



**Implementing Inclusion
in Schools**

Implementing Inclusion in Schools

Guía sobre cómo empezar,
dirigir e implementar vuestro
desarrollo escolar hacia la
inclusión.



”

*La inclusión es
colaboración y
comunicación.*

“

(Consortio del proyecto IIIS)

Tabla de contenidos

Introducción	4
■ Cómo empezar	6
■ Cómo conseguir apoyos y encontrar aliados	8
■ Coaching: un metodo poderoso para implementar la inclusión en los colegios	11
■ Cómo unir un equipo y estructurar un proyecto	15
■ Cómo encontrar vuestros objetivos y temas	20
■ Cómo organizar la agenda para implementar vuestras actividades	25
■ Cómo finalizar y evaluar el proceso	30
Presentación de los socios y de los colegios piloto	34
Referencias	36
Impresión	39

Introducción

- *¿Te gustaría que tu colegio pudiera responder mejor a las necesidades educativas individuales de sus alumnos y respondiera a la diversidad y la heterogeneidad de forma más constructiva?*
- *¿Te has preguntado, cómo tu colegio puede cumplir con los requerimientos legales para la inclusión?*

Si es así, esta guía es para ti y para tu colegio.

Esta guía está dedicada **a todas las personas que trabajan en colegios y que están motivadas, o designadas, para que sea más inclusivo**. Este rol debería de ser llevado a cabo por la dirección, pero esta guía puede ser usada tanto por profesores, administradores escolares, como por cualquier otro profesional que trabaje en el colegio.

Dentro de esta guía encontrarás un plan de **cómo empezar, dirigir, implementar y evaluar el desarrollo y progreso hacia la inclusión**. Promueve la aplicación del *Index for inclusion* **enlazando los problemas de inclusión con los principales métodos de cambio**.

Esta guía es producto del proyecto europeo *Implementing Inclusion in Schools* (implementando la inclusión en los colegios), por la que 10 colegios ordinarios y especiales de primaria y secundaria de 4 países distintos, se han comprometido con el desarrollo y progreso hacia la inclusión. Cada colegio se enfrentó a desafíos específicos y desarrolló su plan individual, junto a un coach externo al colegio. Esta guía resume la experiencia de los colegios y sus coaches para que puedan ser adaptados en cualquier colegio o cualquier país.

Nuestros supuestos clave

Existen muchas definiciones para el término educación inclusiva. Estamos de acuerdo con la definición dada por Gottfried Biewer como *“teorías de la enseñanza, la educación y el desarrollo, que rechazan las clasificaciones y el etiquetado, y se basan en los derechos de las personas vulnerables y marginadas, abogando por su participación en todas las áreas de la vida y se esfuerzan para un cambio estructural de las instituciones ordinarias para satisfacer las diferentes condiciones y necesidades de cada usuario”*

Cada colegio **se esfuerza por la inclusión** tanto como le es posible en las circunstancias actuales.

Nunca es, y siempre es, **el momento adecuado** para empezar o continuar el desarrollo escolar hacia la inclusión.

La inclusión obliga a realizar cambios. Es un proceso continuo que incrementa el aprendizaje y la participación de todos los alumnos. Es un ideal al que pueden aspirar los colegios, pero que nunca se alcanza por completo. Pero la inclusión ocurre tan pronto como se inicia el proceso de aumento de la participación. **Es un colegio inclusivo aquel que está en marcha.**

La inclusión educativa no ocurre de la noche a la mañana. Un colegio inclusivo solo se **desarrolla a través del esfuerzo conjunto de todas las personas que trabajan en el colegio y tienen interés en sus alumnos y en el colegio.**

Las estructuras y los recursos para los colegios necesitan cambiar junto con las actitudes y motivaciones del personal escolar.

Todos y cada uno de los miembros de la comunidad educativa puede iniciar un proceso de desarrollo escolar hacia la inclusión. Para un cambio sostenible e integral, es necesario hacer que el proceso sea transparente para todos y obtener el **compromiso y el apoyo de las personas que toman decisiones**, por ejemplo el director, tan pronto como sea posible.

Si el colegio no se siente con la capacidad de empezar y desarrollar un proyecto inclusivo por sí mismo, un coach externo puede iniciar y facilitar el proceso.

Un enfoque integral de la educación inclusiva en el colegio consiste en tres dimensiones clave: **culturas inclusivas, políticas inclusivas y prácticas inclusivas**, tal como se explica en el *Index for inclusion (Guía para la evaluación y mejora de la educación inclusiva)*. Para un cambio integral, sistemático e integral de tu colegio, es importante cumplir con el proceso del **Index for inclusion**, dado que proporciona una gran base analítica y teórica para la inclusión en los colegios.

■ Cómo empezar

Cada incendio comienza con una chispa. Básicamente cada miembro del colegio puede ser una chispa para el desarrollo de la inclusión. Eso no significa que automáticamente esta persona será responsable del proceso, ni que el proceso sea una iniciativa unipersonal. Los roles, las responsabilidades y las tareas aún deben aclararse y el proceso debe convertirse en un esfuerzo de equipo más adelante. Pero independientemente de ser un director o no, **puedes trabajar para introducir la inclusión en la agenda de tu colegio.**

El objetivo de esta fase inicial es **sentirse cómodo promoviendo la inclusión en tu colegio, hablando con compañeros sobre la necesidad de desarrollarla y tener la primera imagen de la cultura, condiciones y las personas del colegio.**

Estas cosas ayudan a preparar el inicio del proceso de desarrollo escolar hacia la inclusión y a plantear el problema en el colegio:

- Aclarar tu propia motivación.
- Familiarizarse con la justificación legal de la inclusión en los colegios.
- Leer el *Index of Inclusion*.
- Hablar con otras personas sobre la necesidad de cambio, identificar aliados y apoyos para tus ideas de inclusión.
- Recoger argumentos para el desarrollo del colegio inclusivo.
- Citar el tema de la inclusión en reuniones escolares ordinarias, conferencias u otro entorno para el desarrollo escolar.
- Revisar las buenas prácticas inclusivas y experiencias de otros colegios, y también visitar otros centros.
- Reflexionar sobre las condiciones actuales y la historia del desarrollo escolar en tu colegio.
- Obtener la aprobación para iniciar un proceso de personas en posición de toma de decisiones.
- Pedir apoyo al Ministerio de Educación.

Finaliza esta fase inicial implementando una actividad o un evento que marque el inicio oficial del proceso de desarrollo hacia la inclusión escolar. Depende de las condiciones únicas de cada colegio, cómo organizar esta actividad o evento de inicio. En general, debe demostrar el

compromiso o el acuerdo del equipo educativo, que ha tomado la decisión para fomentar la inclusión, creando transparencia para obtener apoyo en el proceso, involucrando al personal del colegio y partes interesadas externas (por ejemplo, a los padres) e ir informando sobre los próximos pasos.



” Desde su fundación, nuestros colegios tienen como objetivo trabajar para la inclusión o para nuestros alumnos. Nuestro desafío es mantener el diálogo interno entre el personal del colegio sobre qué significa la inclusión hoy en día, y cuál es la mejor manera de buscarla.

(Ingrid Karlitschek, profesora del Johannes-Neuhäusler-Schule, Alemania)

También puedes invitar a todos los interesados a compartir sus opiniones sobre el desarrollo inclusivo y explicar el marco analítico con las tres dimensiones de las culturas, políticas y estructuras inclusivas (ver Índice de inclusión, página 13).

Las herramientas visuales (videos cortos o imágenes) con una visión general de la dimensión del índice pueden ayudar a introducir temas y fomentar la participación y el debate activo. Los videos, el resumen y otros recursos se pueden encontrar en **la página web del proyecto IIIS:**

www.implementing-inclusion-in-schools.eu/home



Buenas prácticas

“El Director de nuestro colegio de secundaria estaba interesado en fomentar la inclusión y fortalecer las actividades que ya se estaban llevando a cabo para la inclusión y las actividades de aprendizaje responsable. Para ello invitó a un coach (con experiencia en desarrollo escolar y conocimiento sobre el tema de la inclusión) y a algunos profesores del colegio para encontrar una idea común sobre el procedimiento a desarrollar. Durante hora y media este pequeño grupo habló sobre la visión, hacia dónde se debe dirigir el proceso y cuántas personas estarían involucradas en esta actividad. Aunque todo había empezado en un pequeño grupo de profesores, todos los demás también fueron informados sobre las intenciones del grupo principal”

(Praxis Neue Mittelschule Salzburg, Austria)

■ Cómo conseguir apoyos y encontrar aliados

Siempre que tengas la intención de cambiar el desarrollo de tu colegio hacia la inclusión, debes obtener una imagen clara de las personas que tienen interés. Un **análisis de los implicados** ayuda a preparar una estrategia participativa y a superar obstáculos.

Los aliados de tu colegio, las personas implicadas en el cambio, pueden ser tanto internas como externas, incluso algunas pueden estar distantes físicamente. Su potencial de influencia en cómo se trabaja en el colegio puede ser diferente.

En los diferentes países que han participado, **los aliados o personas implicadas** han sido nombrados y organizados de distintas formas, pero en la mayoría de países y casos **eran**:

- Personal del colegio, el director y diferentes profesionales (profesores, especialistas, PT, AL (audición y lenguaje), administradores, cuidadores y educadores, entre otros.
- Padres, las asociaciones de padres y la asociación de ayuda escolar.
- El consejo escolar.
- Las organizaciones y/o autoridades públicas que proporcionan fondos para el personal de los colegios, los edificios y el material de aprendizaje. Estas se pueden dividir entre diferentes intereses y diferentes profesiones. En ocasiones también inspección educativa.
- Autoridades públicas, estatales y autonómicas, que deciden sobre los planes de estudio, las pautas de evaluación y los criterios de aceptación para los títulos, certificados y diplomas.
- Autoridades públicas que financian el apoyo especial y los recursos para alumnos con necesidades especiales.
- Políticos que se preocupen por los problemas de la educación.
- Servicios de asesoramiento para la inclusión e integración, proporcionados por autoridades públicas u organizaciones sin fines de lucro.
- Servicios municipales o autonómicos que proporcionan apoyo a niños con necesidades especiales en tu población.
- Otros colegios cercanos.

Para visualizarlo mejor **puedes ubicar, dentro y fuera del colegio, a todos los aliados e indicar sus intereses y su potencial de influencia.**

Dependiendo de cómo las personas perciban el cambio y cómo piensan que puede afectarles, lo apoyarán y respetarán o se opondrán él y no respetarán todas las actividades futuras.

Puedes **saber la percepción de los diferentes grupos de interés con respecto a la inclusión**, a partir de lo que ya conoces, escuchando, leyendo lo que escriben, o preguntándoles directamente para interpretar lo que piensan. Una posibilidad para preguntar a las partes interesadas es utilizar cuestionarios. La Guía para la evaluación y mejora de la educación inclusiva (*Index for inclusion*) ofrece cuestionarios relacionados con las diferentes dimensiones de la misma. El proyecto IIIS utilizó un cuestionario sobre las actitudes que puedes descargar desde la **página web del IIIS**. El propósito no es hacer una investigación científica, por lo que puedes adaptar los cuestionarios propuestos.

www.implementing-inclusion-in-schools.eu/es/home



También debes **reflexionar sobre la tradición del desarrollo escolar de tu colegio y ser consciente de otros procedimientos que fueron planificados, que continúan en marcha o que han sido realizados en él**. Tal vez puedas integrar el objetivo de inclusión a estos procesos. También ayuda a evitar posibles errores, el planificar y ser realistas con los recursos con los que se cuentan para el proceso de inclusión. Otros procesos en tu colegio pueden ser, por ejemplo, procedimientos de evaluaciones ordinarias o un proyecto especial promovido por el Ministerio o la Consejería de Educación, en el que pueda haber participado tu colegio, como por ejemplo un proyecto para una nutrición saludable.



” *Nuestro enfoque hacia la inclusión es desarrollar la inteligencia emocional entre los alumnos y el personal, estableciendo una relación positiva con las familias. Por lo tanto, buscamos trabajar con los padres e involucrarlos en todo momento como nuestros aliados.*

(María Muñoz, Directora del colegio Calasanz, España)

Conocer a las personas implicadas y otros proyectos nos permite **identificar y dirigir a los simpatizantes y aliados hacia el objetivo de la inclusión**. Necesitas este conocimiento para realizar un equipo de proyecto y para planificar e implementar el proceso. También podéis utilizar los resultados de vuestro análisis para **buscar recursos externos**, por ejemplo:

- Participar en proyectos piloto relacionados, que hayan sido iniciados por el Ministerio o la Consejería de Educación, por ejemplo: programas de formación.
- Pedir ayudas económicas, a las entidades que promueven la inclusión.

- Pedir fondos a tu departamento escolar.
- Pedir fondos a las asociaciones de padres y madres.
- Cooperar con universidades que estudian la inclusión en la educación.
- Solicitar fondos a su consejo asesor de padres o a la asociación de ayuda escolar.
- Implementar actividades de recaudación de fondos con sus alumnos.
- Encontrar un voluntario entre los padres que sea profesional (coach) en capacitación, desarrollo escolar o facilitación del proceso de gestión del cambio.

Si es posible, **intenta conseguir un asesor externo (un coach)** que guíe y modere a vuestro equipo de proyecto a través del proceso.

Buenas prácticas

“Nuestro colegio organizó días de deportes de invierno con otro colegio local en colaboración con Malike, que forma parte de la Inclusión de Finlandia, el objetivo fue promover las oportunidades para que las personas con discapacidades pudieran obtener nuevas experiencias.”

(Colegio Niittyvilla en Seinäjoki, Finlandia)

■ Coaching: un método poderoso para implementar la inclusión en los colegios

¿Qué es un coach y quién puede serlo?

Un coach es una persona que sirve de asesor, guía o mediador. El **coaching es una relación de ayuda** que tiene como finalidad mejorar el rendimiento de un colegio y el logro de sus objetivos. En algunos países estos coach son llamados profesionales del desarrollo escolar.

Un coach ayuda a...

- ... **apoyar y motivar** a los miembros de la comunidad educativa a promover la inclusión como una meta continua y para trabajar para un colegio más inclusivo.
- ... **evaluar** los recursos y los puntos débiles del colegio y fomentar la reflexión, el análisis y la evaluación de las actividades que se realizan con respecto a la inclusión.
- ... **establecer objetivos inclusivos claros** en el colegio.
- ... **mejorar las habilidades** de la comunidad educativa y superar limitaciones.
- ... buscar y **crear nuevas prácticas inclusivas** en el colegio.

El coaching ayuda a los profesores, padres, directores y estudiantes a conseguir una nueva visión de su propia situación y de otras realidades. Les permite interpretar la realidad de forma distinta y promueve la reflexión y la empatía, y con ello, nuevas acciones.

El objetivo es que cada colegio empiece su propio proyecto de inclusión en función de sus necesidades y preferencias.

El coaching se basa en la creencia del apoyo de los recursos, la capacidad de resolución de problemas y la fuerza de auto formación de cada individuo (ECA European Coaching Asociation, President Bernhard Juchniewicz).

El coach debe proporcionar herramientas para lograr diferentes objetivos inclusivos, pero los participantes son quienes deciden si estos son los que quieren usar o no.

Ejemplos de cuestiones que se pueden desarrollar por un coach:

- Mejorar las relaciones interpersonales y la comunicación del personal.
- Sensibilizar a los docentes hacia la inclusión.
- Apoyar y dar herramientas para el análisis del contexto educativo hacia la introducción de buenas prácticas inclusivas
- Fomentar el liderazgo y la gestión emocional para los equipos docentes.
- Obtener el máximo beneficio de la diversidad del alumnado, tanto para los alumnos con necesidades educativas especiales como para quienes no las tienen, y convertir, así, al colegio en un verdadero contexto generador de oportunidades para todos.
- Evaluar de forma conjunta al centro educativo, sus dinámicas y actuaciones para proponer un programa de mejora hacia la inclusión.
- Ofrecer cursos de formación sobre la inclusión a todas las comunidades del aprendizaje



Un entrenador, coach, en el sentido de esta guía...

- ... debe estar formado en la inclusión.
- ... debe ser experto en dar consejo a quienes lo soliciten, impartir cursos y capacitarse facilitando herramientas y estrategias para crear educación de alta calidad para todos.
- ... necesita estar dispuesto a motivar a los miembros del colegio y la comunidad educativa de forma continua y transmitirle su pasión por el cambio positivo.
- ... debe creer en la igualdad de oportunidades, promoviendo de forma continua el respeto; saber cómo escuchar y desarrollarse altamente a nivel de empatía.

Hay cinco habilidades clave, que se alinean con los enfoques de asesoramiento de coaching.

- Establecer una buena relación de confianza.
- Escucha activa.
- Preguntar para comprender.
- Estimular la acción, la reflexión y el aprendizaje.
- Desarrollar confianza y celebrar el éxito.

Un proceso de coaching sigue los pasos y la dinámica de la gestión del proyecto o la gestión del cambio. Uno típico centrado en el desarrollo inclusivo podría ser así:





” Empezamos el proyecto de inclusión con la idea clara de crear un departamento inclusivo. Este departamento debía guiar todos los procesos en el colegio. Es por eso por lo que el director eligió a 4 personas (una de cada ciclo) para llevar a cabo este proyecto. Justo en este momento, Plataforma Educativa apareció como nuestro guía y empezamos buscar diferentes organi-

zaciones e instituciones para obtener más apoyo y para ello contactamos con diferentes colegios con universidades, etc. Este paso no fue fácil porque algunas organizaciones e instituciones no respondieron

(Mònica Aranjuelo Planella, profesora del Col·legi Dr. Masmitjà I, España)

Buenas prácticas

En una sesión de coaching, los profesores expresaron su preocupación de que, si aumentaban la participación de los estudiantes con necesidades de educación especial, los demás estudiantes suspenderían sus exámenes. Eso significaría menos apoyo directo de profesores especiales. El coach escribió en dos tarjetas "apoyo" y "participación". Luego tomó las dos tarjetas, una en cada mano, y se las mostró a los participantes. Al momento siguiente, movió las tarjetas juntas para demostrar que probablemente ambos aspectos podrían suceder en una situación. Los dos aspectos no necesariamente significan que no encajan entre sí como se había fijado en la mente de los participantes. Las "imágenes en movimiento" facilitan la integración de nuevos aspectos en la mente de una persona.

(Praxis Neue Mittelschule Salzburg, Austria)

■ Cómo unir a tu equipo y estructurar un proyecto

Una vez que se haya incluido en la agenda de tu colegio y de tu director el desarrollo inclusivo con éxito, y otros miembros del personal escolar hayan decidido empezar con la búsqueda de la inclusión, es el momento de **aclarar responsabilidades, establecer una estructura y formar un equipo para el proceso de desarrollo**, porque la inclusión en el colegio no es un problema individual, y sólo se puede lograr si se basa en un **esfuerzo de equipo y en transparencia**.

Por lo tanto, la dirección debe **designar a un miembro del equipo docente del colegio para que se encargue del proceso y clarificarle las condiciones de trabajo para realizar esta tarea**, por ejemplo: Horas extras, reducción de horas lectivas, sesiones, capacidad para dirigirse a otros miembros del personal para asuntos relacionados con el proceso. Esto debería ser transparente para todos los miembros de la comunidad personal educativa.

El siguiente paso es **reunir un equipo que dirija el proceso, planifique e implemente el próximo paso, que es determinar los objetivos y temas que fomentarán el cambio**. El tamaño del equipo depende de diferentes factores:

Tamaño del colegio, recursos disponibles, motivación de los miembros actuales, dimensión del cambio planificado. Hablando en general, se debe buscar personas que...

- ... estén motivadas.
- ... representen diferentes partes interesadas.
- ... mantengan una posición clave (por ejemplo, la persona responsable de la gestión de calidad en tu colegio).
- ... funcionen como multiplicadores o creadores de nuevas oportunidades debido a sus posiciones o poder informal.

Si **integras personas críticas**, realzas la credibilidad y transparencia del cambio hacia el éxito.

Cuando reúnas el equipo por primera vez, utiliza tiempo para **crear una atmósfera positiva que permita que los miembros se sientan asertivos y dispuestos al cambio**. Puedes crear esta buena atmósfera por medio de diferentes ejercicios que generen confianza.

Para el modelo operativo debes hacerte las siguientes preguntas:

- ¿Cuándo, dónde y quiénes nos vamos a reunir?
- ¿Quién es responsable de qué? (por ejemplo: los moderadores, los facilitadores, las invitaciones, el tiempo de reunión, lugar de reunión, los informes)
- ¿Cuáles son las condiciones para participar?

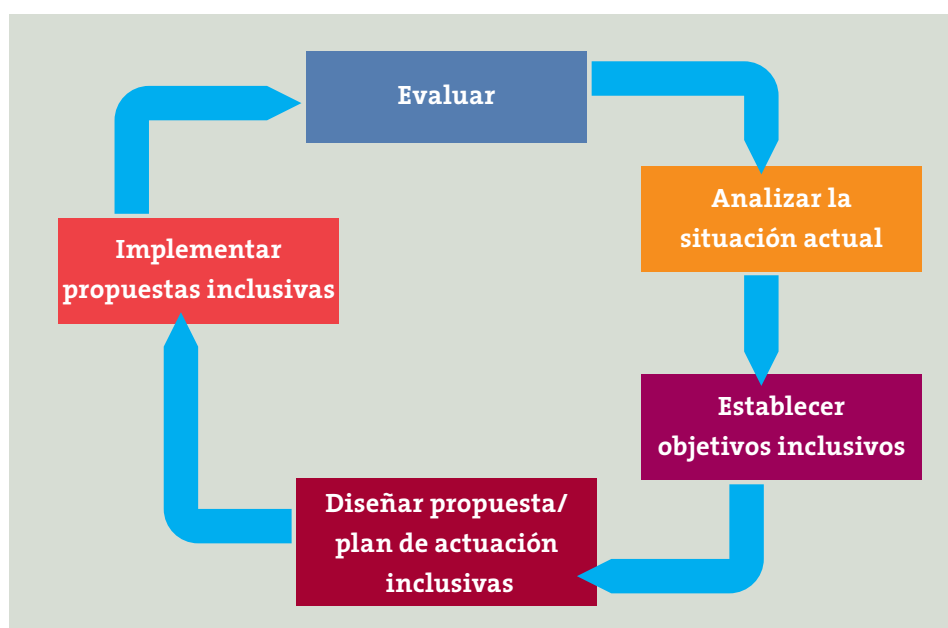
También hay que **decidir la duración aproximada del proceso** e intentar dibujarla de forma aproximada en una línea de tiempo.

El colegio y la comunidad educativa deben estar informados sobre la existencia del equipo y sus responsabilidades. Es necesario **mantener a todas las partes interesadas informadas sobre el proceso**, ya que esto incrementará la transparencia y ayudará a alcanzar los objetivos establecidos.

Al definir las metas y los temas, el equipo puede llegar a la conclusión de que es necesario involucrar a más personas o que se deben formar **subgrupos** para perseguir diferentes metas secundarias. **La estructura de trabajo puede adaptarse a las necesidades que surjan.**

Si se contrata a un coach externo, el rol de este y las condiciones de su cooperación deben estar establecidas entre los equipos de trabajo.

Con o sin coach, la tarea del equipo es configurar un proceso e ir juntos a través de un método que se compone de estas **fases: análisis, establecimiento de metas, desarrollo de un plan de trabajo/acción, implementación del plan de trabajo/acción y evaluación.**



Establecer un proceso de desarrollo escolar hacia la inclusión, y pasar por este proceso como un equipo, **requiere que el grupo reflexione sobre los objetivos que se establezcan**. El cambio no sigue un modelo mecánico y lineal, pueden crearse nuevas condiciones, incidentes, nuevo personal, o cualquier otro factor que fuerce al equipo a replantearse las decisiones. Reflexionar es muy importante para el desarrollo personal de los miembros del equipo. Cada miembro aprenderá y crecerá de forma personal sobre la inclusión durante el proceso y el desarrollo y esto afectará las decisiones que se tomen.

El principio de la reflexión continua en el proceso, y la adaptación del proceso a los resultados de la reflexión implica que **el tiempo para cada paso puede ser diferente para cada colegio**. Pueden haber retrocesos o desvíos en el proceso y el equipo puede experimentar que necesita cambios para redefinir o re-analizar algo. Esto que es normal en los procesos de cambio y desarrollo, también lo es cuando se trata de inclusión. Los métodos descritos en el capítulo de evaluación también pueden ser adaptados y utilizados para la reflexión en el equipo.



” Estaba muy claro, para nosotros, que para el éxito del proceso de desarrollo hacia la inclusión, necesitábamos unir las habilidades de muchos miembros del personal escolar “

(Carlos Castelló, profesor del colegio San José Patronato, España)

Un proceso de desarrollo escolar que pretende la inclusión sigue los principios de la gestión del cambio. Pero no todos los miembros están familiarizados con tales procesos, que contienen varios pasos, involucra a diferentes actores, y se desarrolla a lo largo del tiempo, requiriendo comunicación y contactos.

Por eso **es importante entrenar a los miembros, a un nivel fácil, sobre los principios e implicaciones de la gestión del cambio**. Una presentación de los principios de gestión del cambio vinculados al *Index for inclusion* podría ser un buen comienzo.

Buenas prácticas

“Nuestro equipo de desarrollo escolar fue creado hace varios años. Cada año, los miembros del personal escolar de todas las áreas pueden ofrecerse como voluntarios para unirse al grupo. El equipo está representado por diferentes profesionales que pertenecen al colegio. El director y el personal del colegio en conjunto definen los objetivos para el desarrollo escolar. Después, el equipo desarrolla preguntas y proposiciones que se discuten en las reuniones ordinarias. Finalmente, el equipo implementa los objetivos que se habían establecido.”

(Johannes- escuela Neuhäusler, Alemania)

Métodos

Algunas ideas para actividades de desarrollo de la confianza:

Las actividades para ganar confianza, son un método que conduce a todos los miembros del equipo de forma conjunta para crear confianza. Se utiliza para fortalecer las relaciones de cooperación y fomentar un sentimiento grupal positivo en un equipo. Al elegir una actividad siempre deberás tener en cuenta la relación anterior entre los miembros del equipo.

Durante la implementación de estas actividades sigue los pasos generales: Explicación – Actividad - Realimentación.

Miedos en un sombrero:

Esta actividad crea empatía y puede usarse con personas para experimentar un entorno de trabajo más seguro. Necesitas un sombrero, trozos de papel y materiales de escritura. Pide a cada participante que anote sus temores personales de forma anónima en los pedazos de papel antes de colocarlos en un sombrero. Haz circular el sombrero y que cada participante saque un pedazo de papel. Cada participante debe leer el miedo en voz alta al grupo y explicar cómo se puede sentir la persona. Una discusión reflexiva puede conducirnos a ver como los sentimientos empáticos logran generar confianza dentro de un equipo.

Paseo ciego:

Une a los miembros del equipo en pareja. Uno de ellos estará con los ojos vendados. Después de una determinada señal la persona con los ojos vendados tendrá que caminar por el salón siendo guiado por su compañero de forma verbal, intentando mantenerlo a salvo y evitando tropezar con los obstáculos que puede haber en el aula. Los participantes cambiarán de lugar. Esta actividad ayudará a los miembros del equipo a incrementar su confianza y a romper las barreras que puedan existir entre ellos.

Dibujar un gemelo:

Unir a los participantes en parejas. Proporciona a cada equipo papel y bolígrafo. Haz que un miembro del equipo realice un dibujo sin dejar que su compañero lo vea. Cuando el primer miembro del equipo termina, es el turno del otro miembro del equipo para dibujar la misma imagen, con las mismas instrucciones. Después, los miembros del equipo deben comparar sus dibujos.

Piensa rápido:

Cada persona escribe 10 adjetivos sobre sí mismo, o sobre sus expectativas para el proyecto en 30 segundos. Recorre la sala leyéndoles en voz alta en una ronda rápida para que se conozcan mejor entre ellos.

Introducción estacional:

Una vez que los participantes se hayan presentado se les preguntará si prefieren: verano, primavera, otoño o invierno y por qué. La respuesta da una idea del pensamiento de las personas, motiva la conversación y promueve los vínculos entre los miembros del equipo.

Juego de entrevista:

Asigna parejas y luego da a todos cinco minutos para que examinen y compongan una breve introducción sobre el tema de la sesión. Después de cinco minutos, cada pareja se presenta al grupo, incluidas las opiniones y los sentimientos sobre el tema.

■ Cómo encontrar vuestros objetivos y temas

Para saber qué puede hacer tu colegio con el fin de ser más inclusivo, en primer lugar, el equipo debe obtener una **imagen muy detallada sobre el estado actual de su cultura inclusiva, las prácticas inclusivas y la estructura de inclusión del colegio**. Hay diferentes formas de analizar la situación, puede ser por medio de: **observación, entrevistas, cuestionarios, datos escolares e información de los informes de evaluación**. El equipo debe elegir el método que más les convenga tomando en cuenta la cultura del colegio. El *Index for inclusion* da una serie de preguntas para profundizar en ciertos aspectos, por ejemplo: "¿Todos se sienten bienvenidos?".

Analizando los resultados, el equipo debe **reflexionar sobre las razones por las cuales la situación es como es**. Ya sea ayudando a preparar soluciones o evitando medidas ineficaces.

Junto a la situación actual y las razones subyacentes, tu equipo también debe conocer **las fortalezas y debilidades de su colegio**. El método del análisis DAFO puede ser muy útil para esto.



” Fue muy importante que tuviéramos la oportunidad de hablar con nuestros colegas en pequeños grupos sobre los objetivos que queríamos lograr. “

(Karin Vilsecker, Profesora del Praxis Neue Mittelschule Salzburg, Austria)

Métodos

Análisis DAFO

Breve descripción: la metodología DAFO es una técnica de planificación estratégica que se puede utilizar para ayudar al colegio a identificar las fortalezas, debilidades, oportunidades y amenazas relacionadas con el desarrollo inclusivo. Su finalidad es especificar los objetivos del proyecto e identificar los factores internos y externos que son favorables y desfavorables para alcanzar esos objetivos. Los usuarios de un análisis DAFO

a menudo se hacen y contestan preguntas para generar información significativa en el marco de cada una de las categorías. Las Fortalezas y las Debilidades suelen estar relacionadas internamente, mientras que las Oportunidades y las Amenazas generalmente se centran en el contexto ambiental externo.

Materiales: Hoja de trabajo con cuatro campos vacíos marcados como fortalezas, debilidades, oportunidades y amenazas.

Desarrollo de la acción:

- 1) Distribución de hojas de trabajo entre los participantes
- 2) Pídeles que llenen los campos vacíos relacionados con su colegio y objetivos de inclusión.
- 3) Deja que los participantes presenten sus resultados a otros en breve.

Experiencias: Los participantes reflexionan explícitamente sobre las condiciones previas reales en su comunidad educativa. Se motivan si ven lo que ya han hecho e identifican dónde hay recursos. También reconocen áreas concretas de trabajo.

Análisis DAFO



Después de haber hecho este análisis, **es hora de desarrollar una conclusión en conjunto, sobre cómo se puede mejorar la inclusión en el colegio.** Como en el caso del análisis, esta es una **cuestión de comunicación** entre los miembros del equipo, el personal del colegio y la comunidad educativa

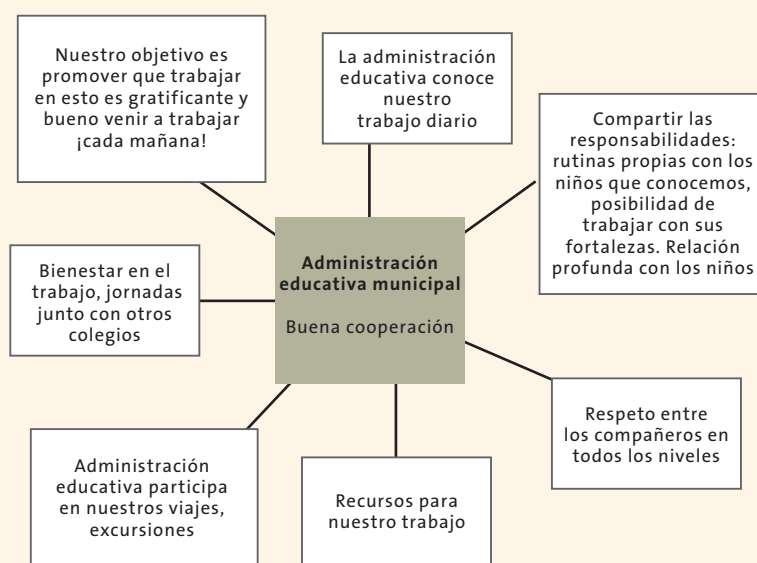
en general. Se puede facilitar la comunicación con varios métodos. No existen límites ¡es cuestión de utilizar la imaginación! Es una decisión de cada colegio, cuanta energía y tiempo tengan para invertir en los pasos que se describieron. En algunos colegios la necesidad de comunicación puede ser mucho más alta que en otros.

Por último, a partir de los asuntos que han surgido, **se deben elegir los que se desea orientar y cambiar**. Basándose en el *Index for inclusion*, pueden presentarse dificultades a nivel de cultura, estructura y política. Por ejemplo, tal vez se quiera desarrollar la actitud y la percepción de los profesores hacia la enseñanza en grupos heterogéneos (problemas culturales) o se quieran incrementar las posibilidades de que se realice el trabajo en equipo entre profesores (problemas de estructura) o se quiera clarificar la situación sobre quien paga por el apoyo individual para alumnos con necesidades educativas especiales (problemas políticos). No puedes encargarte de todos los problemas a la vez. Tampoco puedes esperar haber conseguido un colegio inclusivo perfecto después del proceso. Pero puedes empezar con una cosa, agregar otra, dar un paso tras otro y un día el desarrollo escolar hacia la inclusión y otros temas relacionados con la calidad de la educación serán una parte integral de tu vida escolar. **Limita la elección de temas y problemas a un número que sea realista para tu colegio. Los recursos disponibles, la etapa de desarrollo de tu colegio, las condiciones, los aliados y otros factores juegan un papel decisivo para tu elección.**

Encontrar una priorización de vuestra lista de temas y asuntos y marcarlo como objetivos. ¿Qué es lo que queréis conseguir? ¿Cómo aparecerá este logro al final?

Buenas prácticas

Para mejorar la inclusión, el colegio definió como objetivo mejorar la cooperación con la administración educativa municipal y trazó los siguientes objetivos secundarios:



(Colegio Nittyvilla en Seinäjoki, Finlandia)

Métodos

4 x 4 x 4 Metodología

La metodología 4x4x4 y el instrumento de planificación de la visión, son dos posibilidades de cómo se puede facilitar este camino. Para cada paso es importante **visualizar los temas de discusión y documentar los resultados y conclusiones**, para que los participantes tengan un punto en común por escrito al que referirse.

Objetivo: Basándonos en los resultados del cuestionario de indicadores del *Index for inclusion* realizado anteriormente, la metodología 4x4x4 permite a los miembros del personal escolar priorizar las tareas que consideren más relevantes para empezar a trabajar la inclusión.

Breve descripción: La metodología se estructura en tres rondas de priorización de indicadores. En cada ronda de priorización, los participantes identifican los cuatro indicadores más importantes (4x4x4). En la última de las tres rondas, los participantes reducen el conjunto de indicadores a los cuatro más importantes.

Materiales: Grupo de tarjetas de diferentes colores, bolígrafos

Desarrollo de la acción:

- 1) Cada miembro del personal del colegio elige 4 indicadores que considere más relevantes para trabajar (por ejemplo, si hay 4 miembros del personal presentes en la sesión de coaching, cada miembro elige 4 indicadores. Tenemos un total de $4 \times 4 = 16$ indicadores).
- 2) La selección de 16 indicadores se comparte entre todos los participantes, algunos de los indicadores pueden repetirse varias veces.
- 3) El grupo del personal escolar se divide en grupos de 2 personas cada uno y tienen que reducir las opciones a solo 4 indicadores (por ejemplo, si 2 miembros del personal tenían 8 indicadores en total, tienen que reducirlos a solo 4 indicadores, para esto deben debatir y acordar conjuntamente los más relevantes. El otro grupo de 2 personas hace lo mismo. En total, dentro de los 2 grupos de personal, hemos seleccionado 8 indicadores. Los 8 indicadores se presentan a todos los participantes.
- 4) Todos los miembros del personal eligen entre los 8 indicadores los 4 más relevantes. Estos 4 indicadores son los que se priorizarán para trabajar en las siguientes sesiones de coaching e internamente en el colegio.

Experiencias de los colegios: Los participantes pueden priorizar de una manera muy democrática y participativa. Con esta metodología, es posible obtener altos niveles de concreción sobre los temas a trabajar con respecto a la inclusión.

Visión planificada

Breve descripción: Esta estrategia permite reducir una visión u objetivo amplio a pasos concretos de acción. La visión se relaciona con un intervalo de tiempo predefinido, por ejemplo, un año escolar. Los pasos concretos de acción se dividen en cuatro fracciones de tres meses cada uno.

Materiales: Hoja de trabajo con espacio para completar la visión y para concretar los pasos de acción.

Desarrollo de la acción:

- 1) Distribuir las hojas de trabajo a los participantes.
- 2) Pedirles que completen los campos vacíos relacionados con su visión y su plan de acción concreto.
- 3) Permite que los participantes presenten sus resultados brevemente a los demás.

Nuestra visión – nuestros objetivos – nuestro plan de acción

¿Qué queremos haber conseguido al final del año escolar 2019-2020?

Desarrollo escolar inclusivo

15.09.2019

01.12.2019

10.02.2020

10.05.2020

01.08.2020

Plan de acción –

¿Qué es lo primero que debemos hacer para cumplir nuestros objetivos?

1. Trimestre	2. Trimestre	3. Trimestre	4. Trimestre

■ Cómo organizar la agenda e implementar vuestras actividades

Ahora que el colegio tiene una **lista de objetivos** por cumplir debéis encontrar, juntos, **la forma y metodología para perfilarlos y lograrlos**. El análisis de las razones subyacentes antes de este punto, os ayudarán a encontrar soluciones más efectivas.

El *Index for inclusion* muestra que se puede trabajar en una gran variedad de aspectos diferentes. Algunos involucran a los padres, otros requieren la acción de políticos o autoridades, algunos se centran en los profesores o en las actitudes, etc. Dependiendo de la meta específica **es necesario desarrollar medidas relevantes y adecuadas e involucrar** a las personas relevantes de la comunidad educativa.

Escribir las ideas en un **plan de trabajo que muestre, quién sabe, cuándo, y durante cuánto tiempo. Luego obtener una descripción de los objetivos, responsabilidades, métodos, pasos de trabajo y una línea de tiempo**. Este plan hace que las ideas del equipo sean transparentes para los demás. Además, es el instrumento que se utilizará para llevar a cabo todas las actividades y tareas. También se puede utilizar la herramienta de visión planificada.

En algunas ocasiones es necesario delegar tareas a los **subgrupos** del equipo. **Siempre hay que tener por escrito los acuerdos, decisiones y designaciones**. El líder del equipo debe **coordinar todas las actividades**. También debe asegurarse de que las actividades y el plan de desarrollo del colegio hacia la inclusión estén en concordancia con otros procesos en el colegio. Es importante visualizar las diferentes líneas de tiempo y los vínculos que se pueden desarrollar en los distintos procesos, **en un plan coordinado**.



” Para mejorar la cooperación con los padres se pueden realizar diferentes actividades, como por ejemplo plan anual de actividades a realizar, la revisión de todos los formularios, boletines para padres, encuesta sobre la información del sistema de apoyo en nuestro colegio, etc. “
(Uschi Gilgenreiner, Theodor-Heuss-Grundschule, Alemania)

Comunicar los planes regularmente con los demás permite comentar y promover el compromiso con las actividades del personal del colegio.

Las actividades pueden abarcar, desde eventos escolares, hasta capacitación docente, desde la reestructuración del horario diario, hasta permitir más enseñanza en equipo, desde discusiones en mesas redondas con políticos, hasta solicitudes para obtener más recursos en el departamento. Las posibilidades son infinitas.

En el proyecto IIIS se desarrollaron **cuatro módulos de formación para profesores, así como videoclips** que se pueden usar para actividades en los colegios. Estos se pueden descargar en **la web de IIIS**.

El apoyo activo, el desarrollo escolar apreciativo y el apoyo científico son también enfoques y métodos específicos que se pueden implementar en un plan de inclusión escolar

www.implementing-inclusion-in-schools.eu/es/home



Buenas prácticas

“Hemos puesto en práctica un proyecto que hemos llamado “El club de los valientes” esto lo hemos sacado de un libro que lleva el mismo nombre, este hace referencia a como solventar los problemas. Desarrollamos una serie de actividades basadas en compartir e incorporar a todos en la clase. Permitiendo así que todos los alumnos se sintieran participantes y protagonistas del aula.”

(Diego Cuevas, professor en el colegio San José Patronato, España)

Métodos

Soporte activo

Breve descripción: Utilizando el soporte activo es posible ayudar a las personas a participar en actividades y relaciones significativas. El objetivo es ayudarlas a tomar más control sobre su vida cotidiana, brindándoles el apoyo que les permita la independencia. En soporte activo, nadie está incapacitado para poder participar en sus propias vidas. Sin embargo, cuanto más grave es la discapacidad de las personas, más apoyo cualificado necesitan para participar activamente. El apoyo activo es un método de trabajo donde se alienta a las personas a hacer todo lo posible por sí mismas en lugar de que se lo hagan. El

objetivo es establecer relaciones positivas entre la persona y el apoyo. El propósito de habilitar una relación, es apoyar la participación exitosa en actividades y relaciones significativas, y utilizar la participación como un medio para lograr objetivos que mejoren la calidad de vida del individuo. El enfoque del apoyo activo es que las personas puedan participar en todas las actividades y relaciones disponibles en el hogar, el colegio y en la comunidad durante todo el día. Todos pueden participar, al menos hasta cierto punto, incluso si no tienen todas las habilidades que necesitan. Las personas también pueden elegir sus propias actividades y aumentar la gestión de su propio entorno.

Principios clave: El apoyo activo centrado en la persona tiene cuatro principios clave. El primero es "cada momento tiene potencial". El objetivo es obtener lo máximo de cada ocasión para involucrar a las personas en su vida diaria. El propósito del apoyo activo no es encontrar tareas separadas en las que una persona pueda participar o crear momentos de actividad específicos. La finalidad es desarrollar formas nuevas y creativas de involucrar a las personas en todo lo que está sucediendo aquí y ahora. En la práctica, esto significa, por ejemplo, dividir las tareas en componentes más pequeños y descubrir las partes que la persona puede hacer por sí misma, las partes que la persona puede hacer con ayuda y aquellas que son demasiado difíciles para la persona, o que la persona no quiere hacer.

Los principios segundo y tercero son "poco y frecuente" y "asistencia graduada". Muchas personas con necesidades especiales tienen malas experiencias de cuando han recibido apoyo y tienden a retirarse. Puede implicar mucha presión para ellos por lo que y hay que ofrecer apoyos adecuados para que puedan participar. El objetivo es garantizar una sensación de éxito al probar una actividad agradable con un buen soporte. Ofrecer repetidas oportunidades para probar cosas nuevas, que la persona se sienta autocontrolada y cómoda, es la manera de ayudar a la mayoría de las personas a encontrar nuevos intereses y habilidades. Lo más importante es que se respete a la persona: cuanto tiempo, de qué manera puede participar...etc. Cualquier compromiso, no importa lo pequeños que sea, es ya un éxito. También es crucial encontrar el nivel y la forma de apoyos adecuados para que la persona pueda realizar la tarea.

El último principio del soporte activo es "maximizar la elección y el control". El soporte activo no consiste en hacer que la persona participe en actividades seleccionadas por el personal de apoyo. El propósito es encontrar formas de apoyar a las personas en las actividades que les gustan y donde puedan usar sus fortalezas. También es importante

desarrollar la capacidad de la persona a tomar sus propias decisiones, animándola a probar diferentes actividades. En soporte activo, es esencial respetar las decisiones y elecciones de la persona. Así es como la persona puede mantener el control. Es importante darse cuenta de que brindar demasiado apoyo o intervenir demasiado rápido es una forma de quitar el control. Detenerse un poco y esperar a ver qué hacen las personas es también una buena manera de dar apoyo.

Desarrollo escolar apreciativo

Breve descripción: El objetivo es echar un vistazo a los éxitos del pasado, empoderar al personal del colegio y transferir los éxitos del pasado al futuro.

El coach o facilitador pide a los participantes que piensen en experiencias positivas en el contexto de la enseñanza. Los participantes piensan en su historia y escriben notas, símbolos y titulares en sus hojas de casillas. Cada persona presenta sus registros los demás. Luego conjuntamente definen los principios en el que se basan en las historias y trabajan con esos principios e historias como punto de partida, para desarrollar ideas de manera creativa y con apoyo.

Utilizar una hoja de trabajo con 3 registros: mi historia, mi símbolo, título o palabra (encontrará la hoja de trabajo en el siguiente enlace) http://www.schulentwicklung.bayern.de/unterfranken/userfiles/Moderatorentag2012/Burow_wertschaetzende_Schulentwicklung.pdf)

Aporte científico

Sobre la base de las propias metas de inclusión que el colegio se haya propuesto trabajar, añadir un breve aporte científico que permita enriquecer el conocimiento del personal de la colegio y brindarles nuevas ideas a partir de los resultados de estudios científicos actualizados.

Un aporte científico consta de cinco partes:

- 1) seguimiento de la discusión actual
- 2) antecedentes históricos / desarrollo más reciente
- 3) resultados actuales del estudio
- 4) modelos teóricos útiles y de resolución de problemas
- 5) estímulo de la discusión

Curso de acción:

- 1) En la fase de preparación, el ponente tiene que identificar el objetivo que quiere lograr con su charla. ¿Quiere motivar a los participantes? ¿O confrontarles? ¿Quizás informarles? El ponente es más auténtico y creíble si ya ha tenido algunas experiencias en ese sentido que comparta con el público.
- 2) La charla debe continuar con la discusión central que tenga el grupo, mediante la recopilación de algunas preguntas abiertas o debates de los participantes para conducir el tema central.
- 3) Antes de presentar la hipótesis, o el modelo elegido, es interesante recuperar los antecedentes históricos o los hitos presentes en el desarrollo de un concepto. Permite a los participantes tomar conciencia de lo que ya se ha logrado. Esto a menudo crea una atmósfera positiva entre los participantes. Al mismo tiempo, permite mostrar la situación actual fuera del desarrollo histórico y enfatiza la importancia del tema a desarrollar.
- 4) Los resultados del estudio deben estar en consonancia con la investigación académica previa, en el tamaño de la muestra, el diseño del estudio y los principales objetivos. Su función es respaldar la hipótesis/modelo y dar a los participantes datos concretos como base para su trabajo posterior.
- 5) El modelo teórico presentado es a menudo una imagen completa que ilustra las partes principales del modelo que se quiere llevar a cabo. Por ejemplo, puede ser un modelo para implementar lecciones inclusivas o uno para comunicarse con los padres. Tiene que ofrecer una solución o una estrategia de resolución de problemas a los participantes.
- 6) Hay que dar a los participantes tiempo para discutir el modelo presentado y vincularlo con sus propias experiencias y metas.

■ Cómo finalizar y evaluar el proceso

Es difícil lograr un colegio totalmente inclusivo ya que es un proceso de desarrollo y hay que luchar por la calidad. Es una tarea continua, por lo que es importante **establecer una línea de tiempo en la que se visualice el logro de los objetivos elegidos y poder ver finalizado el proceso una vez concluido el plan de trabajo**. Este procedimiento ayuda a trabajar bajo un enfoque orientado a objetivos con un conjunto limitado de recursos. También es necesario finalizar un proceso antes de empezar uno nuevo para ...

- ... dejar que los cambios cobren vida y se conviertan en una rutina.
- ... ganar experiencias con nuevas políticas, estructuras, métodos y comportamientos.
- ... tomar un descanso del trabajo extra en el proceso y recuperar la energía para un nuevo proceso.
- ... evaluar el proceso y sus resultados.

Para la evaluación, el equipo debe recopilar los datos que demuestren, objetivamente, si **las actividades han contribuido al logro de los propósitos establecidos tal cómo se implementó en el plan de trabajo en el proceso de desarrollo y en qué medida**. Idealmente la evaluación del proceso está vinculada a la evaluación escolar anual (si corresponde).

Para el análisis, se pueden utilizar todos los métodos a tu alcance. El Grupo Maxi-Mix, el equipo de reflexión y el cuestionario de evaluación, que se explicarán más adelante, son ejemplos que puedes adaptar a las necesidades de tu colegio. Estos métodos también se pueden utilizar para fines de reflexión.

Presta atención estableciendo una proporción adecuada entre los recursos que pones en las actividades y las medidas de evaluación. La evaluación no necesita estar al nivel de un proyecto de investigación científica. Simplemente debe ayudar a describir de manera comprensible lo que se ha hecho y cuál ha sido el valor agregado para el colegio, para justificar los recursos invertidos.



” Hemos mejorado nuestras prácticas educativas más de lo que esperábamos. El proceso nos ha enseñado a trabajar en equipo y en colaboración con las familias, para ayudar a cada estudiante a desarrollar su potencial y enseñar a los alumnos a aceptar y respetar las diferencias. “

(Nuria Perez Estruch, profesora del CAES SANT MIQUEL, España)

Métodos

Grupo Maxi-Mix

Breve descripción: El Grupo Maxi-Mix es un método para formar un grupo con los miembros convenientes. El objetivo es reflejar y evaluar procesos anteriores con un grupo pequeño y heterogéneo, que represente a todo el grupo.

Para empezar un grupo maxi-mix, quien realice las funciones de coach pide a la gente que forme un grupo de 4-5 personas, que representan al equipo de la mejor manera: cada sujeto / cada nivel / edad / hombre y mujer, diferentes funciones en el colegio. Este grupo de personas participa en el círculo, en el centro del grupo y responde preguntas. El coach formula preguntas y hace una entrevista sobre diferentes temas incluyendo objetivos del desarrollo u otros elementos de reflexión.

Se puede combinar el grupo "maxi-mix" con el método "Equipo de reflexión".

Equipo de reflexión

Breve descripción: El equipo de reflexión está formado por una parte (aproximadamente 3-4 personas) de un grupo (por ejemplo, representantes del equipo, personas externas que no están involucradas en el problema, expertos, etc.).

Discuten en un círculo interno las preocupaciones, problemas, éxitos, soluciones e ideas valiosas o formulan hipótesis. El coach y la persona que formuló el problema escuchan. Después de 5-10 minutos se termina el equipo de reflexión.

Después el coach le pide a la persona que formuló el problema que describa el impacto y los efectos de la consulta.

El coach da por finalizada la consulta.

Reglas: No puede haber comentarios durante la consulta.

La conversación es abierta (y concluida) por el coach.

El equipo de reflexión formula la consulta en forma de posibilidad, apreciación y orientada a los recursos.

Cuestionario de evaluación

Breve descripción: El cuestionario de evaluación es una herramienta para la reflexión, retroalimentación y evaluación del proceso de desarrollo escolar. En este caso ha sido adaptada hacia la cooperación con un coach externo.

La reflexión, la retroalimentación y la evaluación son una parte importante del proceso de *coaching*, ya que les brinda a los participantes la oportunidad de ser escuchados y de seguir desarrollándose. También proporciona información valiosa para el coach sobre los impactos del entrenamiento.

La sesión de reflexión se organiza después del proceso de coaching para los participantes del proceso. Si la sesión de reflexión no es posible, la reflexión también se puede realizar por correo electrónico.

El *coach* también puede usar los cuestionarios anteriores y posteriores sobre actitudes (la herramienta de cuestionario realizada durante el proyecto IIIS se encuentra en la página web).

Preguntas a los colegios para evaluar el proceso de coaching:

- ¿Qué tipo de herramientas o materiales podrían haberte ayudado, o has echado en falta durante el proceso de *coaching*?
- ¿Has recibido el apoyo del *coach* necesario para el cambio?
- ¿Crees que el proceso de *coaching* por el *coach* ha sido útil para tu colegio? ¿Qué aspectos del *coaching* fueron útiles para tu colegio?
- ¿El proceso de *coaching* tuvo algún impacto en las prácticas de tu colegio?
- ¿Podrías, por favor, mencionar un punto culminante, lo que sucedió en tu colegio, debido al proceso de *coaching*?
- ¿Cómo evaluarías el proceso de coaching en general en la escala del 1 al 5?
(1 = pobre, 5 excelente)

Crees que el coach tenía capacidad con respecto a:

- El proceso de coaching en general
- Liderazgo
- Conocimiento sobre la inclusión

Instrucciones para el coach, como proceder:

- Organiza la sesión de reflexión junto con el colegio. La sesión de reflexión debe realizarse después del proceso de coaching junto con los participantes.
- Envía el cuestionario de antemano a los participantes para darles tiempo para prepararse para la discusión.
- Reserva una sala de reuniones, 1 hora para la discusión grupal y establece un secretario para tomar nota sobre los temas importantes.
- Empieza a través de las preguntas y respuestas con los participantes. Dándole a cada uno de ellos tiempo para responder; asegúrate de que todos escuchan tu voz y da tiempo para que se puedan crear discusiones sobre algunas respuestas.
- Haz siempre un resumen de la discusión junto con los participantes.
- Finaliza la sesión de forma que de la atmosfera sea positiva.
- Prepara una lista de aprendizajes clave después de la discusión y envíala a los participantes.
- Desarrolla el proceso de coaching como corresponde (si es necesario).



” Al principio al iniciar el proceso de desarrollo escolar inclusivo, parecía que nunca llegaríamos al final. Por eso, los resultados provisionales son esenciales, para proceder de una manera estructurada y para mantener vivo el objetivo general de la inclusión. Todavía estamos experimentando. “

(Renate Pöpl-Franck, profesora del colegio Theodor-Heuss, Alemania)

Presentación de los socios

Bélgica

■ EASPD – ASOCIACIÓN EUROPEA DE PROVEEDORES DE SERVICIOS PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD

EASPD es una organización no gubernamental europea en el sector de la discapacidad. Representa a más de 12.000 organizaciones proveedoras de servicios sociales en toda la UE a nivel europeo. Funciona para la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad a través de sistemas de servicios eficaces y de alta calidad en Europa.

Sede en Bruselas, Bélgica
Fundada en 1996
www.easpd.eu



Finlandia

■ KVPS – KEHITYSVAMMAISTEN PALVELUSÄÄTIÖ

KVPS proporciona servicios y defensores para personas con discapacidades intelectuales en toda Finlandia. Realiza proyectos de desarrollo y organiza diversos tipos de formación. También ofrece una amplia variedad de servicios de descanso, adquiere apartamentos y desarrolla viviendas tuteladas para personas con discapacidad intelectual.

Sede en Tampere, Finlandia
Fundada en 1992
www.kvps.fi



Alemania

■ LCV – LANDES-CARITASVERBAND BAYERN

LCV Aboga por los pobres y débiles en Baviera. Coordina el desarrollo de servicios dentro de la red de Caritas. Representa a 90.000 empleados de Caritas y 6.000 servicios de Caritas en Baviera.

Sede en Munich, Alemania
Fundada en 1917
www.caritas-bayern.de



Landes-Caritasverband Bayern

■ LMU – LUDWIG-MAXIMILIANS-UNIVERSITÄT

LMU es una de las universidades más conocidas del mundo. Ofrece alrededor de 190 programas de estudio diferentes para unos 50.000 estudiantes. La cátedra "Pedagogía para personas con trastornos mentales o del comportamiento" es responsable de la capacitación de los educadores de necesidades especiales.

Sede en Munich, Alemania
Fundada en 1472
www.edu.lmu.de/geistigbehindertenpaedagogik/



Austria

■ PÄDAGOGISCHE HOCHSCHULE SALZBURG „STEFAN ZWEIG“

PH Salzburg es una universidad que ofrece capacitación a profesores, tiene aproximadamente 1.200 estudiantes para colegios generales, para necesidades especiales y para colegios vocacionales.

Sede en Salzburg, Austria
Fundada en 2005
(se remonta a 1790)
www.phsalzburg.at



España

FE – FUNDACIÓ ESPURNA DE LA C.V.

Fundació Espurna presta servicios, de forma directa, a más de 300 personas con discapacidad intelectual. Promoviendo su inclusión en la vida social y laboral en la Comunidad Valenciana, por medio de empleo, talleres protegidos, formación ocupacional, viviendas tuteladas, centro de atención temprana y actividades de ocio y deportes.

Sede en Gandia, España
Fundada en 1996
www.espurna.org



■ FPE – FUNDACIÓN PLATAFORMA EDUCATIVA

FPE pertenece a Plataforma Educativa, una red de 9 organizaciones de economía social que mejoran la calidad de vida de más de 12.000 personas con pocos recursos o en riesgo de exclusión. Para las personas con discapacidad, ofrece atención residencial, terapia ocupacional, formación y atención social.

Sede en Girona, España
Fundada en 1994
www.plataformaeducativa.org



Presentación de los Colegios Piloto

Alemania: Johannes-Neuhäusler-Schule, Schönbrunn Centro privado de educación para estudiantes con necesidades especiales y trastornos mentales. www.franziskuswerk.de/lernen/johannes-neuhaeusler-schule.html	Alumnos: 168	Grados: 1-12	Personal del colegio: 72
Alemania: Grundschule am Theodor-Heuss-Platz en Munich Escuela primaria. www.gstheuss.musin.de/	Alumnos: 297	Grados: 1-4	Personal del colegio: 28
Alemania: Konrad-Grunschule en Regensburg Escuela primaria. https://konradgs.schulenz.regensburg.de/	Alumnos: 160	Grados: 1-4	Personal del colegio: 20
Austria: New Middle School en Salzburgo Colegio de secundaria con estudiantes de 10 a 15 años. www.praxis-nms.salzburg.at/index.php	Alumnos: 290	Grados: 5-8	Personal del colegio: 40
Finlandia: Colegio de Niittyvilla en Seinäjoki Colegio de primaria para estudiantes con discapacidad intelectual severa. www.seinajoki.fi/varhaiskasvatusjakoulutus/perusopetus/erityiskoulutus/niittyvillankoulu.html	Alumnos: 24	Grados: 1-4	Personal del colegio: 4 +
España: Colegio Doctor Masmitjà en Girona Semiprivado preescolar y primaria www.drmasmitja.cat/	Alumnos: 250	Grados: 0-6	Personal del colegio: 45
España: Colegio Sant Miquel en Valencia Colegio público, centro de acción educativo único (CAES) http://mestreacasa.gva.es/web/santmiquel	Alumnos: 141	Grados: 0-6	Personal del colegio: 24
España: Colegio San José Patronato en Valencia Colegio concertado preescolar, primaria y secundaria. https://patronat.es/es/	Alumnos: 309	Grados: 0-13	Personal del colegio: 29
España: Colegio San José de Calasanz en Valencia Colegio Católico concertado preescolar, primaria y secundaria. https://www.calasanz-valencia.com/	Alumnos: 1647	Grados: 0-13	Personal del colegio: 95
España: Colegio CEE Joan XXIII en Girona Colegio concertado para estudiantes con necesidades especiales y trastornos mentales https://integraolot.cat/category/general-integra/escola-cee-joan-xxiii/	Alumnos: 70	Grados: 0-20	Personal del colegio: 25

Referencias

- Biewer, G. (2010). *Grundlagen der Heilpädagogik und inklusiven Pädagogik* (UTB Sonderpädagogik, Bd. 2985, 2., durchges. Aufl.). Bad Heilbrunn: Klinkhardt.
- Boban, I. & Hinz, A. (2003). *Index für Inklusion. Lernen und Teilhabe in der Schule der Vielfalt entwickeln*. Halle-Wittenberg.
- Booth, T. & Ainscow, M. (2017). *Index für Inklusion. Ein Leitfaden für Schulentwicklung* (1. Auflage). Weinheim: Beltz.
- Brunner, I. & Keppelmüller, J. (1999). *Schulentwicklung in der Praxis. Ein Leitfaden für LehrerInnen, LeiterInnen und Eltern* (1. Aufl.). Linz: Veritas.
- European Coaching Association e.V. (Bernhard Juchniewicz, Hrsg.). *European Coaching Association – Übersicht*. Zugriff am 22.01.19. Verfügbar unter <http://www.european-coaching-association.de/view/impressum.html>
- Pérez, J. F. B. (2007). *Coaching para Docentes. El Desarrollo de Habilidades en el Aula*. España: ECU.

Impresión

Socios del Proyecto

IIIS – Implementing Inclusion In Schools

www.implementing-inclusion-in-schools.eu

Socios responsables de la edición en español:

Fundación Espurna

C/ San Ramón 4 , 46702 Gandía (Valencia)

Tel.: +34 96 296 51 55

Fax: + 34 96 296 58 64

El presente proyecto ha sido financiado con el apoyo de la Comisión Europea.

Esta publicación (comunicación) es responsabilidad exclusiva de su autor. La Comisión no es responsable del uso que pueda hacerse de la información aquí difundida.

Fundació Plataforma Educativa

C/ Garrotxa 7, 17002 Girona

Tel.: +34 972 40 54 54

Fax: +34 972 40 54 56

www.implementing-inclusion-in-schools.eu

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

