparcialidad, la justicia y la equidad” (Stone-Johnson, 2014, cit in European Agency for Special Needs and Inclusive Education, 2021).

Siguiendo con este punto, es importante considerar las siguientes cuestiones propuestas por la *Agencia Europea para las Necesidades Educativas Especiales y la Educación Inclusiva*:

- ¿Declarar que la política educativa nacional se basa en los principios de inclusión, derechos del niño y equidad?
- ¿Garantizar que la formación inicial del profesorado y el desarrollo y la formación profesional continua se centren en la equidad y la diversidad?
- ¿Garantizar el apoyo a una educación centrada en el alumno, una cultura que valore la voz de los alumnos y la participación de los alumnos y las familias en las decisiones sobre su aprendizaje y progreso (especialmente en los momentos de transición)?
- ¿Proporcionar acceso a la comunicación entre los responsables políticos y la dirección de los centros escolares en materia de política educativa y rendición de cuentas?
- ¿Garantizar el acceso a la formación y el desarrollo profesional y el apoyo para que los directores puedan cumplir con las responsabilidades relacionadas con la inclusión y la equidad?
- ¿Garantizar el acceso al apoyo al desarrollo del liderazgo escolar para cultivar una identidad organizativa escolar en la mejora de la cultura escolar inclusiva?
- ¿Alinear la autoevaluación escolar con la visión de la inclusión?
- ¿Establecer medidas de rendición de cuentas que supervisen la aplicación de los principios de equidad?
- ¿Potenciar a los equipos directivos de los centros escolares para que sean flexibles a la hora de adaptar la política nacional (currículo, proceso de evaluación, organización escolar) a los contextos locales?
- Facultar a los equipos directivos de los centros escolares para nombrar a profesores y personal que asuman la responsabilidad y fomenten los logros y el bienestar de todos los alumnos mediante una pedagogía innovadora centrada en el alumno?
- ¿Confiere autonomía a los equipos directivos escolares para desarrollar la visión del centro?



- Facultar a los equipos directivos de los centros escolares para definir la visión, los valores y los resultados de los que ellos (y otras partes interesadas) desean responsabilizarse (por ejemplo, la equidad, la no discriminación, la satisfacción de las necesidades de todos los alumnos de la comunidad local en términos de resultados personales, sociales y académicos)?
- Conferir autonomía às equipas de liderança da escola para definir a visão, os valores e os resultados pelos quais estas (e outras partes interessadas) desejam assumir a responsabilidade (por exemplo, equidade, não discriminação, cumprimento dos requisitos de todos os alunos da comunidade local, em termos de resultados pessoais, sociais e académicos)?

DESARROLLO HUMANO:

El desarrollo humano es una de las preocupaciones del liderazgo. La dirección de los centros escolares debe centrarse en mejorar no sólo la motivación, sino también las aptitudes de los profesores y el entorno de trabajo. Esta mejora tiene consecuencias positivas en la mejora del rendimiento de todos los alumnos. Para ello, es fundamental

- Seguimiento de la enseñanza.
- Evaluación de la enseñanza.

El seguimiento y la evaluación de la enseñanza son esenciales, en el sentido de que son los medios para recopilar información esencial para el desarrollo profesional que “apoya y motiva a los profesores individuales a trabajar para todos los alumnos” (Black y Simon, 2014, p. 160, citado en European Agency for Special Needs and Inclusive Education, 2021).

Para saber en qué medida se está llevando a cabo el Desarrollo Humano es importante tener en cuenta las siguientes preguntas propuestas por la Agencia Europea para las Necesidades Educativas Especiales y la Educación Inclusiva:

Desarrollo de las capacidades del director de la escuela	Formación y desarrollo profesional del personal	Apoyo, seguimiento y evaluación de las prácticas
<ul style="list-style-type: none"> • ¿Participamos en oportunidades de formación y desarrollo profesional para mejorar nuestra propia capacidad de apoyar la práctica de la educación inclusiva y fomentar el éxito y el bienestar de todos los alumnos? • ¿Buscamos asociaciones profesionales, amigos críticos y redes con otros directores para obtener apoyo? 	<ul style="list-style-type: none"> • ¿Promovemos y facilitamos oportunidades de colaboración para todo el personal? <ol style="list-style-type: none"> En aspectos rutinarios de la organización educativa. Mediante planteamiento sin no vadores, incluida la adopción de nuevas tecnologías? • ¿Nos centramos en mejorar la motivación, las competencias y los entornos de trabajo del profesorado y del personal para fomentar el éxito y el bienestar de los alumnos? • ¿Nos aseguramos de que los conocimientos y la experiencia se desarrollan y comparten continuamente, dentro y fuera de la escuela? • ¿Proporcionamos y promovemos oportunidades de formación y desarrollo profesional para los profesores y el personal que les permitan desarrollar sus capacidades para mejorar el éxito y el bienestar de los alumnos? 	<ul style="list-style-type: none"> • ¿Facilitamos la práctica reflexiva con el objetivo de transformar la enseñanza, el aprendizaje y el proceso de evaluación? • ¿Utilizamos los datos como base para la reflexión docente y la mejora continua? • Promovemos la responsabilidad profesional y la rendición de cuentas y nos aseguramos de que los profesores se responsabilicen de todos los alumnos, especialmente de los más vulnerables a la exclusión.



DESARROLLO ORGANIZATIVO:

El papel del director y de los equipos directivos de los centros escolares va asociado a la aplicación no sólo de la política, sino también de una práctica educativa inclusiva eficaz. Sin embargo, el director tiene la responsabilidad de promover una cultura que respete y valore la diversidad presente en el entorno escolar. Por lo tanto, deben:

"(...) responsable de mantener una cultura escolar colegiada, interactiva y centrada en el apoyo a profesores y alumnos a lo largo de todo el proceso educativo. Para allanar el camino hacia una cultura inclusiva, los directores de centros escolares deben centrarse en fomentar la moral de los profesores, la colaboración con los padres y la colegialidad profesional. Esto afectará entonces al entorno de aprendizaje creado para los estudiantes (Fultz, 2017). El uso estratégico de los recursos humanos y financieros y su adecuación a los objetivos pedagógicos pueden influir en la forma en que las actividades escolares mejoran la enseñanza y el aprendizaje. Así pues, los directores de los centros deben participar en las decisiones sobre la contratación de profesores. La capacidad de seleccionar al personal docente es fundamental para establecer una cultura y una capacidad escolares que tengan un efecto beneficioso en el rendimiento de los alumnos (Stoll y Temperley, 2010, citado en European Agency for Special Needs and Inclusive Education, 2021).

Para determinar en qué medida se está llevando a cabo el desarrollo organizativo es importante tener en cuenta las siguientes preguntas propuestas por la Agencia Europea para las Necesidades Educativas Especiales y la Educación Inclusiva:

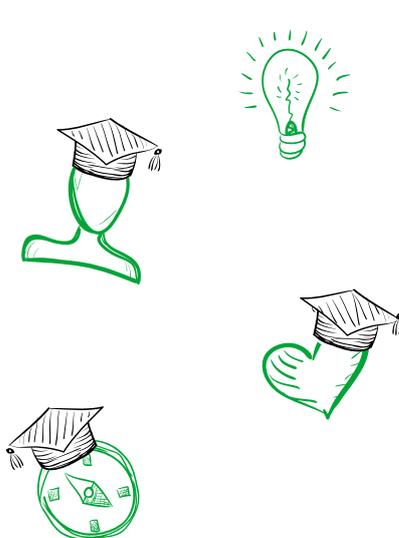
Gestión escolar	Colaboración	Seguimiento y recogida de datos
<ul style="list-style-type: none"> • ¿Gestionamos el cambio a nivel escolar? <ol style="list-style-type: none"> a) A nivel de los puntos de referencia del plan de estudios y de la evaluación. b) Formación y desarrollo profesional. c) Financiación y asignación de recursos. • ¿Gestionamos los recursos económicos para satisfacer las necesidades de toda la comunidad escolar (alumnos, familias y todo el personal del centro)? • ¿Nos aseguramos de que el plan de estudios y el proceso de evaluación se adaptan y responden a las necesidades de todos los alumnos? • ¿Fomentamos y apoyamos una pedagogía y una práctica innovadoras y flexibles que sirvan a un grupo diverso de alumnos y se basen en decisiones bien fundamentadas? • ¿Ofrecemos una amplia gama de oportunidades y apoyo para garantizar que los alumnos puedan responsabilizarse de su propio aprendizaje, sus éxitos y sus logros? 	<ul style="list-style-type: none"> • ¿Desarrollamos una cultura de colaboración: relaciones positivas y de confianza? • ¿Garantizamos un apoyo continuo en la comunidad escolar para todos los alumnos, familias y personal? • ¿Creamos capacidad y asociaciones con: <ol style="list-style-type: none"> a) Agencias de apoyo. b) Otras escuelas/instituciones de otros niveles del sistema. c) Empresas de la comunidad en beneficio de los estudiantes? • ¿Hemos desarrollado la capacidad del centro para acoger a alumnos diversos mediante actividades de investigación y de formación y desarrollo profesional, en colaboración, por ejemplo, con las universidades? 	<ul style="list-style-type: none"> • ¿Comprometemos a la comunidad educativa en la auto-revisión y reflexionamos sobre los datos para informar la mejora continua de la escuela? • ¿Supervisamos las prácticas en el aula, garantizando una educación de alta calidad y el bienestar de todos?



Abordar el liderazgo escolar inclusivo significa ser consciente de que trasciende la gestión y la organización escolar. Su principal objetivo es desarrollar un sentido de comunidad dentro de la escuela, así como la participación activa y plena de todos. Sin embargo, el liderazgo escolar inclusivo se centra en la aplicación y el desarrollo de una cultura escolar inclusiva, en la que todos trabajen no sólo para valorar la diversidad, sino también para garantizar el derecho de todos a recibir una educación de calidad, en la que las necesidades educativas, los intereses y los objetivos de cada individuo sean atendidos adecuadamente por la escuela.

Cuando abordamos la cuestión del liderazgo escolar inclusivo, no podemos dejar de señalar que se basa **entres modelos de liderazgo:**

Educación/Bienestar:	Transformadora:	Delegado:
<p>Se preocupa por el bienestar, la adquisición de aprendizaje y el éxito de todos los alumnos mediante el desarrollo de un currículo educativo que responda a todos. Por lo tanto, no sólo hay que fijarse unos objetivos educativos claros, sino también planificar el plan de estudios y evaluar a los profesores y la enseñanza. Junto a lo anterior, también se centra en la “(...) responsabilidad de los directores en la promoción de mejores resultados medibles para los alumnos, destacando la importancia de mejorar la calidad de la enseñanza y el aprendizaje en el aula” (Day, Gu y Sammons, 2016, citado en European Agency for Special Needs and Inclusive Education, 2021). Un entorno de trabajo colaborativo que pueda apoyar el desarrollo de prácticas pedagógicas adecuadas a las necesidades educativas de todos los alumnos es también una preocupación para el liderazgo educativo (Hansen y Lárusdóttir, 2015, citado en Agencia Europea para las Necesidades Educativas Especiales y la Educación Inclusiva, 2021).</p>	<p>El liderazgo transformador se ocupa de crear estructuras y culturas que contribuyan a mejorar la calidad de la enseñanza y el aprendizaje. Además, se centra en establecer la dirección, desarrollar a las personas (Day, Gu y Sammons, 2016, citen Agencia Europea para las Necesidades Educativas Especiales y la Educación Inclusiva, 2021).</p>	<p>El liderazgo delegado se centra en delegación de responsabilidades a equipos de dirección intermedios capaces de apoyar y gestionar la transferencia de conocimientos y competencias cuando sea necesario. En segundo lugar, permite que todo el personal de la escuela y las partes interesadas asuman responsabilidades, fomentando la flexibilidad y la práctica compartida. Por lo tanto, este modelo de liderazgo implica mucho más las interacciones entre quien es desempeñan funciones formales e informales de liderazgo que las acciones que realizan. La principal preocupación es cómo influye el liderazgo en la mejora organizativa y educativa (Harris, 2013, citado en European Agency for Special Needs and Inclusive Education, 2021).</p>

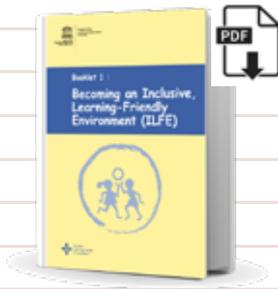


En definitiva, es cierto que la diversidad se hace sentir cada vez más en las aulas y, por ello, es imprescindible contar con un conjunto de estrategias que permitan desarrollar una escuela inclusiva, capaz de dar respuestas adecuadas a las necesidades e intereses de todas y cada una de las personas. Un punto importante que hay que abordar, como ya hemos tenido ocasión de ver, es la cuestión del liderazgo en las escuelas. Una escuela inclusiva requiere líderes inclusivos, cuyavisión y valores estén alineados con los de la educación inclusiva. Deben, por ejemplo, valorar la diferencia, valorar el bienestar y el éxito de todos los alumnos, establecer objetivos educativos concretos y planificar el currículo.

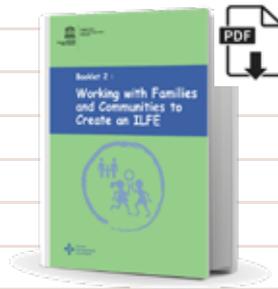
RECURSOS ADICIONALES

LECTURAS RECOMENDADAS

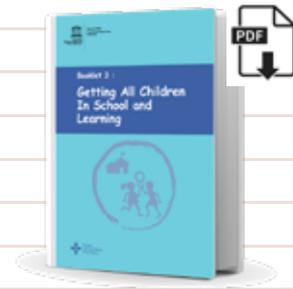
Toolkit for creating inclusive and learning-friendly environments (UNESCO, 2005), sólo disponible en inglés, dividido por los temas presentados en cada folleto::



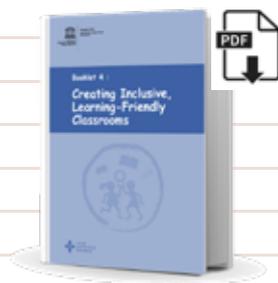
Booklet 1 “Becoming an inclusive, learning-friendly environment (ILFE)”: Describe qué es un entorno inclusivo y favorable al aprendizaje y cuáles son sus beneficios para profesores, niños, padres y comunidades. También le ayuda a identificar las formas en que su centro educativo puede ser ya inclusivo y favorable al aprendizaje, así como las áreas que pueden necesitar más mejoras. Le proporcionará ideas sobre cómo planificar estas mejoras, así como la forma de supervisar y evaluar sus progresos.



Booklet 2 “Working with Families and Communities”: Describe cómo puede ayudar a los padres y a otros miembros y organizaciones de la comunidad a participar en el desarrollo y mantenimiento de un entorno inclusivo y favorable al aprendizaje. Da ideas sobre cómo implicar a la comunidad en la escuela y a los alumnos en la comunidad. Le ayuda a identificar cómo se está llevando a cabo y le ofrece ideas para implicar más a las familias y las comunidades en la promoción y el desarrollo de un entorno inclusivo y favorable al aprendizaje.



Booklet 3 “Getting All Children In School and Learning”: le ayudará a comprender algunas de las barreras que impiden a los niños ir a la escuela y qué hacer al respecto. Las herramientas se presentan en forma de bloques de construcción (paso a paso) y contienen formas de incluir a niños tradicionalmente excluidos que han sido utilizadas ampliamente y eficazmente por profesores de todo el mundo. Una vez que hayas trabajado con estas herramientas, puedes hablar con otros profesores, miembros de la familia y la comunidad y alumnos sobre qué condiciones pueden estar impidiendo que los niños aprendan.



Booklet 4 “Creating Inclusive, Learning-Friendly Classrooms”: Le ayudará a comprender cómo ha cambiado el concepto de aprendizaje a lo largo del tiempo, a medida que nuestras aulas se han ido centrando más en el niño. Esta guía le proporcionará herramientas e ideas sobre cómo tratar con niños de diversos orígenes y capacidades que asisten a su aula, así como hacer que el aprendizaje sea significativo para todos.



Booklet 5 “Managing Inclusive, Learning-Friendly Classrooms”: Consejos prácticos sobre cómo gestionar aulas diversas. Explica cómo planificar una enseñanza y un aprendizaje eficaces, cómo utilizar los recursos de forma efectiva, cómo gestionar el trabajo en grupo en una clase diversa y también cómo evaluar el progreso de sus alumnos y, por tanto, el suyo propio.



Booklet 6 “Creating a Healthy and Protective ILFE”: Apoyo para empezar a desarrollar un componente eficaz de salud y protección escolar. En el Cuaderno 3, trabajamos para escolarizar a todos los niños. Si nuestros esfuerzos tienen éxito, más niños con diversos orígenes y capacidades entrarán en su aula inclusiva y propicia para el aprendizaje. Estos niños son los que más pueden ganar aprendiendo en un entorno sano y seguro.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Altet, M. (1999). *As Pedagogias da Aprendizagem*. Lisboa: Instituto Piaget.

Canavarro, B. C. F. S. (2011). *A integração de alunos sobredotados no ensino regular - perspectivas dos docentes*. Escola Superior de Educação Almeida Garrett: Lisboa.

Clérigo, B., Alves, R., Piscalho, I., Cardona, M.J. (2017). *Diferenciação Pedagógica nas Primeiras Idades para a Construção de uma Prática Inclusiva*, 5 (1), 98 – 118. <http://ojs.ipsantarem.pt/index.php/REVUIIPS>

DGE. (2018). *Para uma Educação Inclusiva - Manual de Apoio à Prática*

European Agency for Development in Special Needs Education. (2012). *Formação de Professores para a Inclusão – Perfil de professores Inclusivos*. https://www.european-agency.org/sites/default/files/profile_of_inclusive_teachers_pt.pdf

Agência Europeia para as Necessidades Especiais e a Educação Inclusiva. (2021). *Liderança da Escola Inclusiva - Um instrumento de autorreflexão sobre políticas e práticas*.

Ferreira, E., Lopes, A. & Correia, J. A. (2015). *Repensar as lideranças escolares em questões de aprendizagem e equidade*. *Revista Lusófona de Educação*, 30, 59-72 <https://revistas.ulusofona.pt/index.php/rleducacao/article/view/5129>

Godinho, J. (2013). *O papel do gestor escolar* (Dissertação de mestrado não publicada). Instituto de Educação – Universidade de Lisboa, Lisboa.

Nordstrom, Ricchler, Magrab, Wormnacs (2004) in EFA Global Monitoring report, *The Quality Imperative*, 2005

Tomlinson, C. (2000). *Differentiation of instruction in the elementary grades*. ERIC Clearinghouse on Elementary and Early Childhood Education.

UNESCO (2005) *Guidelines for Inclusion: Ensuring Access to Education for All*. <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000140224>

UNESCO (2005) *Orientações para a Inclusão: Garantindo o Acesso à Educação para Todos*. Tradução de: Maria Adelaide Alves e Dinah Mendonça. https://apcrsi.pt/dossiers_old/inclusao/orientacoes_para_a_inclusao_unesco.pdf

UNESCO. (2015). *Embracing Diversity: Toolkit for Creating Inclusive Learning – Friendly Environments* (3rd ed.). <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000137522>

UNICEF (2014) *Teachers, Inclusive, Child-Centred Teaching and Pedagogy*, Webinar Booklet. <https://www.unicef.org/lac/media/7736/file>

