

Prácticas innovadoras inclusivas

retos y oportunidades



Alejandro Rodríguez-Martín
(*Compilador*)



Universidad de Oviedo
Universidá d'Uviéu
University of Oviedo



Organización
de las Naciones Unidas
para la Educación,
la Ciencia y la Cultura

Centro
UNESCO
Principado
de Asturias

Prácticas innovadoras inclusivas retos y oportunidades

Alejandro Rodríguez-Martín

(Comp.)



Universidad de Oviedo
Universidá d'Uviéu
University of Oviedo



Organización
de las Naciones Unidas
para la Educación,
la Ciencia y la Cultura

Centro
UNESCO
Principado
de Asturias

© 2017 Universidad de Oviedo

© Los/as autores/as

Edita:

Servicio de Publicaciones de la Universidad de Oviedo

Campus de Humanidades. Edificio de Servicios. 33011 Oviedo (Asturias)

Tel. 985 10 95 03 Fax 985 10 95 07

Http: www.uniovi.es/publicaciones

servipub@uniovi.es

I.S.B.N.: 978-84-16664-50-4

D. Legal: AS 682-2017

Imprime: Servicio de Publicaciones. Universidad de Oviedo

Todos los derechos reservados. De conformidad con lo dispuesto en la legislación vigente, podrán ser castigados con penas de multa y privación de libertad quienes reproduzcan o plagien, en todo o en parte, una obra literaria, artística o científica, fijada en cualquier tipo y soporte, sin la preceptiva autorización.

¿Cómo citar esta obra?

Rodríguez-Martín, A. (Comp.) (2017). *Prácticas Innovadoras inclusivas: retos y oportunidades*. Oviedo: Universidad de Oviedo.



ÍNDICE

Presentación 9

Eje Temático 1.

Políticas socioeducativas inclusivas
y formación del profesorado 13

Eje Temático 2.

Prácticas innovadoras inclusivas en
Educación Infantil y Primaria 503

Eje Temático 3.

Prácticas innovadoras inclusivas en E.S.O., Bachillerato,
Formación Profesional y otras enseñanzas 1399

Eje Temático 4.

Prácticas innovadoras inclusivas en la universidad 1807

Eje Temático 5

Prácticas innovadoras inclusivas en el ámbito social 2325

Eje Temático 6.

Prácticas innovadoras inclusivas en el ámbito laboral 2611

LIDERANDO UN PROCESO DE INCLUSION DE CENTRO: CPR SAN JOSE DE PONTEDEUME

Iglesias Polo, María Teresa¹
Olveira Olveira, Maria Esther², Gómez Gómez, María del Carmen³

¹ La Grande Obra de Atocha
e-mail: mtiglesiaspolo@goasanjose.com, España

² Universidad de Santiago de Compostela
e-mail: mariaesther.olveira@usc.es, España

³ Universidad Católica de Ávila
e-mail: carmen.gomez@frayluis.com, España

Resumen. Para poder conseguir un proceso de inclusión efectiva en un centro educativo es necesario partir de los profesionales. Son los docentes los responsables de desarrollar en el aula sesiones inclusivas, pero estos necesitan concienciarse y formarse para ello. Desde la dirección del centro CPR San José de Pontedeume se hace una apuesta por la inclusión y se desarrolla un ambicioso plan que tiene como destinatarios a los docentes para que estos puedan llevar a cabo la inclusión de manera eficaz en el aula. Parte este proyecto de la concienciación para pasar a la formación y la práctica, todo ello acompañado de procesos constantes de valoración.

Palabras clave: innovación, liderazgo, inclusión educativa.



INTRODUCCIÓN

Cuando se pretende llevar a cabo un cambio en el funcionamiento de un centro educativo, ya sea este de principios o de metodología; ha de pasar necesariamente por implicar a los partícipes en el proceso, es decir, los docentes, los alumnos, las familias y el personal de administración y servicios. Para conseguir un resultado satisfactorio es imprescindible la colaboración mutua ya que la responsabilidad es compartida y el resultado exitoso se consigue por medio de la implicación y coordinación de todos.

Antes de poner en marcha un cambio es necesario definir un camino y una meta, de otra manera se puede desviar el proyecto a otros fines. Igualmente, importante es partir de analizar las fortalezas del claustro, la concienciación en la necesidad de cambio y la disposición a formación; no es posible alcanzar niveles de excelencia sin una base formativa sólida. En este trabajo se va a plasmar el proceso de cambio realizado por un CPR San José de Pontedeume con el objetivo de alcanzar la inclusión en las aulas, desde educación infantil hasta secundaria; se trata de un proceso global que afecta a las tres etapas educativas (infantil, primaria y secundaria) y en el cual se opta por un modelo de planificación integrador donde todos, en diferentes fases del proceso, podamos aportar para favorecer el crecimiento. El centro CPR San José es de una línea y cuenta con 300 alumnos y 26 profesionales.

OBJETIVOS

Cuando se plantea la necesidad de cambio el objetivo principal es poder llegar a atender dentro del aula, en la medida de lo posible, a todo el alumnado realizando el mismo tipo de tareas. Se plantea la integración como algo más que compartir espacios y también como algo que es necesario para todo el alumnado en algún momento ya que no todos tenemos las mismas capacidades ni los mismos intereses y en determinados contenidos puede surgir una necesidad de apoyo.

Para poder conseguir este objetivo principal, es necesario marcar otros objetivos previos entre los que cabe destacar:

- Favorecer un cambio en la visión del docente; es decir que este interiorice un concepto diferente de integración al que se ha entendido hasta el momento en el centro.
- Generar entre el claustro de profesores una inquietud por aprender y por consiguiendo una necesidad de formación.
- Introducir progresivamente en la tarea diaria nuevas metodologías que favorecen espacios para todos.
- Potenciar la autoevaluación y la crítica constructiva entre el profesorado para generar espacios de autoayuda en los que todos puedan exponer su inquietudes, fracasos y logros.

DESARROLLO DE LA EXPERIENCIA

La experiencia que se va a desarrollar comenzó en 2010 con el planteamiento del proyecto y ahora, aunque está puesta en funcionamiento en todos los niveles educativos del centro se sigue implementando anualmente; no está terminada por ser un proceso en continuo cambio que busca la mejora educativa.

El centro en el que se lleva a cabo es en el colegio San José de Pontedeume (A Coruña) que acoge alumnado desde educación infantil hasta educación secundaria. El colegio también ofrece formación profesional de grado medio. A continuación estructuramos nuestro trabajo de manera cronológica y atendiendo a los siguientes apartados: gestión, formación, implantación y consolidación que son los que ha seguido el personal del centro para poder implantar el nuevo modelo de enseñanza.

Gestión.

Todo proyecto implica una programación para conseguir unos objetivos y en este caso la primera necesidad a la que es necesario dar respuesta es a la concienciación y formación de los profesionales; y paralelamente buscar la manera de financiar esta fase del proceso.

- Búsqueda de expertos para formar al claustro.

Es tan importante la formación del claustro como tener a éste motivado para que la aproveche; de la misma manera que es imprescindible encontrar al formador que sea capaz de aportar lo que se está buscando y empatizar con los docentes objeto del cambio.

Desde el centro se analizan los diversos modelos y tipologías de docentes con los que el centro desea identificarse. Este interés concluye en la necesidad de analizar y conocer diversas experiencias y trabajos de investigación e innovación fuera del centro. Por ello la asistencia a foros formativos por parte de los docentes, de difusión y de estudio son los primeros pasos en el proceso de cambio del CRP San José. Esta primera apertura del centro y de sus docentes al exterior repercute en una nueva formación para sus directivos y su profesorado al conocer nuevos modelos y posibles formadores – guías para el proyecto que se está planificando. Una vez superada esta fase preliminar podemos dar respuesta a interrogantes como: ¿qué formación se quiere recibir?, ¿sobre qué?, ¿quién puede darla? De estas preguntas se llega a la conclusión que se va a intentar en la medida de lo posible ir a las fuentes, a las personas principales dentro de cada metodología o modelo educativo. El tipo de formación que se decide y los ponentes para impartirla son los que se muestran a continuación.



Inteligencias múltiples	Dña. Monserrat del Pozo (Colegio Montserrat de Vallvidrera) D. Javier Bahón (Tuinnovas)
Habilidades de Pensamiento	D. Robert Swartz (Universidad de Massachusetts) D. David Perkins (Universidad de Harvard)
Aprendizaje cooperativo	D. David y D. Roger Johnsons (Universidad de Minnesota) D. Pere Pujolás (Universidad de Vic)

Tabla 1. Parrilla de formadores. Elaboración propia.

- ***Búsqueda de recursos para la financiación.***

Una vez escogida la plantilla de especialistas que participarán y guiarán el proceso de cambio y apoyo a los docentes, se diseñan las diferentes áreas de formación atendiendo al diagnóstico de necesidades detectadas desde la dirección. En nuestro caso se propone trabajar las inteligencias múltiples, las habilidades de pensamiento y el aprendizaje cooperativo. Se da paso a programar temporalmente la formación y a buscar la manera de financiarla; teniendo en cuenta que los expertos buscados conllevan que se haya que realizar un gran desembolso.

Para poder sacar adelante el proyecto se necesita una buena formación y está es cara; por lo tanto, el primer movimiento que se hace es destinar desde el centro una partida de dinero anual para este cometido. Otra fuente de financiación es a través de los fondos que la fundación Tripartita para la formación en el empleo destina a este fin. Con estas dos fuentes se comienza la formación y a la vez la implantación en aula de nuevas experiencias; que van a ser otra fuente de ingresos.

Una vez que se comienza a impulsar este nuevo modelo en el centro, se participa también en concursos de proyectos docentes innovadores que conllevan formación tanto en lo que se está implantando en el centro como en nuevos modelos que con el tiempo también se incluirán en el proyecto.

Otra gran ayuda viene de manos de la Consellería de Educación, esta por medio de los centros de formación de profesores colabora en el proyecto del centro al reconocer su valor y seriedad financiando parte de los ponentes. Otra forma de financiación proveniente de la Consellería es por medio de la colaboración que se pide al centro San José para dar formación a profesorado en distintos centros de Galicia y la participación en encuentros y congresos.

Formación.

- ***Generar en el claustro la necesidad de cambio***

Para garantizar la eficacia de la formación es necesario conseguir que el profesorado esté motivado a aprender, quiera modificar su estrategia de aula y tenga unas bases sobre las que asentar el conocimiento. Con este fin se asiste a jornadas de

formación por diferentes lugares del país, se visitan centros educativos que están implantando nuevas metodologías y se realizan en el centro jornadas de concienciación.

- ***Formación al claustro***

La formación específica necesaria para llevar a buen fin el proyecto del centro se realiza mayoritariamente dentro del mismo, esta se programa de manera que llegue a todos los docentes y luego se tenga una más concreta por etapas educativas. Al tratarse de un centro de una línea resulta sencillo que todo el claustro conozca lo que se trabaja en cada etapa y pueda compartir, y que muchas de las estrategias se trabajen en todos los cursos con pequeñas particularidades.

Este proceso se comienza en el año 2011, al año siguiente de comenzar el progreso y tener las formaciones iniciales de concienciación; es importante ajustar la temporalización de manera que no se dilate el tiempo entre seminarios y que tampoco resulte difícil para el profesorado el poder asistir, participar y aprovechar puesto que se está realizando durante el curso y los docentes tienen responsabilidades de aula.

El motivo de tener estas sesiones durante el curso, o los días previos al comienzo del mismo, tiene como finalidad poder aplicar en aula lo aprendido y tener la oportunidad de plantear dudas y mejorar la práctica.

El proceso de formación y de implantar en aula son casi paralelos de manera que aunque con base teórica los conocimientos adquiridos tienen una aplicación inmediata real.

Otra gran ayuda viene de manos de la Consellería de Educación, esta por medio de los centros de formación de profesores colabora en el proyecto del centro al reconocer su valor y seriedad financiando parte de los ponentes. Otra forma de financiación proveniente de la Consellería es por medio de la colaboración que se pide al centro San José para dar formación a profesorado en distintos centros de Galicia y la participación en encuentros y congresos.

Implantación.

Como se ha mencionado la implantación es casi inmediata a la formación, pero para garantizar que esa implantación se realiza de manera correcta se busca la manera de valorarla, evaluarla y en caso necesario, mejorarla; aquí entra a formar parte del proceso el acompañamiento de expertos y la colaboración entre docentes.

- ***Llevar al aula los conocimientos acompañados por expertos. coaching.***

Una vez que el docente ya ha aplicado lo aprendido en el aula y tiene más interiorizados los procesos es el momento de hacer valoración; aproximadamente al mes de haber recibido una nueva formación el docente tenía una sesión de coaching en aula, esta sesión se realiza por expertos externos al centro de manera que garanticen la objetividad y ayuden en el caso de ser necesarias mejoras.



Otra forma de valorar el proceso es por medio de la colaboración docente, de la misma manera que hace la persona que realiza el coaching externo, entra en aula un compañero del centro consiguiendo así la ayuda mutua y la pérdida de “vergüenza” a la hora de pedir ayuda.

- ***Establecer estrategias que garanticen la implantación en aula.***

Frecuentemente se habla de que un 33% del claustro es reticente a los cambios y este proyecto de centro es necesario que el 100% colabore para conseguir el éxito; por lo tanto, se hacen necesarias estrategias para garantizar que todo el mundo está aplicando en aula lo aprendido y programándolo de manera coherente y acorde con los contenidos curriculares.

Con el fin de garantizar esta implantación óptima se acuerdan en claustro unos mínimos que todo el mundo debe cumplir por trimestre y se crean unos registros de aula y profesor en los que se evidencia el trabajo realizado que son analizados por un equipo de profesores. Los mínimos se modifican anualmente ya que el proceso es cada vez más complejo y el claustro es más experto.

- ***Seguimiento de la implantación mediante sistema de gestión y acompañamiento.***

Los registros mencionados anteriormente se incorporan al libro del docente, que es un documento que cada profesor tiene con el fin de garantizar la calidad y excelencia educativa en el centro, y se envían al equipo directivo al finalizar cada trimestre. En estos documentos queda constancia del trabajo de cada profesor y también de su grado de satisfacción con el trabajo; así se puede ver quien necesita ayuda y en qué, cómo se encuentra en el proceso, qué le cuesta, etc., y se pueden tomar medidas.

Consolidación.

- ***Procesos de evaluación y debate y propuestas de mejora.***

Para garantizar que los cambios realizados perduran y se mejoran con el tiempo, se crean equipos de trabajo encargados de hacer un seguimiento de cada metodología o modelo; de esta manera hay un equipo de trabajo por proyectos, otro de aprendizaje cooperativo y un último de habilidades de la mente. Estos equipos tienen el cometido de recoger información relativa a su ámbito tanto de los alumnos como de los profesores y luego hacer una evaluación y discernir para plantear propuestas de mejora.

Las propuestas son enviadas al equipo directivo que las expondrá en claustro para abrirlas a debate y luego decidir la manera de actuar.

- ***Presentación de buenas prácticas en claustro.***

Con el fin de seguir mejorando en el modelo de centro y trabajando desde la

cooperación se realizan sesiones para compartir experiencias. El último miércoles de cada mes tiene lugar la presentación de buenas prácticas, esto consiste en que dos o tres docentes compartes una buena praxis con los compañeros (programación, realización y evaluación) y entre todos se aportan propuestas de mejora si las hubiese.

EVIDENCIAS

Después de estos años de andadura podemos valorar el trabajo y el cambio el centro como óptimo. Actualmente el centro cuenta con seis profesores TBL, esto es que son especialistas en Aprendizaje Basado en el Pensamiento



Figure 1. Acreditación de profesorado en Thinking Based Learning, TBL. Fuente: CPR San José.

También se ha eliminado casi la totalidad de los libros de texto en primaria y en algunas asignaturas de secundaria. El trabajo por proyectos se está realizando ya como algo natural, cosa que se evidencia en los pasillos, aulas y en las programaciones de los docentes.



MATERIA:		CURSO ESCOLAR:		CPR SAN JOSÉ. PONTEDEUME		Rev. 16/09/2014 (Provisional)			
Misión / Visión:									
Horizonte de Comprensión en el Área:									
TEMA:		Actividad introductoria:		Hábito mental:					
Curso:	Sesiones:	Fechas:							
Competencias	Estándares de aprendizaje /Objetivos	Contenidos	Actividades (Nº sesiones)	IM Bloom HOM	Recursos				Evaluación
					Didác-ticos	Metodo-lógicos	NNTT	Físicos Personas	

Figure 2. Programación de contenidos. Fuente: CPR San José

Además desde el equipo directivo se está dando formación y asesoramiento a otros centros y se participa comúnmente en conferencias y jornadas como invitados para presentar nuestra experiencia de cambio.



Figure 3. Conferencia sobre nuevos modelos educativos impartida por profesionales del CPR San José. Fuente: CPR San José

CONCLUSIONES

El cambio es posible. La desestabilización y los miedos que nos produce el salir de nuestra zona de confort se van superando en la medida que vamos marcando retos y comprobamos que somos capaces de alcanzarlos. Es importante que éstos sean realistas pero no básicos, revisándolos periódicamente e introduciendo los cambios necesarios para llegar a conseguirlos. Todo esto sin perder de vista el acompañamiento personalizado; en la medida de que contagiamos la ilusión por el proyecto y la convicción de que somos capaces de hacerlo, se va generando, en el centro, un modo nuevo de ver y de dar respuesta a los desafíos que se nos presentan en el día a día.

Después de la formación inicial recibida se percibe que el claustro demanda seguir aprendiendo y aplicando en aula, ya que los resultados obtenidos son gratificantes, con lo que los tres primeros objetivos planteados con el proyecto se pueden valorar como conseguidos. El ambiente generado de aprendizaje y praxis ha hecho que los profesionales se planteen nuevas dudas y se abran más a la hora de compartir tanto sus éxitos como fracasos en aula; con esto el último de los objetivos también estaría conseguido. Pero como se ha planteado es un proceso continuo que busca la excelencia y por lo tanto no tiene marcada una meta, así los objetivos ahora conseguidos hay que intentar mantenerlos en el tiempo.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Bazarra, L., Casanova, O. (2013). *Directivos de escuelas inteligentes*. Madrid. SM.
- Del Pozo, M. (2011). *Aprendizaje inteligente*. Barcelona. Tekman books.
- Gerver, R. (2012). *Crear hoy la escuela del mañana. La educación y el futuro de nuestros hijos*. Madrid. SM.
- Johnson, D., Johnson, R. (2014). *La evaluación en el aprendizaje cooperativo*. Madrid. SM.
- Marina, J.A., Pellicer, C. (2015). *La inteligencia que aprende. La inteligencia ejecutiva aplicada a los docentes*. Santillana.
- Rodríguez, A. (2015). *Metáforas de la sociedad digital. El futuro de la tecnología en la educación*. Madrid. SM.
- Swartz, R., Costa, A. y otros (2013). *El aprendizaje basado en el pensamiento. Como desarrollar en los alumnos las competencias del siglo XXI*. Madrid. SM.
- Urra, J. (2009) *Todo lo que hay que saber para que tus hijos y tú seáis felices*. Aguilar.
- Vergara, J.J. (2015). *Aprendiendo porque quiero. El aprendizaje basado en proyectos*. Madrid. SM.