

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
<i>Eje Temático 1.</i>	
<hr/>	
Políticas socioeducativas inclusivas y formación del profesorado	13
<i>Eje Temático 2.</i>	
<hr/>	
Prácticas innovadoras inclusivas en Educación Infantil y Primaria	503
<i>Eje Temático 3.</i>	
<hr/>	
Prácticas innovadoras inclusivas en E.S.O., Bachillerato, Formación Profesional y otras enseñanzas	1399
<i>Eje Temático 4.</i>	
<hr/>	
Prácticas innovadoras inclusivas en la universidad	1807
<i>Eje Temático 5</i>	
<hr/>	
Prácticas innovadoras inclusivas en el ámbito social	2325
<i>Eje Temático 6.</i>	
<hr/>	
Prácticas innovadoras inclusivas en el ámbito laboral	2611

PLANES DE FORMACIÓN DE EQUIPO DE PROFESORES: INCLUSIÓN MEDIANTE EDUCACIÓN EMOCIONAL DE DOCENTES Y ALUMNOS

Soria Aldavero, Esther¹

Dirección Provincial de Educación de Soria, Universidad de Valladolid, España

¹ e-mail: esthersoriaaldavero@gmail.com

Resumen. La Consejería de Educación de Castilla y León apuesta entre sus estrategias de innovación por un modelo de competencias profesionales del profesorado, respaldado por una amplia oferta de modalidades en Red de Formación. La actualización de las competencias intrapersonal e interpersonal, social relacional y de gestión de la convivencia en docentes es esencial para promocionar interacciones positivas e inclusivas entre alumnos, profesores, padres y comunidad educativa, pudiendo prevenir y minimizar conflictos de distinta gravedad. Pero, sobre todo, ayuda a optimizar nuestro bienestar profesional y personal, algo a veces descuidado que determina considerablemente cómo trabajamos y nos sentimos a diario.

En 2014 el Centro de Formación e Innovación Educativa de Soria respondió a la detección de necesidades e interés del profesorado por trabajar el tema de Educación Emocional en los Docentes. Además de aumentar las estrategias formativas en la provincia, diecinueve profesores de diferentes etapas y centros decidimos embarcarnos en un proyecto: Planes de Formación Permanente de Equipo de Profesores, con el que optimizar competencias profesionales y personales en torno a la temática emocional, tanto de docentes, como consecuentemente de alumnos. Esta experiencia explica el proceso de composición, mantenimiento y evaluación de esta modalidad formativa. Se detallan objetivos y contenidos, inversión de tiempo y esfuerzo, cauces de comunicación, metodología de trabajo presencial y virtual, junto a recursos necesarios y materiales utilizados, puntos fuertes y aquellos que suponen mayor reto, limitaciones y producciones de material y vivencias. Difundir buenas prácticas puede motivar a replicar las actuaciones eficaces de formación y actuación docente.

Palabras clave: emociones, formación, docentes, alumnos, inclusión.



INTRODUCCIÓN Y MARCO TEÓRICO

Se entiende por formación permanente el conjunto de actuaciones y actividades que promueven el perfeccionamiento, actualización y mejora continua en el desempeño de funciones y desarrollo de competencias profesionales. La formación permanente de los docentes es uno de los principios básicos de nuestro sistema educativo, que pretende una educación integral a través de todos los componentes de la comunidad educativa. Es por ello necesario contar con recursos especializados que apoyen la acción en este campo, planificando y coordinando el desarrollo de actuaciones que se organicen en los Centros para atender a la diversidad de necesidades formativas de los docentes, optimizando sus posibilidades de innovación, cambio y mejora. La formación permanente permitirá un mayor y mejor cumplimiento de sus funciones, fines y objetivos para los centros y alumnos, en un entorno inclusivo de continuas innovaciones y demandas que exigen nuestra adaptación y mejora.

En la Resolución del Parlamento Europeo de 2008, el Consejo de la Unión Europea establece como objetivo estratégico para mejorar la calidad de los Sistemas de Educación el apoyo al profesorado y formadores, para la respuesta inclusiva a las exigencias de la sociedad actual y de la educación permanente. La Ley Orgánica de Educación de 2006 establece que la formación permanente constituye un derecho y obligación de todo el profesorado y una responsabilidad de las Administraciones educativas y centros. Determina que los programas de formación deberán contemplar adecuación de conocimientos y métodos a la evolución de las ciencias y didácticas, así como aquellos aspectos de coordinación, orientación, tutoría, atención a la diversidad y organización, encaminados a mejorar la calidad de la enseñanza y el funcionamiento de los centros. Compromete a las Administraciones educativas en la planificación de las actividades de formación del profesorado, garantizando una oferta diversificada y gratuita de estas actividades y estableciendo las medidas oportunas para favorecer la participación del profesorado en ellas. La administración educativa de Castilla y León planifica la formación permanente del profesorado adecuándola a la realidad educativa y a los resultados de encuestas de detección de necesidades anuales. Se impulsa así un modelo de formación al servicio del sistema educativo, conjugando las necesidades formativas expresadas por los docentes -y su inherente propia diversidad y fuente de diferencias- con las derivadas de objetivos institucionales e innovaciones educativas.

La Red de Formación es la estructura de órganos y personas que planifican, ejecutan y evalúan la formación permanente del profesorado. En la Comunidad de Castilla y León forman parte los Centros de Formación e Innovación Educativa, Área de Programas Educativos, Servicio de Inspección y profesionales de Orientación Educativa, desempeñando un importante papel en la cobertura de necesidades de formación, asesoramiento y apoyo a Equipos Docentes ante los procesos de cambio e innovación que implica el complejo desarrollo actual del proceso de enseñanza y aprendizaje. Doce Centros de Formación e Innovación Educativa (CFIE) provinciales distribuidos geográficamente por toda la comunidad de Castilla León, referencia para la formación del profesorado en un contexto determinado, y tres Centros de formación específicos de ámbito regional (Superior, de Idiomas y de Tecnologías de

Información y Comunicación), que oferta formación más especializada compatible con la provincial, trabajan por mejorar la calidad educativa en centros escolares desde una perspectiva inclusiva que normalice la diversidad y el desarrollo de currículos con docentes más competentes, dando también respuesta a expectativas de mejora en el ejercicio profesional, aprendizaje, promoción y satisfacción laboral.

Ainscow, Booth y Dyson (2006) definen escuela inclusiva como un proceso de análisis sistemático de las culturas, políticas y prácticas escolares, para tratar de eliminar o minimizar, a través de iniciativas sostenidas de mejora e innovación escolar, las barreras de distinto tipo que limitan la presencia, participación y progreso de alumnos y profesores en la vida escolar de los centros, con atención a los más vulnerables. El Centro Superior de Formación del Profesorado de Castilla y León promueve el Modelo de Competencias Profesionales del Profesorado. El proceso de apoyo y asesoramiento formativo debe centrarse en el logro del mejor ajuste de la respuesta formativa a cada docente, centro y entorno, desarrollando su capacidad para implicarse en su optimización de competencias profesionales, mejorando en última instancia el éxito educativo y competencias del alumnado. La legislación educativa regula la organización y funcionamiento de la Red de Formación y la planificación, desarrollo y evaluación de la formación permanente del profesorado, especificando modalidades, convocatoria, reconocimiento, certificación y registro de las actividades formativas. Entre estas modalidades presenciales y virtuales, la Dirección General de Innovación y Equidad Educativa convoca anualmente una convocatoria de selección de Planes de Formación Permanente de Equipos de Profesores, opción formativa desarrollada en esta experiencia con la temática de Educación Emocional.

Las diferencias individuales de los docentes en muchas ocasiones están asociadas a expectativas, motivaciones, estilos de aprendizaje y docencia u otros rasgos de la personalidad que no tienen por qué suponer un obstáculo sino un condicionante a tener en cuenta en el proceso formativo. El principio de inclusión es necesario para garantizar el desarrollo de todos, la equidad y la cohesión social. Parece interesante propiciar y difundir la idea de que la inclusión y la formación corresponden a todos, siendo un principio –no solo una medida- a asumir y respetar en cualquier etapa o momento vital, sea cual sea el nivel de competencias y las necesidades formativas que puntual o permanentemente se detecten. El concepto de Inteligencias Múltiples de Howard Gardner (1983) incluye los conceptos de inteligencia intrapersonal e inteligencia interpersonal, coincidente con el modelo de competencias docentes. Salovey y Mayer, autores en 1990 del extendido término de Inteligencia Emocional, contribuyeron a reconocer la importancia de la gestión que cada uno hagamos de nuestras emociones, y de cómo actuemos respecto a ellas en nuestra comprensión e interacción con las de los demás. Martínez, Grau y Salanova (2002), afirman que los profesores se enfrentan a diario a demandas muy exigentes y a condiciones laborales que suponen una alta implicación emocional en el trabajo.

La tendencia actual en neurociencia e investigación sobre emociones y educación resaltan el papel fundamental del profesor en el proceso de interacción personal y logro de un ambiente positivo en el aula como condicionantes de un



aprendizaje eficaz e inclusivo. Cuidar las condiciones y oferta formativa es esencial para su éxito.

OBJETIVOS

La unión y consenso de expectativas, ideas y necesidades, nuestra motivación e ilusión por la temática planteada en torno a las emociones docentes, y el esfuerzo compartido por mejorar el proceso de enseñanza y aprendizaje, junto a la humildad pero amplias perspectivas con que pretendimos empezar a aplicar nuestros conocimientos como equipo de trabajo, fundamentan los objetivos que presentamos:

- Obtener mejoras individuales en las competencias emocionales trabajadas, consiguiendo aplicarlas en el proceso de enseñanza y aprendizaje, optimizando el bienestar en relaciones personales entre profesores, entre alumnos y entre ambos.
- Materializar con actividades cohesionadas que el trabajo emocional realizado por los docentes sea coherente y contribuya al desarrollo emocional de los alumnos.
- Crear un trabajo compartido cuyos beneficios grupales se extiendan a nuestros centros, contribuyendo y animando al profesorado en su formación y orientación para la mejor gestión de estas competencias intra e interpersonales, mejorando su desempeño profesional y aumentando su bienestar personal.
- Prevenir los conflictos y minimizar la gravedad de los existentes.
- Ofrecer alternativas para las actividades de tutoría y de aula donde alumnos y profesores obtengan beneficios prácticos para el proceso de enseñanza y aprendizaje.
- Avanzar y consolidar el aprendizaje conceptual, procedimental y actitudinal de los contenidos planteados con una tercera fase de formación presencial, así como con el asesoramiento de expertos que nos mantenga actualizados y motivados.
- Obtener orientaciones y modelado por parte de expertos sobre la mejor manera de diseñar, seleccionar y aplicar conocimientos y materiales de educación emocional en el aula, incrementando nuestra autonomía y competencia.
- Realizar actividades en el aula que incorporen los contenidos y competencias relacionadas con las emociones, haciendo bidireccional el aprendizaje, trabajo que profesores y alumnos realizan en el aula y centro, beneficiando a ambos.
- Evaluar nuestra competencia emocional antes, durante y después del

trabajo realizado, desarrollando actuaciones de mejora para nuestra práctica docente.

- Fomentar la reflexión y el debate en grupo a través de nuestra experiencia con los alumnos en el aula y centro y el conocimiento de investigaciones y actuaciones de innovación en otros centros.
- Incorporar el uso de las Tecnologías de Información y Comunicación como una manera de conocer otras prácticas y materiales, así como trabajar de forma colaborativa en los nuestros y difundir sus resultados y valoración de aplicación.
- Cumplir con los contenidos y objetivos progresivos del plan de trabajo planteado, con el valor de esfuerzo equilibrado y compartido entre todos los componentes.
- Fomentar y aumentar la percepción de satisfacción y mejora de la actividad docente y calidad educativa inclusiva a través de la mejora de nuestra competencia emocional, normalizando la diversidad de la comunidad educativa.

DESARROLLO DE LA EXPERIENCIA

En el año 2014 el Centro de Formación e Innovación Educativa de Soria respondió a la necesidad formativa e interés de muchos profesores por trabajar el tema de la Educación Emocional en los Docentes. Realizamos un curso, compartiendo el convencimiento de que es necesario que los docentes experimentemos nuestro desarrollo y crecimiento afectivo para favorecer una adecuada inteligencia emocional en el alumnado, y continuamos en 2015 con esta formación mediante otro curso de nivel más avanzado. Tras finalizar esta segunda fase de Educación Emocional, 19 profesores de diferentes etapas y centros educativos de la provincia de Soria decidimos embarcarnos en un proyecto de Equipo de Formación, con el que optimizar nuestras competencias profesionales y personales en torno a la temática de las emociones, tanto de los docentes, como consecuentemente sobre la educación emocional de los alumnos. Nos interesaba, por un lado, continuar con la formación recibida en una tercera fase, para ser orientados en la mejor manera de enlazar la teoría con la práctica. Por otro lado, iniciar nuestro trabajo colaborativo grupal en la selección, diseño y aplicación de actividades y materiales en el aula, que mejoraran las competencias pretendidas y cumplieran nuestros objetivos de educación inclusiva.

La forma de organizar un Equipo de Formación depende de los intereses de cada grupo: el CFIE ofrece flexibilidad y posibilidades variadas. Nuestra opción elegida fue un Equipo de Formación de dos cursos de duración. Las reuniones iniciales para organizarse y consensuar necesidades, objetivos y motivaciones que se plasmarían en el proyecto escrito y actuaciones, se consideran fundamentales como



predictoras del éxito e implicación grupal. En el primer año, curso 2015-2016, realizamos la fase 3 del curso de formación “Educación Emocional de los Docentes”, que siempre fue impartida, a través del CFIE de Soria, por el Centro Emotiva de Madrid. Las 20 horas de duración (18 presenciales y 2 de aplicación de las actividades planteadas en el aula y/o centro de cada uno de los participantes a nivel personal) fueron siempre interesantes, divertidas y una opción de calidad en la que invertir tiempo. Los contenidos incluyeron diferentes componentes de educación emocional y la guía y modelado sobre el diseño y aplicación práctica de las actividades y dinámicas planteadas en el aula. Se estableció diferenciación y adaptación para las tres etapas educativas de nuestro interés y desempeño profesional (infantil, primaria y secundaria). También en el curso 2015-2016 se formó, paralelamente al curso y dentro del Equipo de Formación, el Grupo de Trabajo denominado “Recopilación, selección y diseño de actividades y materiales de educación emocional”. La metodología fue sencilla gracias al esfuerzo y contribución equilibrada de los componentes, aspecto que supuso el mayor reto del grupo, dada la diversidad de intereses y tiempo de conciliación personal. Cuatro tardes de reunión presencial de trabajo “oficial” en todo el curso, y algunas horas de trabajo colaborativo virtual fueron lo prescriptivo, planificando, flexionando y evaluando materiales y actuaciones de trabajo. Se incluyó también la revisión de resultados de investigaciones en relación a las emociones de los docentes y su influencia en el proceso de enseñanza y aprendizaje, haciendo hincapié en las necesidades y actuaciones realizadas en los centros de la provincia de Soria. Pero además de esas 15 horas, cada componente aportó y se implicó en el Grupo de Trabajo en función de sus posibilidades personales y profesionales a través de cauces de comunicación establecidos, incorporando el uso de tecnologías de información y comunicación, necesarias para la búsqueda, selección y envío compartido de materiales. Esto permitió flexibilidad temporal y espacial para compensar dificultades horarias y dispersión geográfica de los componentes, utilizándose aplicación *Whatsapp* para cuestiones de citas presenciales o documentos pendientes de revisar con plazo límite, avisos de documentación nueva o temas importantes; Aplicación *Drive* para compartir el proyecto, materiales seleccionados y documentos para realizar modificaciones y propuestas; Correos electrónicos para enviar documentos definitivos para su conservación, y Plataforma del CFIE para la fase colaborativa, donde difundir materiales y resultados del trabajo realizado en nuestros centros, beneficiando a la comunidad educativa. Los momentos de distensión y trabajo fueron complementarios para conseguir que el esfuerzo e inversión de tiempo, voluntario en gran parte, mereciera tanto la pena. El Grupo de Trabajo recogió en un documento algunas experiencias, difundiendo nuestra buena práctica formativa en la Revista Digital de la Junta de Castilla y León (bibliografía), donde puede descargarse el documento.

En el curso escolar 2016- 2017 se retomó el Equipo de Formación en su segunda etapa, donde se realiza un Seminario, que incluye 22,5 horas de trabajo en equipo y 7,5 horas de ponencia con experta, elegida por nosotros. La ponencia se realizará en el segundo trimestre del curso, permitiendo así una evaluación del trabajo ya iniciado en ese curso escolar por el grupo, y a su vez una evaluación constructiva de mejora para la continuación del trabajo que se vaya a realizar en el tercer trimestre. El

Equipo trabaja actualmente en el diseño de materiales prácticos que combinen todos los aprendizajes previos con imágenes de un libro seleccionado (peces mostrando diferentes emociones), con expectativas de aplicaciones creativas, como un proyecto emocional que una a los Centros de las localidades por las que pasa el Río Duero.

EVIDENCIAS

Los CFIEs son la principal referencia en materia de formación permanente, tanto en detección de necesidades como en gestión y realización de actividades formativas, con funciones de asesoramiento en desarrollo profesional y curricular, implantación de programas educativos, promoción de innovación, investigación e intercambio de experiencias y relaciones inclusivas con la comunidad educativa y entorno.

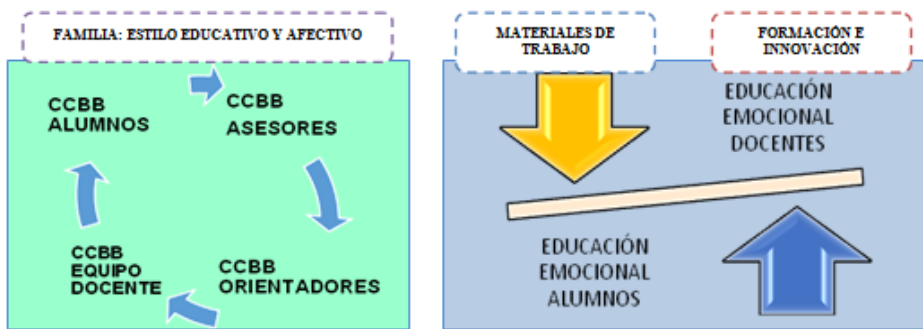


Imagen 1. Caudales y vías de formación en la Red de Formación Permanente del Profesorado. 2017

La adecuación de técnicas y métodos docentes en aula y centros escolares, incluye los aspectos de coordinación, organización, orientación, tutoría y atención educativa a la diversidad. La gestión de las emociones en las interacciones profesionales y personales cobra esencial importancia, pudiendo ejercer influencia positiva o negativa. En el marco de una filosofía de escuela inclusiva, la interacción entre la faceta profesional y personal de los docentes se torna fundamental para la calidad y éxito educativo.



Imagen 2. Interacción competencias básicas de recursos personales. Relación Educación Emocional alumnos-docentes

Muchos materiales seleccionados y creados por el Equipo de Formación tienen relación con el plan de lectura de los centros, contemplándose la utilización de contenidos de obras seleccionadas de literatura infantil y juvenil. Considerando como evidencia basada en la práctica que no todos los docentes de la provincia de Soria pueden tener la misma facilidad y predisposición para trabajar las emociones en el aula, se pretendió facilitar su tarea difundiendo materiales ya creados que empleen libros de lectura, con los que cualquier profesor de aula pueda sentirse más cómodo o seguro, al disponer de una estructura o material de referencia para enfocar el diálogo sobre las emociones. El presupuesto de esta modalidad formativa ha permitido disponer de una ponente experta, pagar el desplazamiento a la sede formativa de los miembros que residen fuera de la capital y adquirir libros. El CFIE funciona así como centro de recursos compartidos para facilitar que cualquier docente de la provincia que revise nuestro trabajo y quiera replicarlo, pueda utilizarlos gratuitamente.



Imagen 3. Proceso formativo y de trabajo del Equipo de Profesores. 2016

El Equipo de Profesores ha consolidado su competencia Intra e Interpersonal (habilidades personales, orientación y acción tutorial); Social Relacional (mediación y resolución de conflictos, promoción y control de convivencia) y Gestión de convivencia (habilidades sociales, comunicativas y transparencia, gestión de participación). La evidencia fundamental es que consensuar ideas y necesidades, unir

motivación por las emociones con esfuerzo compartido, ha permitido utilizar materiales y actividades con que mejorar el bienestar y éxito diario de aulas y centros.

CONCLUSIONES

El concepto “Diversidad” no sólo alude a Alumnos, sino también a Equipos Docentes, Centros, Familias y Contextos. Cada decisión formativa debe ser competente y funcional, adaptada a las características y cambios del entorno, recursos y situación, para que la educación inclusiva no mire solo en dirección al alumnado.

La formación de los docentes debe ser también una actividad intencionada, siendo uno de los criterios básicos para realizarla tener un Proyecto que concrete con coherencia y realismo las actuaciones y pretensiones de cada modalidad de formación. Diferentes circunstancias profesionales y de conciliación familiar y personal pueden determinar la formación que los docentes lleven a cabo. Prevalece no obstante el interés, responsabilidad e implicación de gran parte del colectivo docente y Administración por la mejora de nuestro desempeño emocional en los centros educativos. Aunque son muchos los factores y condiciones que por supuesto deben mejorarse de forma paralela, aportar experiencias y materiales con los que mejorar el día a día en la convivencia de aulas y centros ha favorecido en el caso de diecinueve docentes que otras actuaciones académicas se desarrollen con mayor bienestar y éxito.

Ojalá leyendo nuestra experiencia más profesores se animen a formarse y poner en práctica actividades específicas de Educación Emocional, claves para la inclusión educativa y social, promoviendo un conocimiento, respeto y gestión de las diferencias individuales personales de todos los componentes de la comunidad educativa. Cuando reflexionamos al finalizar cada jornada escolar, las situaciones más significativas suelen tornar como necesario e interesante fomentar una convivencia emocionalmente positiva y mejorar nuestro bienestar docente. Es la contribución más humana o de valores que podemos aplicar para la mejora del aprendizaje y desarrollo integral de los alumnos, mejorando la calidad educativa en el proceso de enseñanza y aprendizaje y las relaciones intra e interpersonales de nuestros centros educativos.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Martínez, I.M., Grau, R. y Salanova, M. (2002). El Síndrome de Burnout en los profesionales de la Educación. En M. Marin, R. Grau y S. Yubero (Eds.), *Procesos Psicosociales en los Contextos Educativos*. Madrid: Pirámide, pp. 187-196.

Modelo de competencias profesionales del profesorado elaborado por la Red de Formación de Castilla y León. Documento marco de la formación y del desarrollo profesional docente. Recuperado (19.02.2017) de <http://csfp.centros.educa.jcyl.es/sitio/>



Normativa educativa de formación. Recuperado (19.02.2017) de <http://www.educa.jcyl.es>

Revista digital Junta Castilla y León. Artículo de difusión. Recuperado (19.02.2017) de http://revistas.educa.jcyl.es/revista_digital/index.php?option=com_content&view=article&id=3485&catid=175&Itemid=41

Salovey, P., Brackett, M. y Mayer, J (2004). Emotional Intelligence. Naples. Dude