

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

PROYECTO DE DIRECCIÓN INCLUSIVO PARA UN CENTRO DE EDUCACIÓN SECUNDARIA OBLIGATORIA

García Perales, Rosana¹, García Perales, Ramón²

¹Junta de Comunidades de Castilla la Mancha (JCCM), España
e-mail: rosanagarciaperales@hotmail.com

²Universidad de Castilla La Mancha (UCLM), España
e-mail: ramon.garciaperales@uclm.es

Resumen. Ante la desmotivación generalizada del profesorado, fomentada por una visión individualista del trabajo y por una pérdida de valores participativos y de trabajo en equipo, hemos elaborado este proyecto con la pretensión de conseguir un Claustro implicado en el desarrollo de proyectos colectivos, en la creación de grupos de trabajo y/o seminarios en el centro y en la organización y desarrollo de actividades complementarias y extracurriculares. En primer lugar, hay que conseguir que todos los miembros del equipo docente disfruten con lo que están haciendo, lo que aumentará su rendimiento como equipo y mejorará la convivencia en el centro. Para ello, los profesores necesitan que se valore y se reconozca su labor cotidiana, convirtiéndose en personas afectuosas y capaces de colaborar en la organización y funcionamiento del centro. En segundo lugar, debemos ser imparciales a la hora de asignar funciones y responsabilidades, siguiendo como criterio fundamental para llevar a cabo estas asignaciones a los distintos profesionales, aquellas que mejor se adapten a sus posibilidades, reconociendo necesidades y compartiendo propuestas de mejora para superar las dificultades encontradas. Esta colaboración pretenderá desarrollar habilidades para comunicar experiencias y fomentar el trabajo en equipo. En tercer lugar, tener una visión compartida de nuestra tarea en el centro, lo que nos permitirá aprovechar mejor la excelente formación de los docentes, así como desarrollar mecanismos de interacción y dinamización entre ellos, con la consiguiente mejora de las relaciones y la convivencia en el centro.

Palabras clave: Liderazgo educativo, Éxito escolar, Debate dialogado, Inteligencia emocional, Inclusión.



INTRODUCCIÓN

El centro en el que se ubica esta experiencia es el Instituto de Educación Secundaria Obligatoria (IESO) “Belerma” y se encuentra situado en Ossa de Montiel (Albacete). El edificio está dotado de espacios, instalaciones, equipamientos, mobiliario y materiales didácticos suficientes y se adecua a todos los requisitos de las normativas legislativas vigentes y necesidades educativas y pedagógicas actuales.

En el centro coexisten seis unidades de ESO para un total de 70 alumnos matriculados procedentes en su totalidad de la localidad. El Claustro está compuesto por 16 profesores repartidos en los respectivos Departamentos Didácticos y el Departamento de Orientación, teniendo 14 destino definitivo en el centro.

Todos los alumnos presentan características evolutivas propias de su edad cronológica, con una gran problemática en cuanto a la falta de hábitos de estudio y de trabajo, y algunos casos en los que se aprecian carencias de tipo familiar que influyen negativamente en el rendimiento académico, así como en su adaptación al grupo-clase y en la relación con el profesorado.

En la tabla que se muestra a continuación se resumen las relaciones entre los distintos miembros de la comunidad educativa:

Aspectos positivos	Aspectos mejorables
Los grupos destacan, en general, por su buen comportamiento a nivel individual y el respeto a las normas establecidas para el correcto desarrollo de las clases. Además, la asistencia a clase del alumnado es regular exceptuando casos puntuales de absentismo que todavía no han derivado para la puesta en marcha del protocolo correspondiente.	<i>Limitaciones internas</i> Los grupos presentan dificultades para la adquisición de los contenidos impartidos y no presentan una correcta actitud hacia los aprendizajes que permita crear hábitos de trabajo y estudio. También resulta difícil el trabajo en equipo, por las malas relaciones existentes entre algunos alumnos. <i>Limitaciones externas</i> Escasa colaboración de los padres para fomentar hábitos de estudio y trabajo en casa. Escasa valoración de la figura del profesorado por parte de los padres; actitud que predispone a la desmotivación de los alumnos. Gran sobreprotección de los hijos y ausencia de normas y responsabilidades que les hagan crecer como personas.

Tabla 1. Relaciones entre los miembros de la comunidad educativa.

OBJETIVOS

De acuerdo a lo señalado en el apartado anterior, los objetivos generales del proyecto son:

- Mejorar la calidad de la enseñanza y el trabajo de todos los sectores de la comunidad educativa.
- Realizar una gestión transparente y comunicativa.
- Contribuir al éxito escolar de los alumnos mejorando con ello también el

nivel de enseñanza.

- Ofrecer una educación que propicie el desarrollo integral de los alumnos y posibilitar una instrucción en condiciones de igualdad, prestando especial atención al alumnado con necesidades específicas de apoyo educativo.
- Mejorar la metodología de los análisis de resultados de las evaluaciones.
- Proponer la viabilidad de programar y trabajar por proyectos.
- Realizar actividades extraescolares y complementarias que generen aprendizaje.
- Incrementar la participación en la vida del centro.
- Favorecer la integración y participación de las familias en el centro.
- Abrir el centro a la comunidad, llevando a cabo un uso compartido de las instalaciones.
- Continuar y potenciar la competencia formativa de todo el profesorado.
- Propiciar y velar por un clima de respeto mutuo entre todo el profesorado.

DESARROLLO DE EXPERIENCIA

Para la consecución de los objetivos propuestos en el apartado anterior, se proponen las siguientes actuaciones con su correspondiente temporalización:

Actuaciones	Temporalización
Estudiar e impulsar todas aquellas propuestas del personal docente encaminadas a elevar el índice de calidad de la enseñanza.	Detección al inicio de curso y desarrollo a lo largo del mismo.
Desarrollar Claustros en los que se fomente el debate dialogado e intentando que no sean simplemente una transmisión unidireccional de información, valorando las diversas posturas no en función de una posición de poder sino en función de la solidez de los argumentos utilizados en un clima de respeto mutuo.	Todo el curso a través de convocatorias ordinarias mensuales y extraordinarias puntuales.
Favorecer la colaboración y la participación de las familias en la vida del centro.	Hora de tutoría semanal y actividades extracurriculares desarrolladas al finalizar los trimestres.
Fomentar la colaboración y participación con el AMPA.	Convocatorias mensuales del Consejo Escolar.
Informar a toda la comunidad educativa de todas las actuaciones que se realicen o se vayan a realizar en cada momento.	Convocatorias informativas a través de la plataforma online del centro y de circulares por escrito.
Apoyar todas aquellas actividades que tengan como fin el enriquecimiento educativo de los alumnos.	A lo largo de todo el curso y seguimiento mensual.
Continuar con el desarrollo de los derechos y deberes del alumnado y fomentar su participación en la vida del centro, estimulando el espíritu crítico y constructivo entre el alumnado.	Hora semanal de tutoría con los alumnos de cada grupo.
Evitar que el análisis de los resultados de los correspondientes procesos evaluativos se reduzca a una	Sesiones de evaluación trimestrales.



mera lectura estadística, analizando las dificultades encontradas por los alumnos, las causas reales de los resultados negativos y planteando posibles soluciones y propuestas de mejora.	
Estudiar la posibilidad de elaborar programaciones por proyectos, incorporando metodologías más activas y motivadoras para los alumnos.	Sesiones semanales de la Comisión de Coordinación Pedagógica.
Priorizar todas las actividades extracurriculares y complementarias que tengan como fin la atención a la diversidad de los alumnos.	Todo el curso.
Intentar que todos los sectores de la comunidad educativa se comprometan a participar más activamente en el centro.	Horas semanales de atención a las familias y Consejo Escolar.
Poner a disposición de la comunidad educativa los espacios del centro para que, en horario extraescolar, se realicen todo tipo de actividades.	Convocatorias puntuales del Consejo Escolar.
Fomentar el Plan de Formación del centro a través de la oferta de cursos, seminarios y grupos colaborativos.	Todo el curso.
Consensuar un protocolo de comportamientos ejemplares a través del trabajo en la tutoría.	Horas semanales de tutoría.
Seguir mejorando los cauces de comunicación con las familias y mantener una postura abierta de colaboración recíproca con el AMPA.	Convocatorias puntuales del Consejo Escolar y horas semanales de atención a las familias.
Seguir mejorando los cauces de comunicación y colaboración con el Ayuntamiento y otros Organismos Oficiales.	Todo el curso.

Tabla 2. Actuaciones del proyecto y su temporalización.

Los recursos y la organización del centro para el logro de los objetivos son aspectos claves para su consecución. Desde el Equipo Directivo, a partir del consenso entre sus componentes, se repasará un plan estratégico que contempla los objetivos para el curso escolar que se inicia, especificando plazos, responsables y recursos, y detallando su seguimiento. Al final de curso se evaluará el grado de cumplimiento de cada uno de ellos.

Otro aspecto importante a tener en cuenta es el fomento del uso de la página web del centro, facilitada por la Consejería de Educación, Cultura y Deportes de Castilla La Mancha, en la que se irá organizando la oferta educativa del centro y los documentos que se crea conveniente compartir con la comunidad educativa.

En relación a las familias, se pretende mejorar la comunicación con los padres y alumnos a través del fomento de la plataforma online Papás, así como el intercambio de información y de acceso a la documentación de una manera más rápida y segura.

Otra opción es organizar una actividad formativa que facilite la elaboración de materiales digitales didácticos que permitan una práctica docente más eficaz para los profesores a la vez que motivadora para los alumnos.

Un elemento fundamental de esta práctica docente es la gestión de las tutorías a través de un cuaderno del tutor. En este sentido, tomando en consideración toda la experiencia acumulada del profesorado en tantos años de docencia, se podría trabajar en equipo en la elaboración de una herramienta estandarizada para todos los tutores.

La cuestión de los resultados académicos también requiere una especial consideración. El gran objetivo de un centro de enseñanza debería ser, por encima de cualquier otro, la mejora de los resultados académicos de sus alumnos. En realidad, su concreción sólo puede ser consecuencia de una gran cantidad de mejoras concretas en muchos ámbitos de actuación. Lo que sí es importante es sistematizar el estudio de las tendencias en los resultados, tratar de encontrar sus razones y poder intervenir en su cambio.

En línea con esto, una propuesta interesante es dar opción a aquellos alumnos que suelen tener un buen rendimiento académico la posibilidad de ayudar, un día a la semana por la tarde, a otros compañeros con mayores dificultades. La propuesta, naturalmente, habría de contar con la aprobación de las familias de los alumnos que necesitasen la ayuda, y precisa de una formulación muy concreta en sus detalles.

También es fundamental fomentar el reconocimiento al esfuerzo y al trabajo bien hecho. Aunque es un planteamiento muy difícil de cumplir de manera equitativa y en su justa medida, se propone como un reto permanente reconocer, en la medida en que nos sea posible, el valor del trabajo bien hecho. Para ello se puede difundir a través de la página web del centro todas aquellas situaciones merecedoras de reconocimiento que desde la dirección seamos capaces de detectar.

A finales del primer trimestre se puede dedicar, al menos, una sesión formativa para los delegados de los distintos grupos y los representantes del alumnado en el Consejo Escolar. En esta sesión, cuidadosamente planificada por el Equipo Directivo y el Departamento de Orientación, se puede tratar de concienciar a estos representantes de la importancia y responsabilidad de su cargo, de aumentar su autoestima como tales, y de informarles de sus funciones y de aspectos básicos en el sistema organizativo del centro.

Una opción interesante es la creación de un cuaderno de mantenimiento en el que el personal docente y no docente, así como los delegados y subdelegados de los alumnos, puedan dejar constancia de los desperfectos y necesidades de mantenimiento. Con ello se puede disponer de un registro tanto de los arreglos efectuados como, sobre todo, de las reparaciones o sugerencias de mejora cuya ejecución se lleva a cabo, principalmente, en los periodos vacacionales en que el centro se muestra más accesible.

Otros aspectos interesantes a tener presentes son: los procedimientos de acogida del alumnado y el personal docente que se incorpora al centro al inicio de curso, el aumento de la conectividad de la red educativa del centro, así como el número de aulas con equipos de proyección y pizarras digitales, la revisión sistemática del procedimiento de prevención y tratamiento de emergencias y, particularmente, en el simulacro de evacuación del centro, el impulso de la elaboración de unas normas que clarifiquen la realización de las actividades extraescolares y complementarias (cantidad, distribución por departamentos, requisitos exigidos, etc.), el tiempo de apertura del centro por las tardes se podrá fijar en función de los proyectos presentados por los profesores (la dirección del centro estudiará las propuestas y



apoyará la ejecución de las que considere viables con una compensación horaria) y la consolidación de la ceremonia de graduación de los alumnos de 4º ESO, considerando ésta una de las ocasiones en que el centro puede transmitir una imagen más positiva a su entorno, por la gran cantidad de familiares presentes y la atmósfera positiva del momento.

EVIDENCIAS

La evaluación es un componente más del proceso directivo y tiene como finalidad su mejora mediante un proceso ordenado y sistemático de recogida y análisis de información sobre la realidad, para posteriormente llevar a cabo la toma de decisiones.

El Equipo Directivo debe realizar una autoevaluación del centro mediante un proceso de evaluación continua, comunicativa y formativa durante los cuatro años que constituye el periodo de ejercicio de la dirección.

La autoevaluación debe ser uno de los principios básicos sobre los que se debe cimentar cualquier proyecto de dirección, conformándose como un instrumento fundamental para conocer el grado de cumplimiento de los objetivos planteados, eficacia de las medidas adoptadas para conseguir esos objetivos, funcionamiento del centro, equipo directivo y coordinación docente.

Para llevar a cabo esta tarea se plantean diversos ámbitos de evaluación:

- El propio equipo directivo: al final de cada trimestre se revisa el cumplimiento de los objetivos, la eficacia de las medidas y su nivel de desarrollo con el fin de ir corrigiendo fallos que sobre el papel no parecían tales.
- Los diferentes miembros de la comunidad educativa: al final de curso, a través de un documento tipo encuesta, se recoge la opinión de la Junta de Delegados y Subdelegados, AMPA, CCP, Claustro y Consejo Escolar y el Inspector de Zona correspondiente.

Con los datos recogidos a través de estas sesiones de autoevaluación del Equipo Directivo, se elabora un informe que se someterá a debate en el Claustro y su valoración será incluida en la Memoria de final de curso. Este informe es la base para introducir los cambios y mejoras necesarios para alcanzar los objetivos propuestos, explicitados en la PGA del centro.

Esta evaluación cubre aspectos mínimos como: convivencia en el centro, resultados académicos, niveles de participación de los distintos sectores de la comunidad educativa (número de reuniones, temas tratados, propuestas realizadas y acuerdos alcanzados), funcionamiento del Equipo Directivo, organización y funcionamiento general del centro, seguimiento y control de las normas de seguridad y de prevención de accidentes en el centro, el presupuesto anual (ejecución, desarrollo y

concreción en la correspondiente cuenta de gestión) y grado de coordinación de los órganos unipersonales y colegiados del centro.

A continuación, se señala una tabla con los aspectos evaluados en este Proyecto de Dirección y los indicadores de logro empleados para valorar su grado de consecución:

Aspectos a evaluar	Indicadores de logro				
	1	2	3	4	5
Mejora de la calidad de la enseñanza y el trabajo de todos los sectores de la comunidad educativa.					
Realiza una gestión transparente y comunicativa.					
Contribuye al éxito escolar de los alumnos, en función de sus capacidades, intereses y expectativas y mejora el nivel de enseñanza.					
Oferta una educación que propicie el desarrollo integral de los alumnos y posibilite una educación en condiciones de igualdad, prestando especial atención al alumnado con necesidades específicas de apoyo educativo.					
Mejora la metodología y el contenido de los análisis de resultados de las evaluaciones.					
Propone la viabilidad de programar y trabajar por proyectos.					
Realiza actividades extraescolares y complementarias que generen aprendizaje.					
Incrementa la participación en la vida del centro.					
Apertura del centro a la comunidad, llevando a cabo un uso compartido de las instalaciones.					
Continúa y potencia la competencia formativa de todo el profesorado.					
Propicia y vela por un clima de respeto mutuo entre todo el profesorado.					
Favorece la integración y participación de las familias en el centro.					
Potencia las relaciones con el Ayuntamiento y otros Organismos Oficiales, Asociaciones sin ánimo de lucro, etc.					

1: No conseguido 2: En proceso 3: Conseguido 4: Aceptable 5: Excelente

Tabla 3. Aspectos a evaluar en un Proyecto de Dirección.

CONCLUSIONES

Para concluir señalar, tras un largo periodo de autorreflexión, que las habilidades y actitudes que debe mostrar un director que pretende organizar su centro sobre las bases que fomenten un centro inclusivo, son las siguientes:

- Tener desarrolladas las habilidades y las capacidades para escuchar y comunicarse verbalmente.
- Transmitir optimismo al resto de compañeros, dando confianza y motivación y haciéndoles sentir orgullosos de los logros conseguidos, aprovechando al máximo sus conocimientos y capacidades y reconociendo sus méritos y logros personales.
- Saber tomar decisiones adecuadas a la problemática planteada, proporcionando soluciones y respuestas creativas.
- Prestar atención a los planteamientos del resto del equipo docente y valorar sus opiniones de forma equitativa y respetuosa.



Por todo ello, y para finalizar, señalar la importancia de la inteligencia emocional en la función directiva y las cualidades de un director emocionalmente inteligente: asertividad, empatía, buscar soluciones acordes a los problemas planteados, saber escuchar a todos los miembros de la comunidad educativa, capacidad de negociación, manifestar de forma adecuada y respetuosa los sentimientos negativos, saber disculparse y cuando la ocasión lo requiera, admitir los errores cometidos.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Junta de Comunidades de Castilla La Mancha. Decreto 91/2012, de 28/06/2012, por el que se regulan las características y los procesos relativos al ejercicio de la función directiva en los centros docentes públicos de la Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha. *Diario Oficial de Castilla La Mancha*, 29 de junio de 2012, 127, 21528-21536.

Junta de Comunidades de Castilla La Mancha. Decreto 27/2014, de 24/04/2014, por el que se modifica el Decreto 91/2012, de 28 de junio, por el que se regulan las características y los procesos relativos al ejercicio de la función directiva en los centros docentes públicos de la Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha. *Diario Oficial de Castilla La Mancha*, 25 de abril de 2014, 78, 10697-10700.

Junta de Comunidades de Castilla La Mancha. Decreto 19/2016, de 03/05/2016, por el que se regula el procedimiento para la selección y nombramiento de directoras y directores de los centros docentes públicos no universitarios de la Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha. *Diario Oficial de Castilla La Mancha*, 5 de mayo de 2016, 87, 9918-9924.

Junta de Comunidades de Castilla La Mancha. Orden de 05/05/2016, de la Consejería de Educación, Cultura y Deportes, por la que se convoca concurso de méritos para la renovación, selección y nombramiento de directoras y de directores de los centros docentes públicos no universitarios de Castilla-La Mancha. *Diario Oficial de Castilla La Mancha*, 6 de mayo de 2016, 88, 10009-10032.