



Leadership
Diversity *for*



LEADERSHIP FOR DIVERSITY

MANUAL DEL PROGRAMA DE DESARROLLO PROFESIONAL



Versión actualizada (Noviembre 2024)

Preparado por el Consorcio L4D

El proyecto "Leadership for Diversity" está cofinanciado por la Unión Europea. Las opiniones y puntos de vista expresados (en esta nota de prensa/comunicado/publicación/etc.) sólo comprometen a su(s) autor(es) (nombre del centro educativo u organización de educación y formación) y no reflejan necesariamente los de la Unión Europea ni los del Servicio Español para la Internacionalización de la Educación (SEPIE). Ni la Unión Europea ni la Agencia Nacional SEPIE pueden ser considerados responsables de ellos.



Cofinanciado por
la Unión Europea



ÍNDICE



- Introducción
- Fomentar la competencia intercultural mediante el aprendizaje basado en el diseño y el aprendizaje basado en retos
- Principios para una exitosa implementación del PDP
- Estructura del PDP
- Actividades
- Recomendaciones finales para facilitadores
- Referencias
- Anexos

INTRODUCCIÓN



El Programa de **Leadership for Diversity para el Desarrollo Profesional (PDP)**, por sus siglas en inglés) es una iniciativa diseñada para ofrecer a los y las líderes y al personal de los centros escolares oportunidades de desarrollo profesional basadas en los principios del liderazgo inclusivo. El programa pretende sensibilizar sobre la Diversidad y la Inclusión (D&I) y mejorar las competencias interculturales de los y las participantes. En el actual contexto de creciente composición multicultural de las escuelas europeas, garantizar un entorno de aprendizaje seguro y eficaz para todos los y las estudiantes se ha convertido en una prioridad acuciante para las y los líderes escolares (Comisión Europea, 2020). El programa se ha desarrollado en respuesta directa a la necesidad urgente de abordar las carencias en el desarrollo profesional así como apoyar a los y las líderes escolares en el cultivo de entornos escolares inclusivos y equitativos.

El establecimiento de sociedades equitativas y respetuosas depende de la eficacia del sistema educativo. Por tanto, el reconocimiento de este hecho y el desarrollo de competencias interculturales deben ser el paso inicial en la construcción de sociedades equitativas. Sin embargo, la educación para la interculturalidad a menudo no se tiene en cuenta. La mera existencia de sociedades multiculturales y globalizadas no dota intrínsecamente a los individuos de las competencias esenciales para afrontar los retos asociados. Es evidente que los educadores y educadoras, así como el resto de personal educativo, carecen con frecuencia de formación y educación en competencias interculturales.

Una encuesta realizada en el marco de la Encuesta internacional sobre enseñanza y aprendizaje de la OCDE reveló que el 47% de los estudiantes de magisterio, el 51% de los formadores de profesores y el 66% de los profesores en activo se sentían insuficientemente preparados para tratar la diversidad en sus funciones. Además, el 78% de los profesores y el 69% de los formadores de profesores afirmaron no tener una evaluación formal de las estrategias que utilizaban para abordar la diversidad en el aula. Estos resultados ponen de relieve la escasez de preparación y desarrollo profesional continuo de que dispone el personal educativo para abordar eficazmente las cuestiones relacionadas con la diversidad. Además, la ausencia de oportunidades de desarrollo profesional adecuadas (42%), son barreras significativas que impiden a las y los educadores participar en la formación (OCDE, 2010). Estos obstáculos revelan la necesidad de un programa de desarrollo profesional adaptado y accesible que se ajuste a los horarios y las necesidades específicas de los líderes escolares.

Las y los docentes y las y los líderes escolares pueden recibir apoyo para desarrollar creencias y prácticas en torno a la D&I si se les ofrece un entorno de aprendizaje sólido. Las escuelas que se desarrollan como organizaciones de aprendizaje proporcionan este tipo de entorno (Kools, 2020). Las y los líderes escolares pueden implementar prácticas de liderazgo para construir la escuela como una organización de aprendizaje (Van Wessum & Verheggen, 2019). Construir un entorno escolar basado en principios de D&I representa un desafío importante para las y los líderes escolares.

Por lo tanto, es necesario proporcionar material didáctico específico y apoyar el desarrollo profesional continuo de las y los profesores. Es crucial que estos integren la comprensión de los antecedentes culturales de los y las estudiantes en el diseño del plan de estudios y conecten estas percepciones culturales con el contenido de la enseñanza y el aprendizaje. A pesar del estímulo político, la investigación indica que los profesores se enfrentan a retos a la hora de abordar la creciente diversidad en las aulas, atribuidos principalmente a la falta de competencias para gestionar dicha diversidad (Comisión Europea, 2020). Los líderes escolares desempeñan un papel fundamental en la mejora del crecimiento profesional de los profesores (Leithwood et al., 2019).

Por esa razón, ofrecer desarrollo profesional para que las y los líderes escolares fortalezcan su perspectiva sobre la equidad y competencia intercultural se convierte en una fase crucial para establecer modelos de liderazgo positivos para la diversidad dentro y entre las escuelas (Grissom et al., 2021). Estas y estos líderes pueden apoyar el desarrollo profesional continuo de las y los docentes mediante prácticas inclusivas, fomentando entornos de aprendizaje colaborativo y proporcionando retroalimentación y recursos específicos.

Por lo tanto, este PDP se dirige a las y los líderes escolares, incluidos a todas y todos los profesionales que tienen responsabilidades de liderazgo en algún nivel dentro del sistema escolar. Las actividades proporcionadas por el PDP mejorarán la comprensión global de los y las participantes sobre las prácticas de liderazgo inclusivo, desarrollarán habilidades para identificar y mitigar los prejuicios, enseñarán estrategias para fomentar un entorno escolar inclusivo y diverso, y les harán capaces de aplicar prácticas de comunicación eficaces que promuevan la inclusión en sus interacciones con todos los miembros de la comunidad escolar.

Por participantes, nos referimos al grupo destinatario de este PDP: directores y directoras de centros escolares, facilitadores, profesores y profesoras de EFP, consultores de DEI y educadores que buscan herramientas innovadoras para desarrollar competencias en liderazgo inclusivo y gestión de la diversidad.

Más concretamente, las y los participantes:

Reconocerán la importancia de la diversidad y la inclusión: El Manual incluye actividades para comprender la importancia y los beneficios de la diversidad y la inclusión en el entorno escolar, y cómo estos factores contribuyen al éxito general de las y los estudiantes así como del personal de los centros.

Comprenderán términos y conceptos clave: El Manual incluye actividades que definen términos clave de diversidad e inclusión, como sesgo implícito, microagresiones, interseccionalidad o competencia intercultural.

Identificarán y abordarán prejuicios y estereotipos: El Manual incluye actividades que enseñan a identificar prejuicios y estereotipos personales, comprender su impacto y aplicar estrategias para mitigarlos.

Desarrollarán estrategias de inclusión: El manual incluye actividades que mejoran las habilidades para crear e implementar estrategias que fomenten la diversidad y la inclusión, como la elaboración de un currículo inclusivo y la garantía de una representación diversa en las actividades escolares.

FOMENTAR LA COMPETENCIA INTERCULTURAL MEDIANTE EL APRENDIZAJE BASADO EN EL DISEÑO Y EL APRENDIZAJE BASADO EN RETOS

Una de las bases fundamentales de estas actividades es el reconocimiento de que la cultura no es estática ni viene dada de por sí, sino que es dinámica y está continuamente moldeada por la interacción humana. Aunque los grupos étnicos, migrantes o nacionales puedan participar en prácticas culturales compartidas, estas prácticas están sujetas a evolución con el tiempo e influyen unas en otras. Este entendimiento está integrado en el diseño del PDP, alentando a las y los participantes a abordar la competencia intercultural con flexibilidad y apertura. Al reconocer la naturaleza dinámica de la cultura, las y los líderes escolares pueden fomentar un entorno inclusivo donde se celebren las perspectivas diversas y se abrace el crecimiento cultural como parte del proceso educativo.

Al centrarse en estos objetivos, el PDP capacita a los y las líderes escolares para desarrollar una perspectiva de equidad y cultivar su competencia intercultural, sentando las bases para un cambio sistémico y modelos sostenibles de liderazgo para la diversidad. De esta manera, el programa contribuye a la creación de espacios educativos en los que todas y todos los estudiantes y docentes puedan prosperar.

En su esencia, el manual hace hincapié en la importancia de la diversidad y la inclusión (D&I) y la competencia intercultural como elementos clave para crear modelos de liderazgo eficaces en entornos escolares multiculturales y diversos. Las **metodologías** incluidas en el PDP como «Design-Based Education» (a partir de ahora Aprendizaje Basado en el Diseño - ABD) y «Challenge-Based Learning» (desde ahora Aprendizaje Basado en Retos - ABR) han sido seleccionadas específicamente por ser estrechamente compatibles con las metas de este documento y proporcionar un sólido trasfondo teórico para alcanzar sus objetivos.

El **Aprendizaje Basado en el Diseño** (ABD) es una metodología transformadora para promover la diversidad, la equidad y la inclusión (DEI) en las escuelas. Proporciona a los y a las líderes escolares herramientas prácticas para abordar los retos del mundo real, centrándose en la colaboración y la resolución de problemas centrada en el ser humano. El ABD anima a los líderes escolares a reflexionar sobre contextos diversos y a crear políticas inclusivas. Hace hincapié en la empatía, la creatividad y la colaboración en consonancia con las prácticas de liderazgo inclusivo. El ABD promueve un proceso de aprendizaje continuo e iterativo que ayuda a los líderes a adaptarse a los retos cambiantes. El ABD tiende un puente entre la teoría y la práctica, lo que lo convierte en un enfoque eficaz para el desarrollo del liderazgo inclusivo.

FOMENTAR LA COMPETENCIA INTERCULTURAL MEDIANTE EL APRENDIZAJE BASADO EN EL DISEÑO Y EL APRENDIZAJE BASADO EN RETOS

El **marco estructurado** pero flexible del ABD se alinea con el objetivo del PDP de fomentar una comprensión más profunda de la diversidad y la inclusión animando a los y las líderes escolares a observar, definir y abordar retos específicos en sus entornos educativos. Además, el enfoque multidisciplinar del ABD fomenta la colaboración entre diferentes campos del conocimiento, lo que apoya el objetivo del PDP de mejorar la competencia intercultural de los líderes escolares. Al hacer hincapié en el aprendizaje a través de la experimentación y la iteración, el ABD permite a los participantes perfeccionar sus estrategias a lo largo del tiempo, lo que lo convierte en una metodología eficaz para abordar los retos dinámicos que plantea la promoción de entornos escolares inclusivos.

El **Aprendizaje Basado en Retos** (ABR) es un enfoque pedagógico cuya base es implicar a los alumnos en retos del mundo real, fomentando la colaboración, la creatividad y la resolución de problemas. En el ABR, los alumnos y alumnas se enfrentan a problemas abiertos trabajando juntos en equipos, investigando y desarrollando soluciones que sean sostenibles, innovadoras y contextualmente relevantes. El proceso es reiterativo, con fases de compromiso, investigación y acción, lo que garantiza que la experiencia de aprendizaje sea dinámica y esté conectada con problemas de la vida real.

El ABR cumple con los objetivos del PDP al empoderar a las y los líderes escolares para abordar los desafíos de diversidad e inclusión de manera práctica y colaborativa. A través del ABR, las y los participantes desarrollan habilidades prácticas para crear entornos inclusivos al abordar problemas auténticos y complejos relacionados con D&I. Este enfoque fomenta la competencia intercultural, promueve el liderazgo inclusivo y anima a las y los participantes a asumir la responsabilidad de su aprendizaje, todos ellos objetivos clave del PDP.

Información adicional sobre estas metodologías se proporcionará en los Anexos 1 y 2, lo que permitirá a facilitadoras, facilitadores y participantes obtener una visión más profunda de la metodología y su papel en la promoción del liderazgo inclusivo en las escuelas.

PRINCIPIOS PARA APLICAR CON ÉXITO EL PDP

La **metodología del Programa de Leadership for Diversity para el Desarrollo Profesional (PDP)** ha evolucionado en respuesta a los requisitos educativos divergentes y los retos compartidos identificados entre los países europeos que participan en el consorcio. Inicialmente, el programa se conceptualizó con una estructura de formación de dos módulos centrados en el liderazgo y la gestión de la diversidad. Sin embargo, tras un análisis en profundidad de las necesidades y debates de colaboración entre los socios, la metodología fue modificada. Estos debates pusieron de relieve la necesidad de un enfoque más integrado y flexible para abordar eficazmente los diversos retos y contextos de los países participantes.

El **examen de los informes nacionales** puso de manifiesto la existencia de **variaciones significativas** en las cuestiones de diversidad y los requisitos de liderazgo entre los distintos países. Por ejemplo, cuestiones que se consideran de relevancia en un país pueden no ser tan pertinentes en otro. Por consiguiente, el consorcio llegó a la conclusión de que un único programa de formación generalizado no bastaría para satisfacer las necesidades específicas de cada contexto.

En respuesta a estas conclusiones, **la metodología actual del PDP sigue una estructura basada en actividades diseñadas para su aplicabilidad universal.** Todas las actividades se pueden llevar a cabo en cualquier entorno escolar, sin necesidad de que los participantes posean habilidades o conocimientos específicos previos. Las actividades varían en cuanto a su naturaleza, modalidad y ejecución, lo que garantiza su accesibilidad y pertinencia en diversos entornos. Así pues, este PDP ofrece un conjunto de conceptos, actividades, modelos, enfoques y reflexiones que permitirán al facilitador animar a los alumnos (por ejemplo, un equipo escolar) a empatizar con el tema de la diversidad y la inclusión y su contexto pertinente, empezar a diseñar estrategias y enfoques de intervención, clasificar las distintas opciones y actividades para abordar la diversidad y la inclusión en el contexto educativo, experimentar con diversas intervenciones y, en última instancia, aplicar y evaluar una política eficaz.

Además, **el PDP está diseñado para llevarse a cabo en una amplia variedad de entornos y contextos** nacionales. El ámbito del presente estudio abarca programas de educación y formación profesional (FP), escuelas primarias y secundarias, institutos, organizaciones no gubernamentales (ONG) que operan en el campo de la educación e iniciativas de política pública destinadas a promover la diversidad y la inclusión.

PRINCIPIOS PARA APLICAR CON ÉXITO EL PDP

Las actividades son intencionadamente flexibles, lo que permite a los facilitadores adaptarlas a sus contextos nacionales específicos para una aplicación más personalizada y eficaz. A pesar de esta adaptabilidad, el PDP sigue basándose en una amplia investigación y en una exhaustiva revisión bibliográfica. Las actividades han sido desarrolladas por el consorcio del proyecto L4D, compuesto por profesionales y expertos con probada experiencia en competencias interculturales, Diversidad, Equidad e Inclusión, y formación escolar. Además, estas actividades han sido rigurosamente probadas mediante talleres piloto realizados en cinco países europeos. Como culminación de una fase exhaustiva de investigación documental y pruebas, el PDP representa una herramienta sólida y bien validada. Por lo tanto, se anima a los facilitadores a que lleven a cabo las actividades tal y como se describen, ciñéndose estrictamente a la metodología para garantizar la máxima eficacia e impacto.

Partiendo de estas bases, y tal y como señala van Wessum (2023), el consorcio también ha establecido una serie de principios de diseño para guiar el desarrollo y la ejecución de las actividades del PDP. Estos principios constituyen la piedra angular del éxito de un PDP y garantizan su eficacia a la hora de fomentar la Diversidad y la Inclusión en los centros escolares. Las actividades descritas en este PDP se ajustan a estos principios, que se detallan en la siguiente sección.

Evidencias fundamentadas: El PDP debe tener una base sólida fundamentada en evidencias. Los diseñadores del programa adaptarán las fuentes a su situación específica, de ahí el uso del término "Evidencias fundamentadas" en lugar de "basado en evidencias".

Centrado en los resultados de los estudiantes: El desarrollo profesional de los y las profesoras debe dar prioridad a la mejora del aprendizaje de los y las alumnas, capacitándolos para diagnosticar sus necesidades, intervenir eficazmente y evaluar su impacto. Los programas de éxito abordan las necesidades y los retos de aprendizaje de los estudiantes, proporcionando una visión clara de las mejores prácticas a través de modelos curriculares y modelos de instrucción. Además, aunque los/las líderes escolares influyen indirectamente en los resultados del alumnado, su desarrollo profesional está orientado a mejorar los resultados del aprendizaje de los y las profesoras y a cultivar la escuela como una organización de aprendizaje mediante la aplicación de prácticas de liderazgo basadas en la investigación.

PRINCIPIOS PARA APLICAR CON ÉXITO EL PDP

Conocimientos pedagógicos y específicos de la materia: Para que los y las profesoras sean ejemplares, deben cultivar sólidos conocimientos pedagógicos y de contenidos específicos de las asignaturas para poder emitir juicios profesionales fundamentados en sus intervenciones. Los programas de desarrollo profesional se centran en estrategias de enseñanza vinculadas a contenidos curriculares específicos, haciendo hincapié intencionadamente en el desarrollo curricular y las pedagogías específicas de disciplinas como las matemáticas, las ciencias o la alfabetización.

Experiencias de aprendizaje colaborativo: Los programas deben fomentar la colaboración entre profesores/as y directores de centros escolares, facilitando las oportunidades de trabajo en red dentro de los centros y entre ellos. El aprendizaje colaborativo mejora el crecimiento profesional y la concienciación, proporcionando una plataforma para el debate, el intercambio de ideas, la tutoría y el trabajo conjunto.

Aprendizaje integrado en el puesto de trabajo: Los profesionales valoran las experiencias de aprendizaje prácticas y pertinentes. El aprendizaje integrado en el puesto de trabajo implica tanto oportunidades en el puesto de trabajo como externas, lo que contribuye a la eficacia de los y las profesoras y los directores de centros escolares en el desempeño de sus funciones.

Apoyo y sostenibilidad: Los talleres, aunque valiosos, pueden carecer de apoyo continuo y sostenibilidad. Para mejorar el desarrollo profesional, los participantes deben conectar los resultados de los seminarios web con oportunidades de aprendizaje continuo, con recursos adecuados y un liderazgo comprometido que apoye un contexto de desarrollo continuo.

Aprendizaje activo y variable: Reconociendo que el aprendizaje es diverso, el desarrollo profesional debe ofrecer actividades estimulantes que fomenten el aprendizaje activo y basado en la investigación. Los profesionales se benefician de la reflexión sobre la información, garantizando auténticas experiencias de aprendizaje pertinentes para su trabajo y promoviendo una mentalidad basada en los datos.

Duración continua: Un desarrollo profesional eficaz requiere una duración prolongada, que permita disponer de tiempo para aprender, practicar, aplicar y reflexionar sobre las nuevas estrategias. El desarrollo profesional continuo reconoce que el aprendizaje es un proceso gradual y no puede lograrse de la noche a la mañana.

Recursos: El tiempo es un recurso crucial que permite a los y las profesoras y a los y las líderes escolares dedicarse al aprendizaje. Además, proporcionar herramientas conceptuales, marcos teóricos, bibliografía y otros recursos contribuye a sus procesos de aprendizaje.

Liderazgo solidario y comprometido: El liderazgo debe alinearse con las políticas escolares y mostrar un interés genuino en los procesos de aprendizaje de los y las profesoras. La retroalimentación y el apoyo de los y las líderes escolares, al igual que el apoyo de los y las profesoras a los y las alumnas, contribuyen a crear un entorno de aprendizaje positivo.

Actividades de aprendizaje: Las actividades de aprendizaje tienen lugar tanto en entornos formales como informales, e implican mantenerse al día, aprender haciendo, experimentar, reflexionar y colaborar con los colegas. Estas actividades contribuyen al desarrollo profesional continuo y ayudan a los educadores a evolucionar en su práctica.



Recursos



Centrados
en los
resultados



Temas
específicos

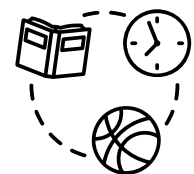


Pruebas
fundamentadas



Aprendizaje activo

PRINCIPIOS PARA APLICAR
CON ÉXITO UN PDP



Actividades de
aprendizaje



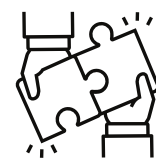
Aprendizaje
integrado



Liderazgo solidario y
comprometido



Duración
continua



Experiencias de
aprendizaje
colaborativo

ESTRUCTURA DEL PDP

Con el fin de proporcionar una estructura y una explicación claras sobre cómo llevar a cabo las actividades, el PDP ha creado una plantilla para su descripción. La estructura de esta plantilla se aplica a cada actividad. La estructura es la siguiente:

TEMA DE LA ACTIVIDAD

NOMBRE DE LA ACTIVIDAD

CATEGORIA

OBJETIVOS DEL APRENDIZAJE / MENSAJE CLAVE

TIEMPO

PARTICIPANTES

DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD

MATERIALES

INSTRUCCIONES PARA EL FACILITADOR/A

POSIBLE ALTERACIONES PARA LA ACTIVIDAD

INSTRUCCIONES PARA PARTICIPANTES

REFLEXIÓN

LECTURAS DE REFERENCIA

MIS NOTAS PERSONALES



Tema de la Actividad. Cada actividad está relacionada con un tema. Los temas se han elegido en función de su pertinencia tras la consiguiente investigación y representan una tipología de contenidos, englobando las actividades en 3 grupos temáticos principales y un ejercicio que sirve de Conclusión/Reflexión. Los principales grupos temáticos son:

- **Contenido teórico**
- **El papel de los y las líderes escolares en el liderazgo escolar inclusivo**
- **El papel de los y las líderes escolares en la creación de un equipo inclusivo**

Un PDP eficaz debe combinar un número igual de actividades de cada tema, sin seguir necesariamente una estructura lineal; el orden de las actividades puede adaptarse a los contextos del facilitador/a.

- Contenido teórico: Las actividades agrupadas en este tema pretenden proporcionar una base teórica sobre los conceptos de Diversidad e Inclusión. Reflexionan sobre la importancia y la relevancia de gestionar y aplicar un entorno diverso e inclusivo en la escuela, sensibilizando sobre el tema. Los objetivos específicos se refieren sobre todo a la creación de definiciones de trabajo para conceptos clave y al establecimiento de resultados de aprendizaje propios. Las actividades varían en su categorización (autoevaluación, debates en grupo, aportación del formador...). Se recomienda encarecidamente ofrecer actividades teóricas de fondo, para que los participantes sean más propensos a participar en las actividades de otros temas de una manera más consciente.
- El papel de los y las líderes escolares en el liderazgo escolar inclusivo. El objetivo de este tema es incluir actividades centradas en debatir el papel del liderazgo en la escuela y cómo podría utilizarse para promover un entorno inclusivo. Los y las líderes escolares deben ejercer el liderazgo y presentarse como dignos de confianza para aplicar políticas y estrategias inclusivas en sus centros. Las actividades de este tema investigan las prácticas de liderazgo, como la articulación de la visión y las ambiciones de la escuela, la promoción de la autorreflexión sobre el papel de la dirección en la inclusión escolar y las estrategias de cambio. Los objetivos específicos de estas actividades están relacionados con la provisión de recursos prácticos y teóricos que el líder escolar podría utilizar para promover una mejor comprensión sobre la importancia del D&I, así como herramientas para desarrollar estrategias para implementar un entorno inclusivo en sus escuelas.

- El papel de los y las líderes escolares en la creación de un equipo inclusivo. Los y las líderes escolares no actúan solos/as. Las escuelas están formadas en su mayoría por profesores/as y otro personal educativo, que son una parte fundamental del centro educativo. A menudo se descuida la importancia de la interacción y las relaciones personales entre los propios profesores/as. Es poco probable que los y las profesoras promuevan la inclusión en sus aulas si no existe un ambiente inclusivo entre sus colegas. Por este motivo, la creación de un equipo inclusivo de profesores/as y personal representa una de las principales tareas del director del centro educativo. Así pues, las actividades agrupadas en este tema tienen por objeto desarrollar la calidad de los y las profesoras, fomentar las competencias y aptitudes interculturales, crear un entorno seguro y estimular una "comunidad de alumnado".

Categoría. Cada actividad pertenece a una categoría diferente, independiente de los temas. Cada categoría refleja la tipología de la aplicación, es decir, cómo se llevaría a cabo esa actividad. No están relacionadas con el contenido, sino con la aplicación práctica. Siguiendo el modelo de Landis, Bhawuk (2020), cada una de las actividades del PDP consiste en una de las siguientes metodologías:

- Aportaciones del formador/a: Materia con explicaciones y ejemplos reales que profundizan la comprensión de los participantes. Consisten en una comunicación unidireccional del formador a los participantes. Las aportaciones del formador son útiles para introducir nuevos temas, dar información, presentar modelos e ilustrar y aclarar conceptos abstractos. A menudo, estas aportaciones van acompañadas de una invitación del formador a los participantes para que discutan cómo van a utilizar esa información, si hay dudas, etc. Este tipo de actividad es muy flexible, ya que los contenidos son muy adaptables, al igual que el lenguaje, los materiales visuales y las referencias del público.



- Rompehielos: La formación está pensada para impartirse a un grupo de personas, no individualmente. Por lo tanto, las actividades para romper el hielo son esenciales para crear ambientes relajados que generen confianza, comodidad y seguridad psicológica entre los participantes. Un rompehielos se define normalmente como una actividad breve que sirve para que los participantes se presenten unos a otros y se sientan más relajados. Por lo tanto, se considera que debe utilizarse al principio de la formación. Sin embargo, este PDP incluye bajo este tema otras actividades similares como energizantes, actividades de calentamiento en caso de que la sesión se reinicie tras una pausa o el facilitador/a considere que podría ser útil crear un ambiente más distendido tras una actividad intensa.
- Simulaciones Role Play: Estas experiencias permiten comprender diferentes perspectivas, fomentando la empatía. Consisten en una acción no ensayada en una situación de la vida real. Los participantes interpretan el papel de sí mismos o de otros en una situación nueva con un propósito claramente definido. Estas situaciones siempre están relacionadas con una situación desafiante en un entorno escolar, en la que el participante tiene que reaccionar adecuadamente. De este modo, los participantes adquieren una idea clara de las habilidades identificables y de cómo operan dichas habilidades en situaciones interpersonales. Deben ajustarse a situaciones específicas, estar relacionadas con el contenido y ser adaptables a los contextos nacionales. Si se hace correctamente, el role playing es un método que genera un alto nivel de compromiso.
- Actividades y debates en grupo. Las tareas en grupo fomentan la diversidad de pensamiento y la colaboración. Los debates posteriores permiten a los participantes compartir experiencias y aprendizajes. Suelen ser la combinación de una tarea de papel y bolígrafo, un debate en pequeños grupos o una respuesta física. Es importante que las actividades estén bien explicadas y se lleven a cabo adecuadamente. Se recomienda encarecidamente hacer un debriefing evaluando los resultados de aprendizaje de cada actividad, ya que aumentan el sentido de implicación individual y ofrecen oportunidades para aprender de los compañeros. Este tipo de ejercicios se adaptan fácilmente a sus diferentes contextos; su estructura y proceso pueden utilizarse para diversos temas.

- Reflexión e introspección : Fomentar la introspección ayuda a profundizar en la comprensión y el reconocimiento de prejuicios y estereotipos y a reflexionar sobre la propia identidad. Los inventarios de autoevaluación suelen utilizar un cuestionario puntuado que permite al alumnado reflexionar sobre un tema concreto e informar sistemáticamente de sus percepciones. El facilitador/a puede introducir términos y conceptos que pueden desencadenar la autoconciencia en los programas de formación intercultural y ser útiles para facilitar cambios de comportamiento y actitud. Cuando se utilizan con éxito, estos instrumentos pueden ayudar a los participantes a cambiar comportamientos inadaptados, aumentar su capacidad para manejar nuevas situaciones y relacionarse con los demás de manera más eficaz.
- Caso estudio: El análisis de estas situaciones ilustra el impacto de la diversidad y la inclusión en entornos escolares reales. Un estudio de caso es un relato de una situación que incluye suficientes detalles para evaluar los problemas implicados y determinar posibles soluciones. Desafían a los facilitadores a analizar el carácter, el contexto, las acciones y los posibles resultados. Requieren documentación de apoyo y preguntas sobre el caso. También permiten una participación más interactiva, en la que los participantes se comprometen e implican rápidamente en el caso. Pueden motivar mucho a los participantes a aprender más sobre la cultura y sobre cómo otros han resuelto problemas en esa cultura. Representa una herramienta excelente para utilizar tanto entre culturas como sobre ellas, ya que permite a los participantes examinar sus problemas sociales subyacentes, exponiéndolos a diferentes lentes culturales y aplicando esas lecciones a su mundo profesional.
- Proyectos de aprendizaje activo. Estas aplicaciones prácticas fomentan la aplicación de prácticas de diversidad e inclusión, permitiendo el intercambio de experiencias y el aprendizaje mutuo. Consiste en el uso de estímulos interculturales específicos que guían el intercambio de experiencias e historias centradas en la mejora de determinadas dimensiones de las competencias interculturales. Este intercambio de experiencias personales no sólo valida la perspectiva de cada individuo, sino que también genera nuevos conocimientos y percepciones. Este tipo de experiencia se convierte en una herramienta no sólo para mejorar el desarrollo de las competencias interculturales, sino también para profundizar en las relaciones con los demás y hacer hincapié en la interconexión de todos (Deardoff, 2020).

- **Seguimiento y apoyo:** El suministro de recursos y apoyo adicionales tras la formación ayuda a aplicar lo aprendido en el mundo real. Entre ellos se incluyen materiales escritos y sitios web. Los materiales escritos consisten en libros, artículos, revistas, periódicos... Todos ellos están disponibles electrónicamente. La información de estos materiales escritos puede utilizarse antes de la formación (los participantes leen previamente) o in situ (el facilitador/a explica el contenido). Las lecturas suelen utilizarse para proporcionar a los participantes conocimientos, información conceptual y hechos. Los materiales de lectura para este PDP se han seleccionado independientemente del grupo de edad o del nivel de lectura, ya que pretenden ser accesibles para el grupo destinatario. Los sitios web también proporcionan información accesible. Además, proporcionan al usuario herramientas y formación adicional a través de Internet, que podrían complementar la aportación del facilitador/a.

Objetivos del aprendizaje/Mensajes clave. Todas las actividades pretenden reflejar objetivos de aprendizaje generales y específicos. Por lo tanto, se espera que proporcionen resultados de aprendizaje a los participantes, que se describen en esta sección. Los mensajes clave son breves anotaciones, viñetas, párrafos concisos destinados a aportar ideas útiles antes de la actividad. El facilitador/a también puede utilizarlos para establecer el marco de la actividad.

Tiempo/Participantes. Aunque todas las actividades son flexibles y pueden adaptarse a cualquier número de participantes, en este apartado se puede indicar si la actividad requiere un número concreto, un mínimo o un máximo o cualquier otra información (número par/impar). El tiempo también es flexible e indicativo

Materiales necesarios. Algunas actividades pueden requerir materiales específicos, como documentos adjuntos al Anexo, o lápices, notas adhesivas, papelotes, etc. Será responsabilidad del facilitador proporcionárselos a los participantes.

Instrucciones del facilitador/a. Aquí, el facilitador/a puede encontrar toda la información necesaria para llevar a cabo la actividad, es decir, para "facilitar" la actividad. En esta sección no sólo se proporcionan instrucciones, sino también el contenido que debe desarrollar, explicaciones que debe conocer de antemano, notas clave y observaciones sobre los posibles resultados de la actividad y posibles soluciones para gestionarla.

Posibles alteraciones de la actividad. De forma similar a las directrices para el facilitador/a, aquí se presentan las instrucciones que deben transmitirse a los participantes. Están redactadas de forma que sean fácilmente comprensibles, por lo que el facilitador/a no debe esforzarse en explicarlas.

Instrucciones para los participantes. De forma similar a las directrices para el facilitador/a, aquí se presentan las instrucciones que deben transmitirse a los participantes. Están redactadas de forma que sean fácilmente comprensibles, por lo que el facilitador/a no debe esforzarse en explicarlas.

Reflexión. Después de cada actividad, el facilitador/a tiene la posibilidad de terminar formulando una pregunta abierta, a fin de recabar opiniones y conclusiones generales. En esta sección hay algunas preguntas indicativas relacionadas con la actividad que podrían utilizarse.

Lecturas adicionales. En esta sección se encuentran los materiales escritos que aportan a la actividad investigaciones basadas en pruebas. Se recomienda encarecidamente que el facilitador/a lea estos materiales con antelación, para que pueda ejercer su papel de una forma más legítima y reforzada, proporcionando a los participantes ideas y enfoques que complementen la propia actividad. Además, constituyen una fuente de información y aprendizaje adicional para los participantes en caso de que estén interesados.

Mis notas personales/Reflexiones: Esta última parte se trata de un espacio personal para que el facilitador o facilitadora documente las observaciones, los retos y los conocimientos adquiridos durante la actividad. Permite que las notas puedan incluir sugerencias para futuras adaptaciones, casos notables de éxito o áreas que requieren mejoras. Estas reflexiones pueden servir como un valioso recurso para mejorar la actividad en futuras iteraciones y para compartir experiencias con otros facilitadores.



ACTIVIDADES



ÍNDICE

Contenido teórico

1. Mapeando sentimientos sobre Diversidad e Inclusion
2. Esto o aquello
3. Manchas y líneas
4. Ejercicio Thiago Hello!
5. Diversophy*
6. Vocabulario común
7. Rueda de la diversidad
8. Última persona en pie

El papel de los y las líderes escolares en la creación de un equipo inclusivo

9. ¿Todos a bordo? Comprobaciones iniciales
10. Construyendo un espacio seguro. Proporcionando un código de conducta.
11. Microagresiones
12. Definiendo al profesor inclusivo
13. Fomentando un equipo inclusivo
14. Reflexión sobre el liderazgo para la educación inclusiva*
15. Caso Estudio

El papel de los y las líderes escolares en la construcción de una escuela inclusiva

16. Experiencia personal con la inclusión
17. Tag Game - Prejuicios de afinidad



* También forma parte del papel de los y las líderes escolares en la creación de un equipo/colegio inclusivo.

** También forma parte del papel de los y las líderes escolares en la construcción de una escuela inclusiva



ACTIVIDADES



ÍNDICE

- 18. Prejuicios inconscientes
- 19. Círculo de historias
- 20. Autorreflexión SILS. El papel del líder de la escuela inclusiva estableciendo una dirección
- 21. Autorreflexión SILS. El papel del líder escolar inclusivo en el desarrollo organizativo
- 22. Autorreflexión SILS. El papel del líder escolar inclusivo en el desarrollo humano
- 23. Plan de acción para los objetivos SMART
- 24. Teoría: Liderazgo inclusivo
- 25. Comunidad del alumnado

Conclusión/ Reflexión

- 26. Actividad de resultados del aprendizaje



1. MAPEANDO SENTIMIENTOS SOBRE DIVERSIDAD E INCLUSIÓN



15 minutos

Tema

Contenido Teórico

Categoría

Rompehielos

Objetivos de la actividad

Reflexionar sobre los sentimientos acerca de la diversidad, aumentando la autoconciencia respecto a los prejuicios y actitudes personales. Medir los sentimientos de los participantes sobre la diversidad y la innovación en el entorno escolar y facilitar una comprensión básica que informará el resto del taller.

Participantes

No se requiere un número específico de participantes

Materiales

Cartulina grande o pizarra blanca

Tres grandes emoticonos que representan emociones felices, neutras y tristes

Pegatinas de puntos de diferentes colores

Cronómetro

Descripción de la actividad

Se invita a los participantes a expresar sus sentimientos sobre la diversidad colocando una marca debajo del smiley correspondiente (feliz, neutro o triste) en un rotafolio con la afirmación: "Cuando pienso en la diversidad, me siento...", seguida de los tres smileys debajo de esta afirmación.

Instrucciones para participantes

Cómo funciona:

Elige tu emoción: Piensa en tus sentimientos sobre la diversidad y la innovación en nuestra escuela. Piensa cuál de los tres emoticonos (feliz, neutro, triste) representa mejor tus sentimientos. Tienes la oportunidad de compartir visualmente cómo te sientes acerca de la diversidad y la innovación en nuestra escuela colocando un punto adhesivo en una cartulina. Esta pizarra está dividida en secciones con caras de emoticonos que representan diferentes emociones: feliz, neutro y triste. Coloca tu punto: Cuando sea tu turno, coloca un punto adhesivo en la zona de la cartulina que corresponda a tus sentimientos. Piensa que este punto es tu voz en esta conversación visual.

Comparte tu porqué:

Cuando hayas colocado tu punto, tómate un momento para pensar por qué has elegido esa emoción en concreto. Puedes guardártelo para ti o escribirlo brevemente. Es una oportunidad para reflexionar sobre tus experiencias y percepciones personales. Reglas que debes recordar No hables durante las prácticas: Para garantizar que la voz de todos se escuche por igual, no hables de tus decisiones ni influyas en los demás durante el proceso de colocación. Respeta la privacidad y la diversidad: Recuerda que cada persona tiene una perspectiva única. Respeta las aportaciones de todos los participantes.



1. MAPEANDO SENTIMIENTOS SOBRE DIVERSIDAD E INCLUSIÓN



15 minutos

Tema

Contenido Teórico

Categoría

Rompehielos

Objetivos de la actividad

Reflexionar sobre los sentimientos acerca de la diversidad, aumentando la autoconciencia respecto a los prejuicios y actitudes personales. Medir los sentimientos de los participantes sobre la diversidad y la innovación en el entorno escolar y facilitar una comprensión básica que informará el resto del taller.

Participantes

No se requiere un número específico de participantes

Instrucciones para el facilitador/a

Antes de la sesión, hay que preparar una cartulina grande o cada una representada por una de las tres caras de emoticono (feliz, neutro, triste). Asegúrate de que estos iconos sean lo suficientemente grandes como para que puedan verse desde cualquier punto de la sala. Disponga de suficientes pegatinas de puntos de colores para todos los participantes, asegurándose de que haya colores diferentes para cada participante o grupo, si procede.

Introducción a la actividad: Comienza presentando la actividad al grupo. Explique que el objetivo es explorar los sentimientos individuales sobre la diversidad y la innovación en la escuela, sin iniciar un debate en este momento. Indique claramente que cada participante dispondrá de un máximo de 2 minutos para colocar un punto en la cartulina que se corresponda con cómo se siente respecto a la diversidad y la innovación en la escuela, eligiendo entre caras felices, neutras o tristes. Después de colocar el punto, los participantes deberán explicar brevemente (en una o dos frases) por qué han elegido esa emoción. Pueden hacerlo en voz baja o anotarlos si lo desean.

Reglas: Informa a los participantes de que no habrá conversación ni debate durante la ronda de colocación de puntos. De este modo se garantiza que las reacciones iniciales de cada uno se capten sin influencias. Mencione que usted, como moderador, hará comentarios al final de la ronda, con el objetivo de unir los diversos sentimientos expresados en el contenido de la sesión.

Realización de la actividad: Invita a los participantes uno por uno, o en pequeños grupos si el tamaño de la reunión es grande, a que se acerquen y coloquen su punto en la cartulina. Ponga el cronómetro en marcha durante 2 minutos por persona o grupo para asegurarse de que la actividad avanza a buen ritmo. A medida que los participantes coloquen sus puntos,anímeles a reflexionar sobre las razones de su elección, reconociendo la diversidad de experiencias y percepciones dentro de la sala.

Conclusión del facilitador/a: Una vez que todos los participantes hayan colocado sus puntos, tómese un momento para observar la distribución general de las emociones. Haz un breve resumen de lo que observes, señalando cualquier patrón o área de sentimiento particularmente diversa sin destacar a ningún individuo. Aproveche esto para introducir el contenido de la sesión, destacando cómo la comprensión y el reconocimiento de las diversas perspectivas son cruciales para fomentar la inclusión en el entorno escolar. Mencione que el taller explorará estrategias para aprovechar esta diversidad en aras de un cambio positivo.

Transición al contenido de la sesión: Explique cómo los sentimientos y razones compartidos durante esta actividad reflejan temas y retos más amplios relacionados con la diversidad y la inclusión. Presente la siguiente parte del taller, que puede implicar un debate más profundo, actividades de aprendizaje o estrategias para abordar los sentimientos planteados en este ejercicio inicial de mapeo.

Notas adicionales para el facilitador/a: Garantice un ambiente de apoyo y respeto, recordando a los participantes que todos los sentimientos y opiniones son válidos. Prepárese para gestionar el contenido emocional con sensibilidad, especialmente si alguno de los participantes expresa sentimientos negativos. Utilice la información obtenida en esta actividad para adaptar el contenido de la sesión a las experiencias y expectativas de los participantes.

1. MAPEANDO SENTIMIENTOS SOBRE DIVERSIDAD E INCLUSIÓN



15 minutos

Tema
Contenido Teórico

Categoría
Rompehielos

Objetivos de la actividad

Reflexionar sobre los sentimientos acerca de la diversidad, aumentando la autoconciencia respecto a los prejuicios y actitudes personales. Medir los sentimientos de los participantes sobre la diversidad y la innovación en el entorno escolar y facilitar una comprensión básica que informará el resto del taller.

Participantes

No se requiere un número específico de participantes

Posibles alteraciones

La pregunta puede cambiarse por «Cuando pienso en diversidad en mi centro, siento...»



Reflexión

Discute la distribución de las respuestas y lo que puede revelar sobre los sentimientos colectivos del grupo hacia la diversidad. Anima a los participantes a compartir por qué eligieron un smiley en particular si se sienten cómodos haciéndolo.

Mis notas personales

Lecturas de referencia

Acton, C. (2022, February 4). Are you aware of your biases? Harvard Business Review. Retrieved January 8, 2025, from <https://hbr.org/2022/02/are-you-aware-of-your-biases> A través de un ejemplo de su vida personal, la autora nos guía a través de 5 pasos que nos ayudarán a superar nuestros propios prejuicios.

2. ESTO O AQUELLO

Tema
Contenido Teórico

Categoría
Rompehielos



10 minutos

Objetivos de la actividad

General: Fomentar la interacción social, rompen el hielo entre los participantes y estimulan el pensamiento rápido y la toma de decisiones.

Específico: Animar a los participantes a conocerse mejor, a comprender las diversas perspectivas y a estimular el debate sobre las distintas preferencias y opiniones.

Participantes

Mínimo 4 personas

Material necesario

Ninguno

Instrucciones para el facilitador

Antes de la sesión, prepare una lista de preguntas del tipo "Esto o aquello". Asegúrate de que haya una buena mezcla de preguntas desenfadadas y otras más profundas para que la actividad resulte atractiva y perspicaz. Explica las reglas de la actividad y muestra las zonas de la sala designadas para cada elección.

Descripción de la actividad

En esta actividad, los participantes se desplazarán a un lado concreto de la sala para representar sus opiniones sobre un tema determinado. Para que este rompehielos funcione, lo mejor son preguntas del tipo "sí/no", "verdadero/falso" o "preferirías X o Y".

Por ejemplo

- Esta mañana he desayunado.
- ¿Preferirías ser invisible durante un día o poder volar durante un día?
- ¿Hablas más de tres idiomas?

Instrucciones para los participantes

Presta atención a cada pregunta y a las opciones que se ofrecen.

Decide qué opción prefieres o con cuál estás más de acuerdo.

Una vez que hayas elegido, dirígete a la zona de la sala designada para esa opción.

Reflexión

Discute la variedad de decisiones tomadas y las razones que las justifican, destacando la diversidad de pensamiento dentro del grupo. Anime a los participantes a reflexionar sobre lo que han aprendido de sí mismos y de los demás, y sobre cómo esta comprensión podría afectar a sus interacciones en el futuro.

Mis notas personales

Lecturas de referencia

Universidad de Nebraska–Lincoln. (sin fecha). Diseño de debates eficaces sobre la diversidad. Recuperado el 8 de enero de 2025, de <https://teaching.unl.edu/resources/inclusive-teaching/designing-discussions/> Esta entrada del blog ofrece algunas ideas sobre cómo llevar a cabo un debate a través de la inclusión, lo cual ayuda a respaldar el objetivo de esta actividad: comprender diferentes perspectivas y fomentar la interacción basada en diferentes puntos de vista.

3.MANCHAS Y FILAS

Tema

Contenido Teórico

Categoría

Rompehielos



10 minutos

Objetivos de la actividad

General: Fomentar la comunicación, la autoconciencia y la conciencia de grupo entre los participantes.

Específicos: Fomentar la reflexión sobre las experiencias y perspectivas personales, especialmente en relación con el trabajo, la educación y la diversidad.

Participantes

Mínimo 4 personas

Material necesario

Lista de "prompts"

Descripción de la actividad

Los participantes responden a una serie de preguntas que les obligan a situarse físicamente en relación con los demás en función de sus experiencias personales o puntos de vista. Esto podría implicar alinearse por orden de años de experiencia o agruparse en «manchas/grupos» en función de sus opiniones.

Instrucciones para los participantes

Ninguna

Reflexión

Anima a los y las participantes a compartir cómo la actividad ha influido en su comprensión de sí mismos y de los demás. Habla de las sorpresas o de las nuevas percepciones obtenidas, y de cómo estas percepciones podrían afectar a su enfoque del trabajo y a sus interacciones con los demás.

Mis notas personales

Lecturas de referencia

Fakazlı, Özlem (2021). Diferentes formas de promover la enseñanza reflexiva. Revista Internacional de Investigación en Ciencias Sociales y Humanas (JSHSR). 8. 1255-1267. 10.26450/jshsr.2429. Este artículo ofrece una perspectiva esclarecedora sobre la importancia de la enseñanza reflexiva para satisfacer las necesidades educativas actuales, teniendo en cuenta que muchos estudiantes provienen de diferentes orígenes. Analiza el importante papel de la reflexión en el crecimiento de los docentes basándose en argumentos científicos y hallazgos de investigación.

3.MANCHAS Y FILAS

Tema

Contenido Teórico

Categoría

Rompehielos



10 minutos

Objetivos de la actividad

General: Fomentar la comunicación, la autoconciencia y la conciencia de grupo entre los participantes.

Específicos: Fomentar la reflexión sobre las experiencias y perspectivas personales, especialmente en relación con el trabajo, la educación y la diversidad.

Participantes

Mínimo 4 personas

Instrucciones para el facilitador/a

Elige una zona espaciosa y piensa detenidamente en las preguntas para asegurarte de que son inclusivas y respetuosas con todos los participantes.

Prueba con estos “prompts”:

- Forme una fila según el número de años de experiencia en un entorno escolar/educativo.

Reúnete en grupos en función de quiénes:

- Consideran que la diversidad/inclusividad en las escuelas/entornos educativos es un tema difícil, los que lo consideran un tema de impacto medio y los que lo consideran un tema fácil.
- Están actualmente muy estresados con su entorno de trabajo, los que están algo estresados y los que no están estresados en absoluto.

Explica claramente el propósito de la actividad y cómo deben posicionarse los participantes en respuesta a cada pregunta. Haga hincapié en que no hay respuestas correctas o incorrectas, fomentando la honestidad y la franqueza.

Lecturas de referencia

Fakazlı, Özlem (2021). Diferentes formas de promover la enseñanza reflexiva. Revista Internacional de Investigación en Ciencias Sociales y Humanas (JSHSR). 8. 1255-1267. 10.26450/jshsr.2429. Este artículo ofrece una perspectiva esclarecedora sobre la importancia de la enseñanza reflexiva para satisfacer las necesidades educativas actuales, teniendo en cuenta que muchos estudiantes provienen de diferentes orígenes. Analiza el importante papel de la reflexión en el crecimiento de los docentes basándose en argumentos científicos y hallazgos de investigación.

4. THIAGI HELLO! EJERCICIO

Tema
Contenido teórico

Categoría
Rompehielos



15-30
minutos

Objetivos de la actividad

Conocerse mutuamente. Crear seguridad psicológica. Visión general de las expectativas y/o experiencias presentes en el grupo.

Participantes

Al menos 10

Material necesario

Pizarra o transparencias en blanco.

Cronómetro.

Silbato.

Descripción de la actividad

Recopilar información sobre los antecedentes de los participantes. Para el facilitador, esto establece los deseos y necesidades y proporciona información para realizar ajustes de última hora en el programa.

Instrucciones para participantes

Si hay mucha gente - asignar el mismo tema a diferentes equipos

Si no hay tiempo suficiente - Sugiere que los equipos tomen muestras representativas representativos en lugar de intentar entrevistar a todo el mundo.

Si hay demasiado tiempo - Realiza una lluvia de ideas preliminar para identificar las áreas relevantes de información que deben recopilarse. Pide a los equipos que que diseñen un cuestionario antes de recopilar los datos.

Si es demasiado tarde - Utiliza el juego como actividad de fin de taller. He aquí algunos temas sugeridos: la mejor característica del taller, la peor característica del taller, la habilidad más útil aprendida, planes para utilizar la habilidad y sugerencias para mejorar el taller.

Reflexión

Resumir, buscar similitudes. El facilitador también puede destacar el objetivo del instrumento: la posibilidad de recopilar muchos datos valiosos en muy poco tiempo (la «regla 80/20»).

HELLO
MY NAME IS

4. THIAGI HELLO! EJERCICIO

Tema

Contenido teórico

Categoría

Rompehielos



15-30
minutos

Participantes

Al menos 10

Objetivos de la actividad

Conocerse mutuamente. Crear seguridad psicológica. Visión general de las expectativas y/o experiencias presentes en el grupo.

Instrucciones del facilitador/a

Temas: definición de liderazgo escolar, resultados deseados de la formación de hoy, resumen de los dilemas culturales más comunes en la educación, por qué es deseable una escuela inclusiva, etc. (añade más si lo desea, en relación con los diversos temas de formación).

Formación del equipo. Al comienzo del ejercicio, divida a los participantes en tantos equipos como categorías de información desee.

Asigna a cada equipo un tema diferente.

Sesión de planificación. Pide a los equipos que se retiren a rincones convenientes y dediquen 3 minutos a idear una estrategia para recopilar eficazmente la información de todos los participantes. Advierta a todos que el tiempo total de recogida de todos los datos será de sólo 3 minutos.

Recogida de datos. Anuncia el comienzo del período de recogida de datos. Pide a los equipos que recojan los datos (utilizando las estrategias que hayan ideado antes) en los próximos 3 minutos. Apártese para evitar ser pisoteado en el ajetreo de las entrevistas.

Resumir los datos. Transcurridos 3 minutos, di 'tiempo'. Pide a los equipos que se retiren a sus rincones, procesen los datos y elaboren un informe resumido en un cartel.

Presentación de los resultados. Transcurridos 3 minutos, anuncia el inicio del periodo de presentación de resultados. Llama a los equipos en orden aleatorio y dales un minuto para que hagan su presentación.

Posibles alteraciones

Mirar 'Instrucciones del facilitador/a'.

Mis notas personales

Lecturas de referencia

Thiagarajan, S. "Thiagi," Tagliati, T., Richter, M. S., & Thiagarajan, R. (2015). Interactive techniques for instructor-led training (Chapters 1 & 2, pp. 3-11). Bloomington. Recuperado de:

<https://static1.squarespace.com/static/54e26ec3e4b094c160497e6f/t/55cb6aaee4b0c0fd53755ac6/1439394478093/ITLT+-+Manual+-+2015.pdf>

5. DIVERSOPHY®

Tema

Contenido teórico, Papel de los líderes escolares en la creación de un equipo inclusivo

Categoría

Rompehielos, juegos de rol y simulaciones, actividades de grupo y debates



30 minutos

Participantes

3-8

Objetivos de la actividad

Sensibilizar sobre la Diversidad y la Inclusión.

Comprender la importancia y la relevancia de la Diversidad y la Inclusión.

Materiales necesarios

Las tarjetas de Diversophy. Estas tarjetas son una colección de factoides, opciones críticas, riesgos, sabiduría y preguntas reflexivas.

Posibles alteraciones

Pregunta a los y las participantes por otros términos y conceptos relevantes que puedan encontrar en sus respectivos lugares de trabajo y/o instituciones al tratar la Diversidad y la Inclusión.

Descripción de la actividad

Esta actividad sigue una tipología de quizz o "test". Consiste en responder a las preguntas que plantean las fichas de Diversophy. Estas tarjetas les proporcionarán aportaciones interesantes a través de las cuales deberán reflexionar.

Instrucciones para participantes

Pide a los participantes que lean los términos y conceptos y comenten cuál de esas definiciones creen que encaja mejor con su propia comprensión o interpretación de la palabra. Coméntalo con el resto de participantes.



5. DIVERSOPHY®



30 minutos

Participantes

3-8

Tema

Contenido teórico, Papel de los líderes escolares en la creación de un equipo inclusivo

Categoría

Rompehielos, juegos de rol y simulaciones, actividades de grupo y debates

Objetivos de la actividad

Sensibilizar sobre la Diversidad y la Inclusión.

Comprender la importancia y la relevancia de la Diversidad y la Inclusión.

Instrucciones del facilitador/a

Si hay más de 8 participantes, considera la posibilidad de dividirse en dos o más grupos. Cada grupo juega por separado. Cada tarjeta tiene un color, que refleja el tipo de reto. Las tarjetas DiveriSMART reflexionan sobre el conocimiento factual de la cultura, las tarjetas DiveriCHOICE piden elegir el comportamiento apropiado en un determinado entorno cultural. Las tarjetas DiveriRISK nos someten a sorpresas que suceden en un contexto desconocido, las tarjetas DiveriGUIDE nos aportan la sabiduría de una cultura propia, las tarjetas DiveriSHARE piden comparar culturas y enfoques en situaciones cotidianas. El animador guarda las respuestas y se las proporciona a los participantes una vez que hayan respondido/reflexionado.

Reflexión

- ¿Qué es lo más relevante que has aprendido de este ejercicio?
- ¿Te han ayudado las tarjetas a reflexionar sobre el tema? Si es así, ¿cómo?
- ¿Te parece útil?

Mis notas personales

Lecturas de referencia

<https://www.diversophy.com/> Diversophy® es una compañía que ha creado una serie de juegos interactivos diseñados para abordar la concienciación y las competencias culturales entre individuos y organizaciones

6.VOCABULARIO COMÚN



30 minutes

Tema

Categoría

Contenido Teórico

Aportación del formador/a; actividad de grupo y debate

Participantes

No se requiere un número determinado de participantes

Objetivos de la actividad

Definición y significado de los términos Diversidad e Inclusión.

Aclarar la comprensión conceptual común del vocabulario relacionado.

Material necesario

Lista de terminología sobre diversidad e inclusión, que figura en el anexo (1)

Instrucciones del facilitador/a

Divide a los participantes en dos o tres grupos y entrega copias de la Lista a cada uno de ellos. Puede ser útil dar primero un ejemplo, leyendo en voz alta varias definiciones y ofreciendo opiniones personales sobre la que se considere más comúnmente aceptada.

Posibles alteraciones

Pregunta a los y las participantes por otros términos y conceptos relevantes que puedan encontrar en sus respectivos lugares de trabajo y/o instituciones al tratar la Diversidad y la Inclusión.

Descripción de la actividad

Esta actividad consiste en repasar los principales términos y conceptos relativos a la Diversidad y la Inclusión. Los participantes se encontrarán con definiciones y reflexionarán sobre su significado, teniendo en cuenta también sus propios puntos de vista.

Instrucciones para participantes

Pide a los participantes que lean los términos y conceptos y comenten cuál de esas definiciones creen que encaja mejor con su propia comprensión o interpretación de la palabra. Coméntalo con el resto de participantes

Reflexión

¿Crees que estas definiciones son exactas? ¿Cambiarías alguna? ¿Incluirías/excluirías más términos de esta lista?

Mis notas personales

Lecturas de referencia

- European Commission/EACEA/Eurydice. (2023). Promoting diversity and inclusion in schools in Europe: Eurydice report. Luxembourg: Publications Office of the European Union. Retrieved from <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/d886cc50-6719-11ee-9220-01aa75ed71a1/language-en>
- Landis, D., & Bhawuk, D. P. S. (Eds.). (2020). The Cambridge handbook of intercultural training (4th ed.). Cambridge University Press.
- Martin, J. N., & Nakayama, T. K. (2017). Experiencing intercultural communication: An introduction (6th ed.). McGraw-Hill Education.
- Mora Castro, A. (Coord.). (2018). Mediación intercultural y gestión de la diversidad: Instrumentos para la promoción de una convivencia pacífica. Tirant lo Blanch.
- United Nations Global Compact. (n.d.). Diversity, equity, and inclusion. Retrieved January 8, 2025, from <https://unglobalcompact.org/take-action/action/dei>
- United Nations System Chief Executives Board for Coordination. (2024, January). Diversity, equity and inclusion glossary (Annex I). Retrieved from <https://unsceb.org/sites/default/files/2024-01/DEI%20Glossary.pdf>
- Zheng, L. (2022). DEI deconstructed: Your no-nonsense guide to doing the work and doing it right. Berrett-Koehler Publishers.

7. RUEDA DE LA DIVERSIDAD

Tema

Contenido Teórico

Categoría

Actividades y debates en grupo



40 minutos

Participantes

No se requiere un número determinado

Objetivos de la actividad

Comprender la complejidad de la diversidad. Reflexionar sobre las propias identidades. Reconocer realidades diferentes. Tomar conciencia de las ventajas e inconvenientes relacionados con cualquier identidad. Desarrollar la propia comprensión del impacto de la diversidad en la vida de los participantes.

Material necesario

Una copia de la Rueda de la Diversidad, que figura en el anexo (2)

Descripción de la actividad

La actividad se basa en la reflexión sobre la identidad de cada participante. Siguiendo el modelo de la Rueda de la Diversidad, los y las participantes entablan debates en grupo considerando sus propias identidades, reflexionando sobre qué características consideran más relevantes, o más interesantes.

La Rueda consta de 4 dimensiones. El núcleo es la personalidad, el yo. Hay una serie de anillos que rodean ese núcleo. Cada anillo representa una esfera. Cuanto más alejada está la esfera del núcleo menos permanentes y visibles son sus elementos. Por el contrario, aquellos elementos situados en esferas más "nucleares" se consideran más definatorios para nosotros. Así, la Rueda representa todas las posibles identidades que podríamos definirnos, dotándolas de cierto grado de visibilidad y fuerza. Todos esos elementos se combinan con distinta relevancia en cada uno de nosotros/as. También podríamos percibirlos de forma distinta a como los ve la sociedad.

Instrucciones para participantes

Tómate un tiempo para reflexionar sobre la rueda y tu propia situación.

Comenta brevemente tus consideraciones con el grupo y escucha lo que tienen que decir los y las demás.

7. RUEDA DE LA DIVERSIDAD

Tema

Contenido Teórico

Categoría

Actividades y debates en grupo



40 minutos

Participantes

No se requiere un número determinado

Objetivos de la actividad

Comprender la complejidad de la diversidad. Reflexionar sobre las propias identidades. Reconocer realidades diferentes. Tomar conciencia de las ventajas e inconvenientes relacionados con cualquier identidad. Desarrollar la propia comprensión del impacto de la diversidad en la vida de los participantes.

Instrucciones del facilitador/a

Si el número de participantes es considerable, divídelos en grupos de 3-4 personas como máximo. Entrega una copia de la Rueda de la Diversidad a cada uno o una. Dado que se trata de una figura bastante detallada, cada participante debería tener una. Si no es así, compartirla en parejas o incluso en grupo de tres podría funcionar también, pero evita entregar una copia por grupo. A continuación, explica el concepto de la Rueda de la Diversidad. Ten en cuenta que esta figura se elaboró en 1990. Hoy en día, conceptos como el género y la orientación sexual se han revisado, y algunos expertos o expertas podrían situarlos en otras esferas menos "nucleares", ya que podrían considerarse menos permanentes o visibles para nuestras comunidades. Considera la posibilidad de mencionar esta cuestión para evitar malentendidos.

Después, pide a los participantes que reflexionen sobre sus propias identidades observando la Rueda. Algunas aportaciones podrían ser:

- ¿Con qué identidades te sientes más identificado/a?
- ¿Existen ventajas o inconvenientes relacionados con ellos?
- ¿En qué medida crees que determinan tu papel en la sociedad?

Reflexión

¿Cómo te has sentido?

¿Qué es difícil y por qué?

¿Qué has aprendido de esta situación?

¿Qué puedes aplicar en tu vida diaria?

Mis notas personales

Lecturas de referencia

Hawkins, B. W., Morris, M., Nguyen, T., Siegel, J., & Vardell, E. (2017). Advancing the conversation: next steps for lesbian, gay, bisexual, trans, and queer (LGBTQ) health sciences librarianship. *Journal of the Medical Library Association : JMLA*, 105(4), 316–327. <https://doi.org/10.5195/jmla.2017.206> In this paper, the authors engage in a discursive examination of subsequent reflections, with a particular focus on the evolving role of health sciences librarians in delivering culturally competent services to the LGBTQ+ community. Through the utilisation of a case study approach, this paper offers a practical illustration of the exploration of cultural competencies, drawing upon the paradigm of diversity in the context of healthcare.

8. ÚLTIMA PERSONA EN PIE

Tema

Contenido teórico

Categoría

Rompehielos



5 minutos

Participantes

No se requiere un número determinado

Objetivos de la actividad

Fomentar el recuerdo de conceptos clave mediante la repetición. La actividad fomenta la escucha activa, el pensamiento rápido y el recuerdo de ideas importantes. Fomenta el recuerdo de conceptos clave al exigir a los participantes que repitan y se basen en respuestas anteriores, lo que mejora la retención del aprendizaje.

Material necesario

Ninguno

Instrucciones del facilitador/a

Pide a los y las participantes que se pongan de pie y formen un círculo. Formula una pregunta abierta relacionada con la actividad anterior. Pide a los participantes que respondan a la pregunta por turnos (por ejemplo, en el sentido de las agujas del reloj). Pide a los participantes que escuchen atentamente las respuestas. Un participante será "eliminado" del círculo (retrocede / se sienta) cuando: a) dude demasiado antes de dar una respuesta, o b) cuando dé una respuesta que ya haya dado otro participante. El "juego" continúa hasta que queda una "última persona en pie".

Posibles alteraciones

Si el número de participantes es elevado, considere la posibilidad de dividir el grupo en varios equipos (por ejemplo, de 7 a 10 personas).

Descripción de la actividad

Turnarse para dar respuestas alternativas a una pregunta abierta relacionada con una actividad anterior.

Instrucciones para participantes

Instruir a los participantes para que decidan entre ellos cuándo se "elimina" a un participante (por ejemplo, haciendo sonar un "timbre").

Reflexión

Ninguna (aparte de la posible repetición del resultado del aprendizaje: podemos fomentar el recuerdo mediante la repetición).

Mis notas personales

Lecturas de referencia

Thiagarajan, S. "Thiagi," Tagliati, T., Richter, M. S., & Thiagarajan, R. (2015). Interactive techniques for instructor-led training (Chapters 1 & 2, pp. 3-11). Bloomington. Retrieved from: <https://static1.squarespace.com/static/54e26ec3e4b094c160497e6f/t/55cb6aeee4b0c0fd53755ac6/1439394478093/ITLT+-+Manual+-+2015.pdf> The objective of the Interactive Techniques for Instructor-Led Training manual is to furnish trainers with a compendium of pragmatic, interactive methodologies to augment engagement and learning during instructor-led workshops.

9. ¿TODO EL MUNDO A BORDO? REGISTRO

Tema

El papel de los y las líderes escolares en la creación de un equipo inclusivo

Categoría

Rompehielos



5 minutos

Participantes

No hay cantidad mínima ni máxima. La actividad puede utilizarse tanto en equipo como en el aula.

Objetivos del aprendizaje

General: Desarrollar un enfoque positivo para crear un entorno de aprendizaje acogedor y equitativo.

Específico: Experimentar el valor de utilizar un registro como inicio de una actividad de desarrollo profesional.

La realización de un "check-in" favorece el desarrollo de un entorno de aprendizaje inclusivo y ayuda a los participantes a hacer lo mismo en sus centros escolares)

Material necesario

Pizarra

Notas adhesivas (si opta por el registro escrito)

Bolígrafos o lápices

Posibles alteraciones

Haz preguntas a los y las participantes después de la reunión: ¿Qué opinas de la realización del check in?

Descripción de la actividad

Un check-in es una forma breve de iniciar una actividad o reunión de desarrollo profesional. Aumenta el sentimiento de pertenencia de los participantes.

Instrucciones para participantes

Haz preguntas a los y las participantes después de la reunión: ¿Cuál es tu opinión sobre la realización del check-in?

Reflexión

Reflexionando sobre nuestro check-in, ¿qué te parece la seguridad psicológica que hemos establecido hasta ahora, y hay algo que podamos ajustar para asegurarnos de que todo el mundo se siente plenamente apoyado mientras continuamos la sesión?

Esta pregunta anima a las y los participantes a evaluar la eficacia del control inicial, ofrece la oportunidad de realizar ajustes y refuerza el compromiso colectivo de mantener un espacio seguro y de apoyo durante todo el taller.



9. ¿TODO EL MUNDO A BORDO? REGISTRO

Tema

El papel de los y las líderes escolares en la creación de un equipo inclusivo

Categoría

Rompehielos



5 minutos

Participantes

No hay cantidad mínima ni máxima. La actividad puede utilizarse tanto en equipo como en el aula.

Objetivos del aprendizaje

General: Desarrollar un enfoque positivo para crear un entorno de aprendizaje acogedor y equitativo.

Específico: Experimentar el valor de utilizar un registro como inicio de una actividad de desarrollo profesional.

La realización de un "check-in" favorece el desarrollo de un entorno de aprendizaje inclusivo y ayuda a los participantes a hacer lo mismo en sus centros escolares)

Instrucciones para el facilitador/a

Empezar con un "check-in" ayuda a crear seguridad psicológica. Puede ser muy breve. El facilitador/a puede hacer un par de preguntas. Pon un ejemplo, preferiblemente el tuyo propio, por ejemplo: "He estado en una situación difícil en el trabajo, por lo que podría estar respondiendo con estrés".

Algunos ejemplos de preguntas son:

- ¿Hay algo que debemos saber sobre tí?
- ¿Cuáles son tus pronombres preferidos?
- ¿Qué esperas aprender o deseas aprender en esta sesión?

Pide a los y las participantes que escriban para sí mismos su comprobación profesional.

Si dispones de más tiempo, puedes pedirles que escriban sus respuestas en una nota adhesiva. El facilitador/a puede ponerlas en una pizarra e invitar a los participantes a clasificarlas. Esto puede potenciar el aprendizaje colaborativo.

Al final de la sesión, puedes reflexionar sobre las respuestas de las notas adhesivas o pedir a las y los participantes que reflexionen sobre sus propias respuestas (escritas por ellos mismos).

Como facilitador/a, trabaja con subtítulos, explicando por qué se realiza un check-in. Menciona que mejora el desarrollo de un entorno de aprendizaje inclusivo y que ayuda a los participantes a hacer lo mismo en sus escuelas.

9. ¿TODO EL MUNDO A BORDO? REGISTRO

Tema

El papel de los y las líderes escolares en la creación de un equipo inclusivo

Categoría

Rompehielos



5 minutos

Participantes

No hay cantidad mínima ni máxima. La actividad puede utilizarse tanto en equipo como en el aula.

Objetivos del aprendizaje

General: Desarrollar un enfoque positivo para crear un entorno de aprendizaje acogedor y equitativo.

Específico: Experimentar el valor de utilizar un registro como inicio de una actividad de desarrollo profesional.

La realización de un "check-in" favorece el desarrollo de un entorno de aprendizaje inclusivo y ayuda a los participantes a hacer lo mismo en sus centros escolares).

Mis notas personales

Lecturas de referencia

Intercultures Global. (2024, January 29). The role of psychological safety in training: Strategies for inclusive learning. Retrieved from <https://www.interculturesglobal.com/2024/01/29/the-role-of-psychological-safety-in-education-strategies-for-inclusive-learning/> This blog post highlights the importance of inclusive learning and making all participants in a training feel included. It gives tips for facilitators on how to do this.

Clark, T. R. (2020). The 4 stages of psychological safety: Defining the path to inclusion and innovation. Berrett-Koehler Publishers. This book is a practical guide that shows how leaders can create psychological safety in their organisations, developing an environment where people feel included, fully engaged and encouraged to contribute their best efforts and ideas.

Edmondson, A. C. (2018). The fearless organization: Creating psychological safety in the workplace for learning, innovation, and growth. Wiley. This book explores this culture of psychological safety and provides a blueprint for bringing it to life. It offers practical guidance for teams and organisations that are serious about succeeding in the modern economy. The traditional culture of 'fitting in' and 'getting along' is doomed in the knowledge economy..People must be allowed to express half-finished thoughts, ask out-of-the-box questions and brainstorm out loud.This creates a culture where a minor slip-up or momentary lapse is no big deal, where actual mistakes are owned and corrected, and where the next out-of-the-box idea could be the next big thing.

10. CONSTRUIR UN ESPACIO SEGURO. PROPORCIONAR UN CÓDIGO DE CONDUCTA

Tema

El papel de los y las líderes escolares en la creación de un equipo inclusivo

Categoría

Rompehielos
Actividades en grupo y debates



15
minutos

Participantes

No requiere un número determinado

Objetivos del aprendizaje

Desarrollar un enfoque positivo para crear un entorno de aprendizaje acogedor y equitativo.

El código de conducta se refiere a las normas de colaboración. Estas normas ejemplifican el comportamiento ético justo y deseable. Ayudarán a las personas a sentirse bienvenidas, comprendidas y valoradas, y contribuirán a crear un entorno de aprendizaje inclusivo.

Material necesario

Pizarra
Rotulador (para anotar las normas de compromiso/normas del código de conducta)
Pequeños adhesivos en rojo, naranja y verde

Posibles alteraciones

Mirar las Instrucciones del facilitador/a

Descripción de la actividad

Los y las participantes crean un código de conducta. El código de conducta se refiere a las reglas de colaboración o compromiso. Estas normas ejemplifican el comportamiento justo o deseable. Ayudarán a las personas que participan a sentirse bienvenidas, comprendidas y valoradas.

Instrucciones para participantes

Ninguna

Reflexión

Tras la reunión, pregunta a los participantes: ¿hemos conseguido comprometernos con nuestro código de conducta y actuar en consecuencia?

Mis notas personales



10. CONSTRUIR UN ESPACIO SEGURO. PROPORCIONAR UN CÓDIGO DE CONDUCTA

Tema

El papel de los y las líderes escolares en la creación de un equipo inclusivo

Categoría

Rompehielos
Actividades en grupo y debates



15
minutos

Participantes

No requiere un número determinado

Objetivos del aprendizaje

Desarrollar un enfoque positivo para crear un entorno de aprendizaje acogedor y equitativo. El código de conducta se refiere a las normas de colaboración. Estas normas ejemplifican el comportamiento ético justo y deseable. Ayudarán a las personas a sentirse bienvenidas, comprendidas y valoradas, y contribuirán a crear un entorno de aprendizaje inclusivo.

Instrucciones del facilitador/a

Ayuda a los y las participantes a formular un código de conducta, por ejemplo: "No nos interrumpiremos unos a otros; pediremos la opinión de los demás". Para ello, pregunta a los participantes: ¿qué necesitas para colaborar en este grupo? ¿Qué tipo de comportamiento satisface sus necesidades?

Concede a los participantes 5 minutos de tiempo privado para que escriban sus necesidades, preferiblemente formuladas en forma de reglas. Puedes proporcionar tarjetas de diálogos inclusivos como ejemplo (véase, por ejemplo, Tarjetas de diálogo inclusivo de la Universidad de Harvard).

Los participantes pueden hacer tarjetas como éstas, pero entonces necesitarás más tiempo. Mantén un diálogo abierto sobre las reglas, ¿cuáles se consideran valiosas para todos? Anota estas reglas en la pizarra, para que todos los participantes puedan verlas durante la sesión. Puedes ponerlas en cada sesión que tengas con este grupo y puedes hacer modificaciones si lo deseas.

Reflexiona al final de la reunión preguntando a los participantes si hemos conseguido comprometernos con nuestro código de conducta y actuar en consecuencia.

Lecturas de referencia

- O'Neill, J., & Bourke, R. (2010). Education teachers about a code of ethical conduct. *Ethics and Education*, 5(2), 179-192
DOI:10.1080/17449642.2010.516633 The article focuses on the framework created by the New Zealand Teachers' Council which has developed an ethical code of conduct for teachers. The authors address in the article how to run a workshop on this and the challenges that educating teachers on this subject.
- Harvard University. (n.d.). Inclusive dialogue cards. Retrieved from https://edib.harvard.edu/files/dib/files/dib_inclusive_dialogue_cards_pdf.pdf This pdf from Harvard University is a set of guidelines has been devised to encourage meaningful and respectful conversations about diversity, inclusion and belonging. Each card presents a principle or action intended to promote open dialogue and understanding among individuals.
- Loes Van Wessum (2014) Guidelines for schools leaders. Providing a code of conduct <https://cms.eu.dynatex.io//api/assets/prod-eu-asha/564b4af6-e130-4117-b95d-899d8411002c> This document highlights the importance of having a code of conduct within apprenticeships and the steps needed to develop one.

11. MICROAGRESIONES

Tema

El papel de los y las líderes escolares en la creación de un equipo inclusivo

Categoría

Rompehielos



20-30
minutos

Participantes

No se requiere un número determinado

Objetivos de la actividad

Sensibilizar sobre posibles microagresiones en nuestra vida cotidiana. Las microagresiones suelen ser comentarios, preguntas o comportamientos cotidianos que pueden considerarse irrespetuosos, dolorosos o perjudiciales por fomentar estereotipos (negativos) o ideas preconcebidas, sobre todo en relación con grupos marginados de nuestra sociedad. A través de este ejercicio los participantes reflexionarán sobre estas situaciones y pensarán en la mejor manera de manejarlas.

Material necesario

Folletos con descripciones de casos (1 caso por folleto) para debatir en grupos más pequeños.

Posibles alteraciones

Instruir a los y las participantes para que decidan entre ellos cuándo se "elimina" a un participante (por ejemplo, haciendo sonar un "timbre").

Descripción de la actividad

El facilitador/a propondrá a los participantes dos situaciones diferentes, que representan ejemplos comunes de microagresiones en nuestra vida cotidiana. Los participantes compartirán sus ideas al respecto y cómo reaccionarían si se enfrentaran a algo similar.

Instrucciones para participantes

Las y los participantes pueden ofrecer voluntariamente un ejemplo de microagresión de su propia experiencia.

Reflexión

Considera compartir tres posibles reacciones de los espectadores:

- Para pedir más aclaraciones (información adicional, detalles, razones)
- Separar la intención del impacto (buscar la diferencia entre significado y efecto)
- Compartir lo que se observa (compartir la observación pura, no una interpretación)

Las microagresiones se consideran la base de la llamada "pirámide del odio". Cuando las microagresiones continúan, pueden desembocar en formas agravadas de agresión como el acoso, la discriminación y la violencia.



11. MICROAGRESIONES



20-30
minutos

Participantes

No se requiere un número determinado

Tema

El papel de los y las líderes escolares en la creación de un equipo inclusivo

Categoría

Rompehielos

Objetivos de la actividad

Sensibilizar sobre posibles microagresiones en nuestra vida cotidiana. Las microagresiones suelen ser comentarios, preguntas o comportamientos cotidianos que pueden considerarse irrespetuosos, dolorosos o perjudiciales por fomentar estereotipos (negativos) o ideas preconcebidas, sobre todo en relación con grupos marginados de nuestra sociedad. A través de este ejercicio los participantes reflexionarán sobre estas situaciones y pensarán en la mejor manera de manejarlas.

Instrucciones del facilitador/a

Divide al grupo en pequeños equipos. Entrega a cada equipo un caso escrito diferente. Los casos debes tenerlos preparados de antemano. Puedes pedir a un miembro del equipo que lo lea en voz alta para su grupo. Aquí tienes dos ejemplos de situaciones de microagresiones:

Caso 1. Eres testigo de que cuatro compañeros discuten en una mesa de la cantina. Una mesa más allá se sienta una compañera que escucha la discusión. Decide hacer una aportación. Según uno de los hombres, el comentario de la mujer no es correcto. Otro hombre dice entonces lo siguiente "Por eso las mujeres deberían quedarse en la cocina", y todos los demás hombres se ríen. La mujer permanece en silencio. ¿Qué harías tú?

Caso 2. Eres un profesor/a adjunto/a de una profesora de origen turco. Todos los compañeros saben que la profesora es musulmana. No viene a trabajar con pañuelo. Pero un día lo lleva. Hay reacciones de los compañeros, algunas positivas y otras menos positivas. Escuchas a un colega hacer el siguiente comentario: "Ah, ¿ahora estás casada? ¿Tu marido quiere que lleves eso? ¿Qué harías tú?"

Deberás adaptar sus casos a la realidad nacional y a las realidades específicas de tus participantes. Estos son sólo ejemplos generales, pero tus casos deben seguir una estructura similar: Sencillos y claros.

Después de entregarles la situación escrita, pídeles que la discutan en equipo. Dale de 6 a 8 minutos para hacerlo. A continuación, cada equipo compartirá su ejemplo y su caso con el resto del grupo. Después, puedes terminar la actividad dando algunas pistas sobre cómo actuar en caso de microagresión (ver Reflexión).

11. MICROAGRESIONES



20-30 minutos

Participantes

No se requiere un número determinado

Tema

El papel de los y las líderes escolares en la creación de un equipo inclusivo

Categoría

Rompehielos

Objetivos de la actividad

Sensibilizar sobre posibles microagresiones en nuestra vida cotidiana. Las microagresiones suelen ser comentarios, preguntas o comportamientos cotidianos que pueden considerarse irrespetuosos, dolorosos o perjudiciales por fomentar estereotipos (negativos) o ideas preconcebidas, sobre todo en relación con grupos marginados de nuestra sociedad. A través de este ejercicio los participantes reflexionarán sobre estas situaciones y pensarán en la mejor manera de manejarlas.

Mis notas personales

Lecturas de referencia

Washington, E. F. (2022, May 10). Recognizing and responding to microaggressions at work. Harvard Business Review. Retrieved from <https://hbr.org/2022/05/recognizing-and-responding-to-microaggressions-at-work>. The research provides unequivocal evidence of the deleterious impact that seemingly innocuous statements can have on an individual's physical and mental health, particularly over the course of a career. The consequences of such statements may include an increased likelihood of depression, prolonged stress and trauma, physical ailments such as headaches, hypertension, and sleep disturbances.

Holocaust Center for Humanity. (n.d.). Pyramid of hate. Retrieved January 8, 2025, from <https://www.holocaustcenterseattle.org/pyramid-of-hate> In this web entry from the Holocaust center for Humanity, the concept of the pyramid of hate is explained.

12. DEFINICIÓN DEL PROFESOR/A INCLUSIVO/A



45 minutos

Tema

El papel de los y las líderes escolares en la creación de un equipo inclusivo.

Categoría

Rompehielos

Objetivos de la actividad

Comprender el papel del líder escolar en el establecimiento de una escuela diversa e inclusiva. La actividad fomenta el debate crítico sobre cómo los líderes escolares pueden apoyar las prácticas de enseñanza inclusivas, lo que lleva a medidas prácticas para fomentar la inclusividad en sus escuelas.

Participantes

Mínimo grupos de 3-4, Máx 20 total

Material necesario

Artículo: European Agency for Development in Special Needs Education (2012)

Post-its/notas adhesivas

Opcional: pizarra blanca o rotafolio para resumir las respuestas

Instrucciones del facilitador/a

Forma equipos de 3-4 personas. Pide a los participantes que reflexionen sobre el perfil y anoten (en 3 post-it) 2 cosas con las que se identifican, 2 cosas que cuestionan y 2 cosas que cambiarían.

Introducción: 5 minutos

Debate en equipo: 15 minutos

Recogida de post-it y debate plenario: 20 minutos

Reflexión: 5 minutos

Descripción de la actividad

Debatir y hablar sobre el artículo European Agency for Development in Special Needs Education (2012) en pequeños grupos.

Instrucciones para participantes

Reflexiona sobre el perfil y anota (utilizando post-it) 2 cosas con las que te identificas, 2 cosas que cuestionas y 2 cosas que cambiarías (cada una en 3 post-it distintos).

Reflexión

Pregunte a los participantes qué similitudes y diferencias destacan. Pregunte a los participantes cómo pueden ellos, como líderes escolares, fomentar la integración de los y las profesoras.

Mis notas personales

Lecturas de referencia

European Agency for Development in Special Needs Education. (2012). Teacher education for inclusion: Profile of inclusive teachers. Retrieved from <https://www.european-agency.org/sites/default/files/Profile-of-Inclusive-Teachers.pdf> The article's framework delineates the qualities and competencies required for teachers to effectively support inclusive education. The text emphasises the necessity for teachers to be adequately prepared to address the diverse needs of all students, including those with disabilities and from various backgrounds.

13. FOMENTAR UN EQUIPO INCLUSIVO



45-60
minutos

Tema

El papel de los y las líderes escolares en la creación de un equipo inclusivo

Categoría

Proyectos de aprendizaje activo

Objetivos del aprendizaje

Ayudar a los y las participantes a cultivar una postura favorable frente a un entorno de aprendizaje acogedor y equitativo. Anima a los participantes a compartir puntos de vista y entablar diálogos reflexivos para profundizar en su comprensión de las estrategias de liderazgo que fomentan un entorno de aprendizaje profesional, psicológicamente seguro e inclusivo.

Participantes

No hay número mínimo. Máx. 20

Material necesario

Artículos / lecturas complementarias (véase más abajo)

Instrucciones del facilitador/a

Esta actividad se centra en mejorar un entorno de aprendizaje profesional y equitativo, que es una parte muy importante de una escuela inclusiva. Se trata sobre todo de fomentar un entorno psicológico seguro y de esforzarse colectivamente para que todos y todas las alumnas y miembros del equipo aprendan. Estas reflexiones se compartirán en parejas. Las parejas mantendrán diálogos reflexivos y se ayudarán mutuamente a comprender mejor las prácticas de liderazgo que mejoran una cultura profesional.



Descripción de la actividad

Debatir -en parejas- el contenido teórico Grissom et al, 2021; Leithwood, 2021 Shore et al, 2022; Huijboom et al, 2020

Instrucciones para participantes

Mientras lees los artículos, responde a estas preguntas:

- ¿Qué prácticas de liderazgo reconoces en tu escuela?
- ¿Qué hiciste para contribuir al desarrollo de una escuela inclusiva?
- ¿Qué hiciste que no ayudó a desarrollar una escuela inclusiva?
- ¿Sabes por qué ayudaste o dificultaste el desarrollo de una escuela inclusiva?

En parejas, compartid vuestras respuestas a estas preguntas.

Reflexión

Considera la posibilidad de que las parejas compartan con el grupo las ideas clave de sus debates. El único objetivo es ampliar la base de conocimientos.

13. FOMENTAR UN EQUIPO INCLUSIVO



45-60 minutos

Tema

El papel de los y las líderes escolares en la creación de un equipo inclusivo

Categoría

Proyectos de aprendizaje activo

Participantes

No hay número mínimo. Máx. 20

Objetivos del aprendizaje

Desarrollar un enfoque positivo para crear un entorno de aprendizaje acogedor y equitativo.

Mis notas personales

Lecturas de referencia

Grissom, Jason A., Anna J. Egalite, and Constance A. Lindsay. 2021. "How Principals Affect Students and Schools: A Systematic Synthesis of Two Decades of Research." New York: The Wallace Foundation. Available at <http://www.wallacefoundation.org/principalsynthesis>. Las conclusiones del informe afirman que los directores eficaces tienen un efecto pronunciado y positivo en las escuelas que dirigen. Estos líderes contribuyen a resultados significativos, como el rendimiento de los alumnos, la reducción del absentismo y la retención del profesorado. El informe también ofrece un análisis detallado de las prácticas que contribuyen a un liderazgo eficaz. Además, realiza un examen exhaustivo de la equidad educativa y del papel del director en su promoción.

Leithwood, K. A Review of Evidence about Equitable School Leadership. *Educ. Sci.* 2021, 11, 377. <https://doi.org/10.3390/educsci11080377> El documento revisa 63 estudios con el fin de identificar las prácticas de liderazgo que mejoran la equidad para estudiantes diversos. La revisión identificó dos prácticas clave: el establecimiento de asociaciones y la promoción de una instrucción culturalmente receptiva. El estudio hace un llamamiento a los líderes eficaces para que evalúen críticamente las políticas y desarrollen una comprensión más profunda de las culturas de los estudiantes, allanando así el camino para futuras investigaciones en este ámbito.

Huijboom, et al (2021). Professional learning communities (PLCs) as learning environments for teachers: An in-depth examination of the development of seven PLCs and influencing factors. *Learning, Culture and Social Interaction*, 31, <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S2210656121000775> Este estudio explora el desarrollo de las Comunidades Profesionales de Aprendizaje (PLC) a lo largo del tiempo y los factores del contexto escolar que influyen en este desarrollo. Se postula que los líderes escolares pueden apoyar el desarrollo de las PLC adaptando las acciones a las necesidades de la PLC y proporcionando los recursos, la autonomía y el tiempo necesarios.

14. REFLEXIÓN SOBRE EL LIDERAZGO PARA LA EDUCACIÓN INCLUSIVA



Tema

El papel de los y las líderes escolares en la creación de un equipo inclusivo y una escuela inclusiva

Categoría

Seguimiento y apoyo, proyectos de aprendizaje activo, actividades de grupo y debates

Participants

Sin límite

90 minutos para la actividad
Tiempo adicional de preparación de los participantes, en función del tiempo necesario para la lectura de los antecedentes.

Objetivos de la actividad

Generales: Comprender el papel del líder escolar en el establecimiento de una escuela diversa e inclusiva. Desarrollar un enfoque positivo para crear un entorno de aprendizaje acogedor y equitativo. Apoyar al personal docente para crear un entorno de aprendizaje inclusivo y variado .

Específicos Estimular el desarrollo profesional de los profesores Crear un entorno seguro Estimular el desarrollo de una comunidad profesional de aprendizaje Los líderes escolares desempeñan un papel fundamental a la hora de proporcionar éxito en el aprendizaje y bienestar a todos los alumnos. Existe un consenso cada vez mayor entre los investigadores internacionales sobre las prácticas de liderazgo inclusivo y los recursos personales que fomentan la mejora de la instrucción y el aprendizaje de los alumnos. Es aconsejable que los líderes escolares conozcan estos conocimientos para tomar decisiones fundamentadas en pruebas.

Material necesario

Liderazgo para una educación inclusiva: Herramienta de evaluación del aprendizaje ESHA | Liderazgo para la educación inclusiva.

Bolígrafo o lápices.

Ejercicio de reflexión con modelo de crecimiento profesional.

Posibles alteraciones

Mirar Instrucciones del facilitador/a

Descripción de la actividad

Los y las líderes escolares desempeñan un papel fundamental a la hora de proporcionar éxito en el aprendizaje y bienestar a todos los y las alumnas. Existe un consenso cada vez mayor entre los investigadores internacionales sobre las prácticas de liderazgo inclusivo y los recursos personales que fomentan la mejora de la instrucción y el aprendizaje del alumnado. En este ejercicio, los y las líderes escolares pueden utilizar una herramienta basada en pruebas para reflexionar sobre sus prácticas de liderazgo y sus recursos personales.

Instrucciones para participantes

Considera la posibilidad de dar la instrucción de leer los materiales como tarea previa a la actividad para acortar el tiempo necesario para la misma.

Reflexión

Formula la siguiente pregunta a los participantes ¿Qué has aprendido trabajando con esta herramienta?

Mis notas personales

14. REFLEXIÓN SOBRE EL LIDERAZGO PARA LA EDUCACIÓN INCLUSIVA



Tema

El papel de los y las líderes escolares en la creación de un equipo inclusivo y una escuela inclusiva

Categoría

Seguimiento y apoyo, proyectos de aprendizaje activo, actividades de grupo y debates

Participants

90 minutos para la actividad
Tiempo adicional de preparación de los participantes, en función del tiempo necesario para la lectura de los antecedentes.

Sin límite

Objetivos de la actividad

Generales: Comprender el papel del líder escolar en el establecimiento de una escuela diversa e inclusiva. Desarrollar un enfoque positivo para crear un entorno de aprendizaje acogedor y equitativo. Apoyar al personal docente para crear un entorno de aprendizaje inclusivo y variado .

Específicos Estimular el desarrollo profesional de los profesores Crear un entorno seguro Estimular el desarrollo de una comunidad profesional de aprendizaje Los líderes escolares desempeñan un papel fundamental a la hora de proporcionar éxito en el aprendizaje y bienestar a todos los alumnos. Existe un consenso cada vez mayor entre los investigadores internacionales sobre las prácticas de liderazgo inclusivo y los recursos personales que fomentan la mejora de la instrucción y el aprendizaje de los alumnos. Es aconsejable que los líderes escolares conozcan estos conocimientos para tomar decisiones fundamentadas en pruebas.

Instrucciones del facilitador/a

Que los y las participantes lean (preferiblemente antes de la reunión) Van Wessum, L. (2023). Liderazgo para una educación inclusiva. ESHA Magazine, septiembre de 2023.

Que lean Liderazgo para la educación inclusiva: Assessment for learning tool y formen parejas con sus colegas para mantener un diálogo reflexivo sobre tres grupos de prácticas de liderazgo (Desarrollar la calidad de los y las profesoras, Crear un entorno seguro y Estimular las "comunidades del alumnado").

Deja que los participantes elijan las preguntas de la herramienta Evaluación del aprendizaje para mejorar la equidad en la educación sobre las que les gustaría dialogar en parejas. Las instrucciones para trabajar con esta herramienta se mencionan en la misma. Conceda a los participantes 60 minutos para trabajar en parejas. Los participantes debaten en parejas los puntos destacados que han elegido (un punto de cada columna de /necesidades a tener en cuenta/emergente/en curso/práctica sostenible).

Dedica media hora a reflexionar sobre los resultados de aprendizaje que te ha aportado trabajar con esta herramienta. Para ello puedes utilizar el modelo de crecimiento profesional.

Lecturas de referencia

Van Wessum, L. (2023). Leadership for inclusive education. ESHA Magazine, september 2023. Retrieved from: <https://www.google.com/url?q=https://cms.eu.dynatex.io//api/assets/prod-eu-asha/933d0309-1de6-4d0e-9ad9-ba95d5ef8b2c>

[download%3D1&sa=D&source=docs&ust=1736339670843515&usg=AOvVaw3Nn68bG-VEvKca1CNQyF17](https://cms.eu.dynatex.io//api/assets/prod-eu-asha/933d0309-1de6-4d0e-9ad9-ba95d5ef8b2c/download%3D1&sa=D&source=docs&ust=1736339670843515&usg=AOvVaw3Nn68bG-VEvKca1CNQyF17)

Leithwood, K. A Review of Evidence about Equitable School Leadership. Educ. Sci. 2021, 11, 377. <https://doi.org/10.3390/educsci11080377>

Van Wessum, L. (2023). Building a shared vision. ESHA Magazine, jan 2023 <https://www.google.com/url?q=https://cms.eu.dynatex.io//api/assets/prod-eu-asha/6c1c5127-127b-4b45-8454-c7ae93ca30e7?download%3D1&sa=D&source=docs&ust=1736339654435000&usg=AOvVaw1-wUdRXcNHouPCJCueMk4>

Van Wessum, L. (2023). Leadership for inclusive education: Assessment for learning tool. ESHA Magazine, september 2023 <https://www.google.com/url?q=https://cms.eu.dynatex.io//api/assets/prod-eu-asha/933d0309-1de6-4d0e-9ad9-ba95d5ef8b2c?download%3D1&sa=D&source=docs&ust=1736339670843515&usg=AOvVaw3Nn68bG-VEvKca1CNQyF17>

[download%3D1&sa=D&source=docs&ust=1736339670843515&usg=AOvVaw3Nn68bG-VEvKca1CNQyF17](https://cms.eu.dynatex.io//api/assets/prod-eu-asha/933d0309-1de6-4d0e-9ad9-ba95d5ef8b2c/download%3D1&sa=D&source=docs&ust=1736339670843515&usg=AOvVaw3Nn68bG-VEvKca1CNQyF17)

Van Wessum, & Pruis, R. (2022). Esha headstart 2022 guidelines for school leaders # 2 stimulating teacher learning. Headstart - Guidelines for school leaders | ESHA https://www.google.com/url?q=https://cms.eu.dynatex.io//api/assets/prod-eu-asha/3f19d5af-28ed-4e07-a5fb-266236ed58a2?download%3D1&sa=D&source=docs&ust=1736339766223954&usg=AOvVaw0j8xevetSA0_m08W6yMfqb

[download%3D1&sa=D&source=docs&ust=1736339766223954&usg=AOvVaw0j8xevetSA0_m08W6yMfqb](https://cms.eu.dynatex.io//api/assets/prod-eu-asha/3f19d5af-28ed-4e07-a5fb-266236ed58a2?download%3D1&sa=D&source=docs&ust=1736339766223954&usg=AOvVaw0j8xevetSA0_m08W6yMfqb)

Van Wessum, & Pruis, R. (2023). Esha headstart 2022 guidelines for school leaders # 7 stimulating collective efficacy. Headstart - Guidelines for school leaders | ESHA

| ESHA

Van Wessum, & Pruis, R. (2023). Esha headstart 2022 guidelines for school leaders # 7 stimulating collective efficacy. Headstart - Guidelines for school leaders | ESHA

| ESHA

Van Wessum, L. & Verheggen (2019). Leading a learning school. Which questions have you asked today? Gompel & Svacina.

15. CASO - ESTUDIO

Tema

El papel de los y las líderes escolares en la creación de un equipo inclusivo

Categoría

Estudio de un caso real



50 minutos

Participantes

No se requiere un número determinado

Objetivos de la actividad

Esta actividad tiene como objetivo profundizar la comprensión de los participantes sobre la importancia de la diversidad y la inclusión en la educación, ayudándoles a desarrollar un pensamiento crítico y habilidades de resolución de problemas para hacer frente a los retos de la inclusión. A través de debates en grupo, los participantes colaborarán, reflexionarán y considerarán diversas perspectivas, mejorando su capacidad para empatizar con las distintas partes interesadas. La actividad también se centra en dotar a los participantes de estrategias prácticas para promover la inclusión social y gestionar la diversidad en sus propios contextos educativos.

Material necesario

No se necesita material

Instrucciones para el facilitador/a

Introducción y contextualización:

- Comienza presentando el objetivo de la actividad: sensibilizar sobre la inclusión social en entornos educativos y explorar estrategias para gestionar situaciones difíciles.
- Proporciona contexto sobre la importancia de la diversidad y la inclusión en la educación y cómo contribuye a un entorno de aprendizaje positivo para todos los estudiantes.

Presentación de casos prácticos:

- Presenta a los participantes casos prácticos que describan situaciones difíciles relacionadas con la diversidad o la inclusión que puedan surgir en entornos educativos. Asegúrate de que los escenarios sean realistas y pertinentes para las experiencias de los participantes.
- Anima a los participantes a leer y reflexionar individualmente sobre los escenarios de los casos prácticos, considerando las complejidades y las posibles soluciones.

Formación de grupos:

- Divide a los participantes en parejas o grupos de dos. Si es posible, trate de emparejar a participantes con distintos antecedentes o experiencias para promover debates enriquecedores.
- Asegúrate de que cada grupo tenga las mismas oportunidades de debatir y compartir sus puntos de vista sobre los escenarios de los estudios de caso.

Debate y desarrollo de estrategias:

- Pide a los participantes que discutan en sus grupos cómo gestionarían la difícil situación presentada en el estudio de caso. Anímalos a considerar posibles estrategias, acciones y enfoques para abordar los problemas planteados.

Descripción de la actividad

Se puede presentar a los y las participantes escenarios de estudio de casos que demuestren una situación desafiante en materia de diversidad/inclusión en un entorno educativo. Tras formar equipos de dos personas, los participantes pueden debatir cómo van a gestionar esta situación. Posteriormente, todos y todas podrán intercambiar buenas prácticas, opiniones, ideas y experiencias sobre cómo gestionarán la misma situación.

Instrucciones para participantes

Revisión del estudio de caso:

- Se te presentarán casos prácticos que describen situaciones difíciles relacionadas con la diversidad y la inclusión en entornos educativos.
- Tómate un tiempo para leer y reflexionar individualmente sobre los escenarios de los casos prácticos. Considera las complejidades de cada situación y piensa en posibles estrategias para abordar los problemas planteados.

15. CASO - ESTUDIO

Tema

El papel de los y las líderes escolares en la creación de un equipo inclusivo

Categoría

Estudio de un caso real



50 minutos

Participantes

No se requiere un número determinado

Objetivos de la actividad

Esta actividad tiene como objetivo profundizar la comprensión de los participantes sobre la importancia de la diversidad y la inclusión en la educación, ayudándoles a desarrollar un pensamiento crítico y habilidades de resolución de problemas para hacer frente a los retos de la inclusión. A través de debates en grupo, los participantes colaborarán, reflexionarán y considerarán diversas perspectivas, mejorando su capacidad para empatizar con las distintas partes interesadas. La actividad también se centra en dotar a los participantes de estrategias prácticas para promover la inclusión social y gestionar la diversidad en sus propios contextos educativos.

Proporciona indicaciones o preguntas orientativas para facilitar el debate, como por ejemplo:

¿Cuáles son las causas subyacentes de la situación presentada en el estudio de caso?

¿Cómo puede afectar esta situación a las distintas partes interesadas (los y las alumnas, profesores/as, administradores, padres y madres)?

¿Cuáles son algunos de los posibles retos o barreras para abordar la situación?-

¿Qué estrategias o intervenciones podrían aplicarse para fomentar la inclusión social y abordar los problemas en cuestión?

Compartir e intercambiar:

- Después de los debates en grupo, vuelve a reunir al grupo más amplio e invita a cada pareja o grupo a compartir sus ideas, estrategias y puntos de vista sobre la gestión de la situación problemática.
- Anima a los participantes a intercambiar buenas prácticas, opiniones, ideas y experiencias relacionadas con la inclusión social y la gestión de la diversidad en entornos educativos.
- Facilita un debate respetuoso e inclusivo en el que los participantes se sientan cómodos compartiendo sus puntos de vista y aprendiendo unos de otros.

Reflexión y recapitulación:

- Facilita un debate reflexivo sobre los principales resultados de la actividad. Anime a los participantes a reflexionar sobre lo que han aprendido acerca de la gestión de la diversidad y la promoción de la inclusión social en los centros educativos.
- Resume los principales temas y estrategias debatidos durante la actividad, destacando la importancia de la colaboración, la empatía y la resolución proactiva de problemas a la hora de abordar los retos de la diversidad y la inclusión.
- Agradece a los participantes su compromiso y participación en la actividad, haciendo hincapié en el valor de sus contribuciones a la creación de entornos de aprendizaje inclusivos.

Formación de grupos:

- Una vez que haya revisado los escenarios de los casos prácticos, se te emparejará con otro participante para formar un grupo de dos.
- Si ya estás en un grupo, puedes quedarte con tu pareja actual, o el facilitador/a puede reasignar las parejas según su criterio.

Debate y desarrollo de estrategias:

- Con tu pareja, discutid cómo gestionarían la difícil situación presentada en el estudio de caso.
- Considera posibles estrategias, acciones y enfoques para abordar las cuestiones planteadas en el escenario.
- Reflexiona sobre las perspectivas de las distintas partes interesadas (los y las alumnas, profesores/as, administradores/as, padres y madres) y cómo pueden verse afectadas por la situación.

Compartir e intercambiar:

- Tras el debate en grupo, tendrás la oportunidad de compartir sus reflexiones, estrategias y puntos de vista con el resto del grupo.
- Escucha activamente las perspectivas y experiencias de los demás participantes, y estate abierto al intercambio de buenas prácticas, opiniones e ideas relacionadas con la inclusión social y la gestión de la diversidad.

Debate respetuoso:

- Durante la fase de puesta en común e intercambio, mantén un ambiente respetuoso e inclusivo en el que todos los participantes se sientan cómodos compartiendo sus puntos de vista.
- Ten en cuenta las diferencias de opinión y enfoque, y entable un diálogo constructivo para aprender de las experiencias de los demás.

15. CASO - ESTUDIO

Tema

El papel de los y las líderes escolares en la creación de un equipo inclusivo

Categoría

Estudio de un caso real



50 minutos

Participantes

No se requiere un número determinado

Objetivos de la actividad

Esta actividad tiene como objetivo profundizar la comprensión de los participantes sobre la importancia de la diversidad y la inclusión en la educación, ayudándoles a desarrollar un pensamiento crítico y habilidades de resolución de problemas para hacer frente a los retos de la inclusión. A través de debates en grupo, los participantes colaborarán, reflexionarán y considerarán diversas perspectivas, mejorando su capacidad para empatizar con las distintas partes interesadas. La actividad también se centra en dotar a los participantes de estrategias prácticas para promover la inclusión social y gestionar la diversidad en sus propios contextos educativos.

Reflexión y conclusión:

Reflexiona sobre los puntos clave de la actividad y estudia cómo aplicar las estrategias analizadas en tu propio contexto educativo. Toma nota de las nuevas percepciones o perspectivas obtenidas de la actividad y piensa en cómo puedes contribuir a promover la inclusión social y gestionar la diversidad en tu comunidad escolar.

Participa activamente en el debate final dirigido por el moderador, comparte tus reflexiones y contribuye a la comprensión colectiva de la importancia de las prácticas inclusivas en la educación.

Compromiso y participación:

Implicate plenamente en la actividad y participa activamente en los debates con tu compañero y con el resto del grupo. Aprovecha esta oportunidad para aprender de sus compañeros y contribuir a la exploración colectiva de estrategias para promover la inclusión social y la gestión de la diversidad en los entornos educativos.

Reflexión

Comienza invitando a los participantes a reflexionar sobre los casos prácticos que han debatido. Pídeles que compartan sus reacciones, pensamientos y emociones iniciales al encontrarse con las situaciones desafiantes presentadas.

Debates en grupo:

Facilita un debate sobre las estrategias y enfoques que surgieron durante las discusiones de grupo. Anima a los participantes a compartir las soluciones que propusieron y el razonamiento que les llevó a elegirlos.

Compartir ideas:

Invita a los participantes a compartir cualquier idea o nueva perspectiva que hayan obtenido al estudiar los casos prácticos y debatirlos con sus compañeros. Anímalos a reflexionar sobre cómo puede haber evolucionado su comprensión de la diversidad y la inclusión en los entornos educativos.

Identificación de retos:

Discute los retos o barreras que los participantes hayan identificado al abordar los temas presentados en los estudios de caso. Anímalos a considerar factores como las políticas institucionales, las normas culturales y las dinámicas interpersonales que pueden influir en la aplicación de prácticas inclusivas.

Exploración de Buenas prácticas:

Facilita una conversación sobre las buenas prácticas, opiniones, ideas y experiencias intercambiadas durante la actividad. Anima a los participantes a destacar las estrategias que les hayan parecido especialmente eficaces o innovadoras para promover la inclusión social y gestionar la diversidad.

Relevancia para la práctica personal:

Guía a los participantes para que reflexionen sobre cómo pueden aplicar a su propia práctica educativa los conocimientos adquiridos en la actividad. Anímalos a pensar en medidas concretas que pueden adoptar para promover la inclusión social y la gestión de la diversidad en sus comunidades escolares.

15. CASO - ESTUDIO

Tema

El papel de los y las líderes escolares en la creación de un equipo inclusivo

Categoría

Estudio de un caso real



50 minutos

Participantes

No se requiere un número determinado

Objetivos de la actividad

Esta actividad tiene como objetivo profundizar la comprensión de los participantes sobre la importancia de la diversidad y la inclusión en la educación, ayudándoles a desarrollar un pensamiento crítico y habilidades de resolución de problemas para hacer frente a los retos de la inclusión. A través de debates en grupo, los participantes colaborarán, reflexionarán y considerarán diversas perspectivas, mejorando su capacidad para empatizar con las distintas partes interesadas. La actividad también se centra en dotar a los participantes de estrategias prácticas para promover la inclusión social y gestionar la diversidad en sus propios contextos educativos.

Conclusión:

Resume las principales enseñanzas y conclusiones de la actividad, haciendo hincapié en la importancia de la colaboración, la empatía y la resolución proactiva de problemas a la hora de abordar los retos de la diversidad y la inclusión.

Agradece a los participantes su compromiso y sus contribuciones al debate, y anímelos a seguir explorando estrategias para crear entornos de aprendizaje inclusivos en sus respectivos contextos.

Planificación de acciones:

Anima a los participantes a elaborar planes de acción basados en los conocimientos adquiridos durante la actividad. Invíteles a identificar los pasos concretos que pueden dar para implantar prácticas inclusivas en sus escuelas y a comprometerse a llevar a cabo sus planes.

Mis notas personales

Lecturas de referencia

Hammond, Z. (2015). *Culturally responsive teaching and the brain: Promoting authentic engagement and rigor among culturally and linguistically diverse students*. Corwin / Sage. Este libro explora los principios de la enseñanza culturalmente receptiva y ofrece estrategias prácticas para crear aulas inclusivas que favorezcan el éxito académico de todos los alumnos, en particular de los que proceden de entornos cultural y lingüísticamente diversos.

Singleton, G. E., & Linton, C. (2005). *Courageous conversations about race: A field guide for achieving equity in schools*. Corwin Press. Singleton y Linton ofrecen un marco para entablar conversaciones valientes sobre la raza y la equidad en la educación. El libro ofrece herramientas y estrategias para abordar los prejuicios implícitos, fomentar entornos escolares inclusivos y promover la equidad y la justicia social.

"Peristeris, Konstantina. (2017). *Culturally Sustaining Pedagogies: Teaching and Learning for Justice in a Changing World*. *Journal of Teaching and Learning*. 11. 10.22329/jtl.v11i1.4987. Este volumen reúne a académicos y educadores para debatir sobre las pedagogías culturalmente sostenibles que honran y afirman las diversas identidades culturales. El libro ofrece estrategias prácticas para integrar contenidos, lenguajes y prácticas culturalmente relevantes en el currículo y la instrucción para promover la equidad educativa y la justicia social.

Adams, M., Bell, L. A., & Griffin, P. (Eds.). (2007). *Teaching for diversity and social justice (2nd ed.)*. Routledge. Este completo recurso proporciona a los educadores marcos teóricos, herramientas prácticas y actividades para la enseñanza de la diversidad, la equidad y la justicia social. El libro abarca una amplia gama de temas, como la raza, el género, la sexualidad, la clase social y la discapacidad, y ofrece estrategias para crear entornos de aprendizaje inclusivos que capaciten a los estudiantes para convertirse en agentes del cambio.

16. EXPERIENCIA PERSONAL CON LA INCLUSIÓN



30 minutos

Tema

El papel de los y las líderes escolares en la construcción de una escuela inclusiva

Categoría

Autorreflexión y diario

Objetivos de la actividad

Autorreflexión sobre nuestras propias experiencias. Escribir nuestros pensamientos nos ayuda a reflexionar sobre ellos. Al reflexionar, nos hacemos más conscientes y conscientes de esas experiencias, y puede ayudarnos a comprender mejor el tema de la Inclusión.

Participantes

No requiere un número de participantes

Material necesario

Bolígrafos, hojas de papel, pizarra

Descripción de la actividad

Se trata de una actividad de autorreflexión. Se plantean a los participantes algunas preguntas sobre su propia experiencia y tienen que escribir las respuestas. Algunas se responden individualmente, otras en parejas

Instrucciones para participantes

Anota tus respuestas a las preguntas escritas en el rotafolio referidas a la actividad individual. Si lo deseas, podéis compartirlas con el resto del grupo.

Después, formad parejas y discutid vuestras ideas sobre las preguntas escritas en el rotafolios.

Reflexión

¿Qué has aprendido de tus propias experiencias? ¿Ha surgido algo de lo que no te habías dado cuenta antes? ¿Cómo te has sentido al compartir tus pensamientos con tu pareja?

Mis notas personales



16. EXPERIENCIA PERSONAL CON LA INCLUSIÓN



30 minutos

Tema

El papel de los y las líderes escolares en la construcción de una escuela inclusiva

Categoría

Autorreflexión y diario

Objetivos de la actividad

Autorreflexión sobre nuestras propias experiencias. Escribir nuestros pensamientos nos ayuda a reflexionar sobre ellos. Al reflexionar, nos hacemos más conscientes y conscientes de esas experiencias, y puede ayudarnos a comprender mejor el tema de la Inclusión.

Participantes

No requiere un número de participantes

Instrucciones para el facilitador/a

Comienza describiendo la actividad. Hay 2 fases. Una fase de autorreflexión individual y otra de reflexión colectiva (en parejas). Para la parte individual, escriba en el rotafolio las siguientes preguntas. Puede explicar cada pregunta más en profundidad.

Individual

- ¿Alguna vez ha sentido que no se le incluía en un entorno profesional? -¿Cómo te sentiste, sentiste que no pertenecías allí, sentiste que no te veían como la persona que eres?
- ¿Qué ocurrió? -¿Qué te hizo sentir que no eras bienvenido, cuándo ocurrió...

Por parejas

- ¿Qué significa estar y no estar incluido?
- ¿Qué necesitamos para sentirnos acogidos?

Como facilitador/a, sería bueno empezar dando algunos ejemplos.

Lecturas de referencia

Shore, L. M., & Chung, B. G. (2022). Inclusive Leadership: How Leaders Sustain or Discourage Work Group Inclusion. *Group & Organization Management*, 47(4), 723-754. <https://doi.org/10.1177/1059601121999580> Aunque se ha demostrado el valor del liderazgo intinclusivo para el conjunto de los trabajadores, este artículo hace especial hincapié en la importancia del liderazgo inclusivo para los empleados pertenecientes a grupos de identidad social marginados.

17. TAG GAME - SESGO DE AFINIDAD



10-15
minutos

Tema

El papel de los y las líderes escolares en la construcción de una escuela inclusiva

Categoría

Rompehielos

Participantes

No requiere un número de participantes

Objetivos de la actividad

Comprender el concepto de prejuicio inconsciente.

El concepto de este juego es que los participantes se den cuenta por experiencia propia de lo que es un prejuicio de afinidad y de lo intrínseco que está en nuestra naturaleza.

Material necesario

Bolígrafos, notas adhesivas

Posibles alteraciones

Si el facilitador/a no observa que se guían por la forma geométrica de las notas adhesivas al agruparse, se recomienda hacerlo 2 ó 3 veces, ya que lo normal es que los participantes acaben agrupándose por la forma geométrica



Descripción de la actividad

Esta actividad consiste en reflexionar sobre el sesgo de afinidad. Los y las participantes dibujarán figuras geométricas en notas adhesivas y se las colocarán encima. Después, formarán grupos. En el mejor de los casos, tenderán a reunirse en torno a otras personas basándose únicamente en figuras geométricas similares, agrupándose así con quienes hayan dibujado las mismas figuras, siguiendo un sesgo de afinidad. A partir de este hecho, se introducirá el tema de los sesgos inconscientes, ya que los propios participantes verán cómo siguen inconscientemente un sesgo de afinidad a la hora de elegir con quién agruparse.

Instrucciones para participantes

Dibuja una figura geométrica en una nota adhesiva, una figura por nota adhesiva. Colócala en tu cuerpo, debe ser visible para todos. Una vez que todos lo hayan hecho, forma grupos. Fórmalos libremente, sin número mínimo de personas por grupo. Vuelve a tu asiento inicial. Si el facilitador/a lo decide, repite la actividad.

Reflexión

¿Por qué decidiste agruparte con esta persona? ¿Te habrías agrupado con otras personas si no hubiera figuras geométricas de por medio?

17. TAG GAME - SESGO DE AFINIDAD



10-15
minutos

Tema

El papel de los y las líderes escolares en la construcción de una escuela inclusiva

Categoría

Rompehielos

Participantes

No requiere un número de participantes

Objetivos de la actividad

Comprender el concepto de prejuicio inconsciente.

El concepto de este juego es que los participantes se den cuenta por experiencia propia de lo que es un prejuicio de afinidad y de lo intrínseco que está en nuestra naturaleza.

Instrucciones para el facilitador/a

No expliques el concepto de prejuicios de afinidad antes de esta actividad. La idea es introducir estos conceptos teóricos después de esta actividad.

Entrega 1-2 notas adhesivas a cada participante y diles que dibujen una figura geométrica en ellas. Después, diles que formen grupos. No les digas cuántas personas deben formarlos ni de qué manera, sólo que formen grupos. Una vez que hayan formado grupos claros, obsérvalos. A continuación, diles que vuelvan a sus asientos originales (no con el grupo que han formado).

Debes observar cómo deciden formar los grupos. Si en la primera ronda ves que se han agrupado siguiendo exclusivamente las figuras que han dibujado (un grupo de los que han dibujado un círculo, otros que han dibujado un triángulo, por ejemplo) puedes dar por finalizada la actividad y proceder a explicar el concepto de sesgo de afinidad.

Por ejemplo, puedes conectar ambos ejercicios diciendo:

'Muchos habéis elegido basándoos en la nota adhesiva, en lugar de la persona, por lo tanto han seguido un sesgo de afinidad. El sesgo de afinidad es...'

Mis notas personales

Lecturas de referencia

Banaji, M. R., & Greenwald, A. G. (2013). *Blindspot: Hidden biases of good people*. Delacorte Press. Este libro profundiza en el concepto de sesgo inconsciente, cómo se forma y sus implicaciones en diversos aspectos de la vida, incluida la educación. Ayuda a los lectores a comprender cómo los prejuicios, como el de afinidad, pueden influir en la toma de decisiones y en las interacciones.

"Unconscious Bias in Schools: A Developmental Approach" by Jennifer L. Eberhardt (Stanford University) Este artículo ofrece una visión general de cómo se manifiesta el sesgo inconsciente en las escuelas y ofrece consejos prácticos para que educadores y líderes reduzcan el sesgo y promuevan la inclusión. <https://web.stanford.edu/~eberhard/press.html>

Kahneman, D. (2012). *Thinking, fast and slow*. Penguin Books. En este libro, el autor explica los dos sistemas que rigen nuestra forma de pensar. El Sistema 1 es rápido, intuitivo y emocional; el Sistema 2 es más lento, deliberativo y lógico. Expone las extraordinarias capacidades -así como los defectos y sesgos- del pensamiento rápido, y revela la omnipresente influencia de las impresiones intuitivas en nuestros pensamientos y comportamientos.

18. PREJUICIOS INCONSCIENTES



10-15 minutos

Tema

El papel de los y las líderes escolares en la construcción de una escuela inclusiva

Categoría

Aportación del facilitador/a

Participantes

No requiere un número determinado

Objetivos del aprendizaje

Fomentar el recuerdo de conceptos clave mediante la repetición. La actividad fomenta la escucha activa, el pensamiento rápido y el recuerdo de ideas importantes. Fomenta el recuerdo de conceptos clave al exigir a los participantes que repitan y se basen en respuestas anteriores, lo que mejora la retención del aprendizaje.

Descripción de la actividad

El facilitador/a explicará los conceptos de afinidad, benevolencia y sesgo de confirmación.

Instrucciones para participantes

Toma notas si lo consideras necesario.

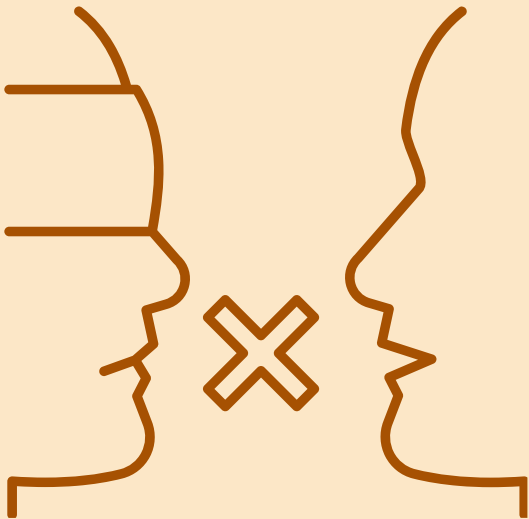
Reflexión

¿Qué has aprendido sobre tus propios prejuicios?

Mis notas personales

Material necesario

Bolígrafos y papel para notas



18. PREJUICIOS INCONSCIENTES



10-15
minutos

Tema

El papel de los y las líderes escolares en la construcción de una escuela inclusiva

Categoría

Aportación del facilitador/a

Objetivos del aprendizaje

Fomentar el recuerdo de conceptos clave mediante la repetición. La actividad fomenta la escucha activa, el pensamiento rápido y el recuerdo de ideas importantes. Fomenta el recuerdo de conceptos clave al exigir a los participantes que repitan y se basen en respuestas anteriores, lo que mejora la retención del aprendizaje.

Participantes

No requiere un número determinado

Instrucciones para el facilitador/a

Afinidad (si decides hacer el Tag Game -ver más arriba-, puedes empezar explicando este concepto). Preferir, defender o dar una ayuda extra a aquellas personas que comparten nuestros intereses, creencias o entorno. Por ejemplo, cuando en el entorno laboral nos encontramos con alguien que ha estudiado en la misma universidad, centro, ciudad o zona que nosotros.

Confirmación. Tendencia a buscar o interpretar información que apoye nuestras creencias, expectativas o hipótesis preexistentes. Filtramos las pruebas para apoyar puntos de vista ya mantenidos e ignoramos o pasamos por alto las pruebas que los desaprueban. Incluso a buscar "pruebas" que respalden aún más nuestras creencias mientras descartamos ejemplos que no apoyen esta idea. Por ejemplo: Los algoritmos de las redes sociales tienden a mostrarnos aquello por lo que nos sentimos más inclinados, y tendemos a pensar que esa es la realidad

Benevolencia. Hacer una valoración más favorable de lo que correspondería, basándose en la percepción de la vulnerabilidad de los demás. Esto ocurre cuando tomas decisiones "bienintencionadas" en nombre de otras personas que les quitan opciones. Aunque tus intenciones sean buenas, podrían estar limitando la autonomía de la persona en cuestión. Por ejemplo: no tener en cuenta a una mujer para un ascenso porque está de baja por maternidad o pensar que, tras volver de la baja por maternidad, querrá tiempo para dar prioridad a su familia.

Lecturas de referencia

"Chugh, D. (2018). The person you mean to be: How good people fight bias. Harper Business.

El libro de Chugh se sumerge en el modo en que prejuicios como la afinidad, la confirmación y la benevolencia condicionan nuestras decisiones, incluso cuando pretendemos ser justos. Ofrece estrategias concretas para abordar estos sesgos en el lugar de trabajo y fuera de él.

Ross, H. J. (2014). Everyday bias: Identifying and navigating unconscious judgments in our daily lives. Rowman & Littlefield Publishers.

Este libro ofrece una exploración exhaustiva de los distintos tipos de sesgos, incluidos los de afinidad, confirmación y benevolencia, y de cómo influyen en nuestras interacciones y decisiones cotidianas.

19. CÍRCULO DE HISTORIAS

Tema

El papel de los y las líderes escolares en la construcción de una escuela inclusiva

Categoría

Actividades y debates en grupo



40 minutos

Objetivos del aprendizaje

Recuperar o ser capaz de contar historias y Promover el diálogo, gracias al refuerzo de la interacción y la comprensión a través de las diferencias.
Comprender las realidades y experiencias de los demás.

Participantes

Min. 10 personas

Material necesario

No se necesita material

Posibles alteraciones

Reuníos en pequeños grupos.
Reflexionad en voz alta sobre una experiencia personal en la que hayáis actuado con prejuicios.



Descripción de la actividad

Los participantes compartirían sus experiencias personales en pequeños grupos.

Instrucciones para participantes

Reúnete en pequeños grupos. Reflexiona en voz alta sobre una experiencia personal en la que hayas actuado con prejuicios.

Reflexión

¿Cómo te sentiste? ¿Fue difícil? ¿Por qué?

Mis notas personales

19. CÍRCULO DE HISTORIAS

Tema

El papel de los y las líderes escolares en la construcción de una escuela inclusiva

Categoría

Actividades y debates en grupo



40 minutos

Objetivos del aprendizaje

- Recuperar o ser capaz de contar historias y
- Promover el diálogo, gracias al refuerzo de la interacción y la comprensión a través de las diferencias.
- Comprender las realidades y experiencias de los demás.

Participantes

Min. 10 personas

Instrucciones para el facilitador/a

Divide pequeños grupos de 4 a 6 personas por grupo. A continuación, pídeles que compartan con su grupo una situación en la que hayan actuado con prejuicios. Para esta actividad debes recordarles de antemano que deben hacerlo:

- Mantener la confidencialidad
- Hablar sólo desde su propia experiencia
- Sea genuino y auténtico
- Compartir de forma sencilla
- Mantener la intención positiva
- Sentirse cómodos con su propio estilo.

Puede ser útil dar a los participantes uno o dos minutos de silencio para pensar en sus respuestas a la pregunta y en qué historias quieren compartir, de modo que cuando empiecen a compartir sus historias, puedan centrarse en escuchar de verdad para comprender (en lugar de seguir intentando pensar en su propia historia para compartir).

Vuelve a recordar a los participantes que no deben interrumpir a nadie cuando está hablando para fomentar una escucha respetuosa y profunda.

Una vez compartidas las historias de la primera ronda, los grupos pueden pasar a las historias personales para la segunda pregunta, que podría ser: ¿Qué has aprendido de tu experiencia y de las historias que has escuchado sobre tus prejuicios y cómo puedes aplicarlo en tu vida cotidiana a partir de ahora?

Una vez compartidas las historias/experiencias de la segunda ronda, los participantes realizan un flashback en respuesta a las historias compartidas.

El propósito del flashback es demostrar que se escucha para comprender, demostrar respeto y establecer conexiones (todo ello forma parte del desarrollo de las competencias interculturales). El flashback consiste en que los participantes compartan rápidamente en 15 segundos o menos el punto más memorable que escucharon de la segunda historia compartida. Para ello, el grupo empieza con la primera persona que compartió su historia en la segunda ronda, y los demás van dando vueltas alrededor del círculo para contarle a esa persona el punto más memorable de su historia. A continuación, el grupo pasa a la segunda persona que compartió su historia y los demás hacen otra ronda de flashbacks para esa persona, y así sucesivamente hasta que se hayan cubierto los flashbacks de cada persona del círculo.

Lecturas de referencia

Deardorff, D. K. (2020). Manual for developing intercultural competencies: Story circles. UNESCO.

Routledge. <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000370336> Este libro presenta una metodología estructurada pero flexible para desarrollar la competencia intercultural en diversos contextos.

20. AUTORREFLEXIÓN SILS. EL PAPEL DEL LÍDER DE LA ESCUELA INCLUSIVA EN EL ESTABLECIMIENTO DE LA DIRECCIÓN



20 minutos

Tema

El papel de los y las líderes escolares en la construcción de una escuela inclusiva

Categoría

Reflexión y diario

Objetivos de la actividad

Los participantes reflexionarían sobre la dirección estratégica de su centro escolar. De este modo, profundizarían en la situación de su centro en materia de educación inclusiva.

Participantes

No se requiere un número determinado

Material necesario

Copias de la Herramienta para la autorreflexión. Escuela inclusiva
El papel del líder en el establecimiento de la dirección
Bolígrafo
Papel



Descripción de la actividad

Los y las participantes realizarían esta actividad escribiendo sus propias consideraciones y respuestas a la herramienta de reflexión SILS, proporcionada por los facilitadores.

Instrucciones para participantes

Reflexiona sobre tu papel a la hora de marcar el rumbo. A continuación, rellena la tabla proporcionada por el facilitador/a respondiendo a las preguntas que se te plantean. Si lo consideras oportuno, reflexiona sobre tus respuestas con los demás participantes una vez hayas terminado.

Reflexión

¿Hasta qué punto son inclusivas las prácticas de liderazgo de tu centro a la hora de establecer la dirección del mismo?
¿Cuáles son sus puntos fuertes en ese sentido?
¿Qué aspectos necesita mejorar o desarrollar?
¿Cuáles son sus tres temas prioritarios? ¿A qué cuestiones daría prioridad para debatirlas con los responsables políticos? ¿En qué ámbitos se necesitan políticas de apoyo a nuestra práctica?

Mis notas personales

20. AUTORREFLEXIÓN SILS. EL PAPEL DEL LÍDER DE LA ESCUELA INCLUSIVA EN EL ESTABLECIMIENTO DE LA DIRECCIÓN



20 minutos

Tema

El papel de los y las líderes escolares en la construcción de una escuela inclusiva

Categoría

Reflexión y diario

Objetivos de la actividad

Los participantes reflexionarían sobre la dirección estratégica de su centro escolar. De este modo, profundizarían en la situación de su centro en materia de educación inclusiva.

Participantes

No se requiere un número determinado

Instrucciones del facilitador/a

Se recomienda a los participantes que lean previamente Turner-Cmuchal, Oskarsdóttir y Bilgeri (2021). Si no es así, puedes explicar los principales conceptos descritos en ese artículo en relación con el papel de los líderes de escuelas inclusivas en el desarrollo organizativo. Céntrate en la parte en la que se explica la importancia que tienen los y las líderes escolares a la hora de establecer la dirección.

Luego, entrégales a cada uno y una una copia de la tabla Crear y comunicar la visión de la escuela (Ver Anexo, 3a) y diles que reflexionen y respondan las preguntas que allí se mencionan.

Una vez que hayan respondido a las preguntas, puedes iniciar una discusión en grupo sobre sus percepciones generales, iniciando un debate sobre sus prácticas en la escuela.

Puedes utilizar las preguntas para orientar el debate.

Lecturas de referencia

European Agency for Special Needs and Inclusive Education, 2021. Inclusive School Leadership: A Tool for Self-Reflection on Policy and Practice. (M. Turner-Cmuchal, E. Óskarsdóttir and M. Bilgeri, eds.). Odense, Denmark https://www.european-agency.org/sites/default/files/SISL_Self-Reflection_Tool.pdf This self-reflection tool constitutes a guideline that has been developed by the Supporting Inclusive School Leadership (SISL) project, which is overseen by the European Agency for Special Needs and Inclusive Education. The SISL policy framework, bearing the title Inclusive School Leadership: A Practical Guide to Developing and Reviewing Policy Frameworks, forms the basis of this guideline. The policy framework delineates a vision, guiding principles, goals and objectives, as well as a framework of proposed standards and the corresponding policy measures to support inclusive school leadership.

21. SILS AUTO-REFLEXIÓN. EL PAPEL DEL LÍDER ESCOLAR INCLUSIVO EN EL DESARROLLO ORGANIZACIONAL



20 minutos

Tema

El papel de los y las líderes escolares en la construcción de una escuela inclusiva

Categoría

Reflexión y diario

Objetivos de la actividad

Los participantes reflexionarían sobre el entorno organizativo de su centro escolar. De este modo, explorarían la situación de su centro en términos de mecanismos organizativos. Mantener una cultura escolar colegiada, interactiva y centrada en el apoyo a profesores/as y el alumnado a lo largo de todo el proceso educativo es responsabilidad de los y las líderes escolares. Por lo tanto, el desarrollo organizativo es una función central del liderazgo escolar inclusivo (EASNIE, 2021).

Participantes

No se requiere un número determinado

Material necesario

Copias de la Herramienta para la autorreflexión.
Papel del líder escolar inclusivo en el desarrollo organizativo.
Bolígrafos
Papel

Descripción de la actividad

Los y las participantes realizarían esta actividad escribiendo sus propias consideraciones y respuestas a la herramienta de reflexión SILS, proporcionada por los facilitadores

Instrucciones para participantes

Reflexiona sobre tu papel en el desarrollo de una estructura organizativa inclusiva. A continuación, rellena la tabla proporcionada por el facilitador/a respondiendo a las preguntas que se te plantean. Si lo consideras oportuno, reflexiona sobre tus respuestas con los demás participantes una vez hayas terminado.

Reflexión

¿Hasta qué punto son inclusivas las prácticas de dirección en el desarrollo organizativo de su centro escolar?

¿Cuáles son sus puntos fuertes en ese sentido?

¿Qué aspectos necesita mejorar o desarrollar?

¿Cuáles son sus tres temas prioritarios?

¿A qué cuestiones daría prioridad para debatirlas con los responsables políticos?

En qué ámbitos se necesitan políticas de apoyo a nuestra práctica?

Mis notas personales



21. SILS AUTO-REFLEXIÓN. EL PAPEL DEL LÍDER ESCOLAR INCLUSIVO EN EL DESARROLLO ORGANIZACIONAL



20 minutos

Tema

El papel de los y las líderes escolares en la construcción de una escuela inclusiva

Categoría

Reflexión y diario

Objetivos de la actividad

Los participantes reflexionarían sobre el entorno organizativo de su centro escolar. De este modo, explorarían la situación de su centro en términos de mecanismos organizativos. Mantener una cultura escolar colegiada, interactiva y centrada en el apoyo a profesores/as y el alumnado a lo largo de todo el proceso educativo es responsabilidad de los y las líderes escolares. Por lo tanto, el desarrollo organizativo es una función central del liderazgo escolar inclusivo (EASNIE, 2021).

Participantes

No se requiere un número determinado

Instrucciones del facilitador/a

Se recomienda a los y las participantes que lean previamente Turner-Cmuchal, Oskarsdóttir y Bilgeri (2021). Si no es así, puedes explicar los principales conceptos descritos en ese artículo en relación con el papel de los líderes de escuelas inclusivas en el establecimiento de la dirección.

Céntrate en la parte en la que se explica la importancia que tienen los y las líderes escolares a la hora de establecer la dirección.

A continuación, entrega a cada uno de ellos y ellas un ejemplar del Cuadro de gestión escolar (véase el Anexo, 3b) e indícales que reflexionen y respondan a las preguntas allí mencionadas.

Una vez que hayan respondido a las preguntas, puedes iniciar una discusión en grupo sobre sus percepciones generales, iniciando un debate sobre sus prácticas en la escuela.

Puedes utilizar las preguntas para orientar el debate.

Lecturas de referencia

European Agency for Special Needs and Inclusive Education, 2021. Inclusive School Leadership: A Tool for Self-Reflection on Policy and Practice. (M. Turner-Cmuchal, E. Óskarsdóttir and M. Bilgeri, eds.). Odense, Denmark https://www.european-agency.org/sites/default/files/SISL_Self-Reflection_Tool.pdf This self-reflection tool constitutes a guideline that has been developed by the Supporting Inclusive School Leadership (SISL) project, which is overseen by the European Agency for Special Needs and Inclusive Education. The SISL policy framework, bearing the title Inclusive School Leadership: A Practical Guide to Developing and Reviewing Policy Frameworks, forms the basis of this guideline. The policy framework delineates a vision, guiding principles, goals and objectives, as well as a framework of proposed standards and the corresponding policy measures to support inclusive school leadership.

22. SILS AUTO-REFLEXIÓN. EL PAPEL DEL LÍDER ESCOLAR INCLUSIVO EN EL DESARROLLO HUMANO

Tema

El papel de los y las líderes escolares en la construcción de una escuela inclusiva

Categoría

Reflexión y diario



20 minutos

Objetivos de la actividad

Los y las participantes reflexionarían sobre su papel en el desarrollo humano en su escuela. los y las líderes escolares tienen una gran influencia en el entorno del alumno en lo que respecta a su bienestar y sentido de pertenencia (EASNIE, 2021).

Participantes

No se requiere un número determinado

Material necesario

Copias de la Herramienta para la autorreflexión.

Papel del líder escolar inclusivo en el desarrollo organizativo.

Bolígrafos

Papel



Descripción de la actividad

Los y las participantes realizarían esta actividad escribiendo sus propias consideraciones y respuestas a la herramienta de reflexión SILS, proporcionada por los facilitadores

Instrucciones para participantes

Reflexiona sobre su papel en el desarrollo de una estructura organizativa inclusiva. A continuación, rellena la tabla proporcionada por el facilitador/a respondiendo a las preguntas que se te plantean. Si lo consideras oportuno, reflexiona sobre tus respuestas con los demás participantes una vez hayas terminado.

Reflexión

¿Hasta qué punto son inclusivas las prácticas de dirección en el desarrollo organizativo de su centro escolar?

¿Cuáles son sus puntos fuertes en ese sentido?

¿Qué aspectos necesita mejorar o desarrollar?

¿Cuáles son sus tres temas prioritarios? ¿A qué cuestiones daría prioridad para debatirlas con los responsables políticos? ¿En qué ámbitos se necesitan políticas de apoyo a nuestra práctica?

Mis notas personales

22. SILS AUTO-REFLEXIÓN. EL PAPEL DEL LÍDER ESCOLAR INCLUSIVO EN EL DESARROLLO HUMANO

Tema

El papel de los y las líderes escolares en la construcción de una escuela inclusiva

Categoría

Reflexión y diario



20 minutos

Objetivos de la actividad

Los y las participantes reflexionarían sobre su papel en el desarrollo humano en su escuela. Los y las líderes escolares tienen una gran influencia en el entorno del alumno en lo que respecta a su bienestar y sentido de pertenencia (EASNIE, 2021).

Participantes

No se requiere un número determinado

Instrucciones del facilitador/a

Se recomienda a los y las participantes que lean previamente Turner-Cmuchal, Oskarsdóttir y Bilgeri (2021). Si no es así, puede explicar los principales conceptos descritos en ese artículo en relación con el papel de los líderes de escuelas inclusivas en el establecimiento de la dirección. Céntrese en la parte en la que se explica la importancia que tienen los y las líderes escolares a la hora de establecer la dirección.

A continuación, entrega a cada uno de ellos una copia de la tabla de desarrollo de capacidades de los y las líderes escolares (véase el anexo 3c) e indícales que reflexionen y respondan a las preguntas que allí se mencionan.

Una vez que hayan respondido a las preguntas, puedes iniciar una discusión en grupo sobre sus percepciones generales, iniciando un debate sobre sus prácticas en la escuela. Puede utilizar las preguntas para orientar el debate.

Lecturas de referencia

European Agency for Special Needs and Inclusive Education, 2021. Inclusive School Leadership: A Tool for Self-Reflection on Policy and Practice. (M. Turner-Cmuchal, E. Óskarsdóttir and M. Bilgeri, eds.). Odense, Denmark https://www.european-agency.org/sites/default/files/SISL_Self-Reflection_Tool.pdf This self-reflection tool constitutes a guideline that has been developed by the Supporting Inclusive School Leadership (SISL) project, which is overseen by the European Agency for Special Needs and Inclusive Education. The SISL policy framework, bearing the title Inclusive School Leadership: A Practical Guide to Developing and Reviewing Policy Frameworks, forms the basis of this guideline. The policy framework delineates a vision, guiding principles, goals and objectives, as well as a framework of proposed standards and the corresponding policy measures to support inclusive school leadership.

23. PLAN DE ACCIÓN DE OBJETIVOS SMART



20-30
minutos

Tema

El papel de los y las líderes escolares en la construcción de una escuela inclusiva

Categoría

Actividades y debates en grupo

Objetivos del aprendizaje

Este ejercicio pretende recoger los resultados de aprendizaje del ejercicio de reflexión SILS descrito anteriormente. Los y las participantes comprenderán la compleja realidad de sus escuelas y establecerán objetivos de mejora.

Participantes

No se requiere un número determinado

Material necesario

Copias de la plantilla del plan de acción de los objetivos SMART (véase el anexo 4), bolígrafos

Posibles alteraciones

Hay que estar preparado para ajustar y mejorar este ejercicio según sea necesario, basándose en los comentarios y datos recibidos. La facilitadora o facilitador también debe animar a los y las alumnas a reflexionar sobre su propio aprendizaje y rendimiento y sugerir formas de mejorar sus objetivos y planes de acción. Esto les ayudará a desarrollar una mentalidad de crecimiento y una cultura de mejora continua.

Descripción de la actividad

Los y las participantes establecerán un plan de acción, siguiendo el modelo de objetivos SMART (Specific -específico-, Measurable -medible-, Achievable -realizable-, Relevant -relevante- and Time-bound -ajustado en el tiempo). Cada participante reflexionará sobre las conclusiones extraídas del ejercicio anterior y formulará objetivos SMART para sus centros escolares.

Instrucciones para participantes

Escribe tu objetivo siguiendo la plantilla SMART y rellena las casillas, siguiendo las explicaciones de conceptos del facilitador/a.

Reflexión

Mirar Instrucciones para el facilitador/a.

Mis notas personales

23. PLAN DE ACCIÓN DE OBJETIVOS SMART



20-30
minutos

Tema

El papel de los y las líderes escolares en la construcción de una escuela inclusiva

Categoría

Actividades y debates en grupo

Objetivos del aprendizaje

Este ejercicio pretende recoger los resultados de aprendizaje del ejercicio de reflexión SILS descrito anteriormente. Los y las participantes comprenderán la compleja realidad de sus escuelas y establecerán objetivos de mejora.

Participantes

No se requiere un número determinado

Instrucciones para el facilitador/a

Lo ideal es que este ejercicio se realice después de que los y las participantes hayan llevado antes a cabo actividades de reflexión, como la Herramienta de reflexión SILS descrita anteriormente. También podría tratarse de otras actividades, pero es importante que los participantes hayan comprendido la situación de sus centros escolares en relación con el liderazgo inclusivo, para que sean capaces de redactar sus objetivos basándose en las conclusiones anteriores.

Entrégales una copia del modelo de Plantilla de objetivos SMART y pídeles que escriban sus objetivos de mejora siguiendo ese modelo.

Deberán redactar el objetivo general y, a continuación, verificar que cumple los indicadores SMART.

Explica los indicadores:

Específico: el objetivo debe ser concreto. ¿Qué va a conseguir exactamente?

Medible: establecer indicadores. ¿Cómo sabrá cuándo ha alcanzado este objetivo?

Realizable: el objetivo debe ser realista, en términos de recursos, esfuerzo y compromiso. ¿Hasta qué punto es realista, teniendo en cuenta estos tres elementos?

Relevante: Es importante que el objetivo tenga un significado. ¿Por qué es importante para tu vida personal o profesional?

Ajustado en el tiempo: Establece un marco temporal. ¿Cuál es la fecha de vencimiento específica para este objetivo?

Otras secciones de la plantilla respecto:

Visualizar: cómo este objetivo mejora tu vida, función o experiencia

Actuar. Enumerar 5 pasos pequeños y específicos que darán para conseguir ese objetivo. Insistir en que deben ser pequeños (por ejemplo, el primer paso debe ser algo que puedan hacer en sólo 15 minutos).

Obstáculos y Soluciones. Enumera 2 posibles obstáculos y sus respectivas soluciones

Estrategia: ¿Quién podría ayudarte a desarrollar este objetivo?

Después de que todos y todas hayan escrito sus objetivos, puedes preguntar si alguien quiere presentarlos al resto del grupo.

Lecturas de referencia

University of California Office. (n.d.). How to write SMART goals (Version 2). https://www.ucop.edu/local-human-resources/_files/performance-appraisal/How%20to%20write%20SMART%20Goals%20v2.pdf Este documento es una guía que nos muestra qué son los objetivos SMART, sus principios y cómo funcionan

24. CONTENIDO TEÓRICO: LIDERAZGO INCLUSIVO

Tema

El papel de los y las líderes escolares en la construcción de una escuela inclusiva

Categoría

Aportación del formador o formadora



30 minutos para lograr la reflexión

Participantes

Es preferible un número par. La actividad puede realizarse tanto en equipo como en clase.

Objetivos del aprendizaje

Generales: Comprender el papel del líder escolar en el establecimiento de una escuela diversa e inclusiva, Desarrollar un enfoque positivo para crear un entorno de aprendizaje acogedor y equitativo y Ayudar al personal docente a crear un entorno de aprendizaje inclusivo y variado.

Específicos: Autorreflexión sobre el papel de liderazgo en la inclusión escolar, Articular la visión y la ambición de la escuela. Los y las profesoras son los que más influyen en el aprendizaje de los y las alumnas. Los líderes escolares son los segundos agentes más importantes para el aprendizaje del alumnado. El impacto de los y las líderes escolares en el aprendizaje de los y las alumnas es indirecto, ya que estimulan el crecimiento profesional de los y las profesores/as y desarrollan la escuela como una organización de aprendizaje. La literatura proporcionada ofrece una visión de las prácticas de liderazgo que contribuyen al desarrollo de escuelas inclusivas y de aprendizaje. los y las líderes escolares de éxito trabajan impulsados por valores: saben lo que se traen entre manos y trabajan basándose en ideales sólidos. Construyen una escuela inclusiva desde la perspectiva de la equidad. Son capaces de conectar sus propios valores y los de sus profesores/as con el desarrollo de una visión compartida.

Material necesario

Artículo(s), puesto(s) a disposición de los y las participantes mucho antes de la actividad

Posibles Alteraciones

Mirar Instrucciones para el facilitador/a



Descripción de la actividad

Los y las profesoras son los que más influyen en el aprendizaje del alumnado. los y las líderes escolares son los segundos agentes más importantes para el aprendizaje de los y las alumnas. El impacto de los y las líderes escolares en el aprendizaje de los y las alumnas es indirecto, ya que estimulan el crecimiento profesional de los y las profesoras y desarrollan la escuela como una organización de aprendizaje. La bibliografía facilitada ofrece una visión de las prácticas de liderazgo que contribuyen al desarrollo de escuelas inclusivas y de aprendizaje. Los participantes pueden leer esta bibliografía y compartir sus puntos de vista.

Instrucciones para los y las participantes

Variaciones en el número y tipo de recursos / artículos que deben leerse antes de la actividad; variaciones en las preguntas orientativas durante la lectura de los recursos.

Reflexión

Pregunta a los participantes: ¿cuál es la idea más valiosa que os ha aportado la lectura y el intercambio con tus compañeros y compañeras?

24. CONTENIDO TEÓRICO: LIDERAZGO INCLUSIVO

Tema

El papel de los y las líderes escolares en la construcción de una escuela inclusiva

Categoría

Aportación del formador o formadora



30 minutos para lograr la reflexión

Participantes

Es preferible un número par. La actividad puede realizarse tanto en equipo como en clase.

Objetivos del aprendizaje

Generales: Comprender el papel del líder escolar en el establecimiento de una escuela diversa e inclusiva, Desarrollar un enfoque positivo para crear un entorno de aprendizaje acogedor y equitativo y Ayudar al personal docente a crear un entorno de aprendizaje inclusivo y variado.

Específicos: Autorreflexión sobre el papel de liderazgo en la inclusión escolar, Articular la visión y la ambición de la escuela. Los y las profesoras son los que más influyen en el aprendizaje de los y las alumnas. Los líderes escolares son los segundos agentes más importantes para el aprendizaje del alumnado. El impacto de los y las líderes escolares en el aprendizaje de los y las alumnas es indirecto, ya que estimulan el crecimiento profesional de los y las profesores/as y desarrollan la escuela como una organización de aprendizaje. La literatura proporcionada ofrece una visión de las prácticas de liderazgo que contribuyen al desarrollo de escuelas inclusivas y de aprendizaje. los y las líderes escolares de éxito trabajan impulsados por valores: saben lo que se traen entre manos y trabajan basándose en ideales sólidos. Construyen una escuela inclusiva desde la perspectiva de la equidad. Son capaces de conectar sus propios valores y los de sus profesores/as con el desarrollo de una visión compartida.

Intrucciones para el facilitador/a

Deja que los y las participantes lean por adelantado uno (o varios) de los artículos proporcionados. Pídeles que tomen notas. Puedes guiarles pidiéndoles que se planteen preguntas mientras leen, por ejemplo:

- ¿Qué prácticas de liderazgo reconoces en tu escuela?
- ¿Qué hiciste para contribuir al desarrollo de una escuela inclusiva?
- ¿Qué hiciste que no ayudó a desarrollar una escuela inclusiva?
- ¿Sabes por qué ayudó o dificultó el desarrollo de una escuela inclusiva?

En la sesión, los y las participantes podrán compartir sus reflexiones en parejas (durante 20 minutos). Las parejas mantendrán diálogos reflexivos y se ayudarán mutuamente a comprender mejor las prácticas de liderazgo que potencian una cultura profesional. Un diálogo reflexivo anima a los y las líderes escolares a adquirir nuevas perspectivas teniendo en cuenta los puntos de vista de sus colegas. Entablar un diálogo significa que los y las líderes escolares mantienen conversaciones abiertas al aprendizaje y que descubren los puntos de vista del resto en lugar de hacer suposiciones sobre sus creencias o motivaciones. Escuchan y formulan preguntas para comprender la teoría de acción subyacente de los participantes en el debate.

En los últimos 10 minutos, puede concluir la sesión pidiendo a cada pareja que comparta sus ideas más valiosas.

24. CONTENIDO TEÓRICO: LIDERAZGO INCLUSIVO

Tema

El papel de los y las líderes escolares en la construcción de una escuela inclusiva

Categoría

Aportación del formador o formadora



30 minutos para lograr la reflexión

Participantes

Es preferible un número par. La actividad puede realizarse tanto en equipo como en clase.

Objetivos del aprendizaje

Generales: Comprender el papel del líder escolar en el establecimiento de una escuela diversa e inclusiva, Desarrollar un enfoque positivo para crear un entorno de aprendizaje acogedor y equitativo y Ayudar al personal docente a crear un entorno de aprendizaje inclusivo y variado.

Específicos: Autorreflexión sobre el papel de liderazgo en la inclusión escolar, Articular la visión y la ambición de la escuela. Los y las profesoras son los que más influyen en el aprendizaje de los y las alumnas. Los líderes escolares son los segundos agentes más importantes para el aprendizaje del alumnado. El impacto de los y las líderes escolares en el aprendizaje de los y las alumnas es indirecto, ya que estimulan el crecimiento profesional de los y las profesores/as y desarrollan la escuela como una organización de aprendizaje. La literatura proporcionada ofrece una visión de las prácticas de liderazgo que contribuyen al desarrollo de escuelas inclusivas y de aprendizaje. los y las líderes escolares de éxito trabajan impulsados por valores: saben lo que se traen entre manos y trabajan basándose en ideales sólidos. Construyen una escuela inclusiva desde la perspectiva de la equidad. Son capaces de conectar sus propios valores y los de sus profesores/as con el desarrollo de una visión compartida.

Mis notas personales

Lecturas de referencia

B, Lindsey et al. (2018). Culturally proficient leadership: Un manual para líderes escolares. Corwin El principio fundamental «de dentro afuera» de la Competencia Cultural postula que el examen introspectivo de las convicciones, principios y prácticas personales en el contexto de la diversidad humana constituye la fase inicial en la búsqueda de una reforma educativa sistémica.

Childress et al (2009). Liderar para la equidad: La búsqueda de la excelencia en las escuelas públicas del condado de Montgomery. Teachers College Press. Este libro explora el potencial de las estrategias de liderazgo educativo para generar oportunidades equitativas para todos los estudiantes. Analiza las prácticas, los marcos y las políticas aplicados en las escuelas públicas del condado de Montgomery para fomentar la equidad y la excelencia en la educación.

Khalifa (2018) Culturally responsive school leadership and the education of African American children. Harvard Education Press. El autor se centra principalmente en la manera en que los líderes escolares pueden atender eficazmente a los estudiantes que pertenecen a grupos minoritarios, es decir, aquellos que han sido marginados históricamente tanto en la escuela como en la sociedad en general. El libro demuestra cómo los líderes pueden involucrar a estudiantes, padres, profesores y comunidades de manera que repercutan positivamente en el aprendizaje honrando las herencias indígenas y las prácticas culturales locales.

25. COMUNIDAD DEL ALUMNADO



10/20
minutos

Tema

El papel de los y las líderes escolares en el liderazgo escolar inclusivo

Categoría

Proyectos de aprendizaje activo, actividades y debates de grupo

Participantes

No se requiere un número determinado

Objetivos del aprendizaje

Generales: El objetivo general es cultivar una comunidad colaborativa y responsable de líderes escolares que apliquen activamente prácticas de liderazgo inclusivo. Esto se logrará mediante la identificación de medidas viables y la participación en asociaciones significativas para el apoyo mutuo y el crecimiento profesional.

Específicos: 1. El objetivo es capacitar a los y las participantes para que lleven a cabo una o dos acciones inclusivas en sus escuelas, basadas en los resultados de aprendizaje del taller.

2. Fortalecimiento de las relaciones y las asociaciones: Se establecerá un sistema de rendición de cuentas y apoyo entre iguales emparejando a los líderes escolares con colegas de otras escuelas. que dará lugar a un intercambio de ideas y conocimientos.

Material necesario

Papel, bolígrafo

Posibles alteraciones

Piensa en las acciones que podrías poner en práctica en tu centro escolar a tu regreso. Estas acciones deben basarse en lo que has aprendido durante el taller. A continuación, debes elegir a alguien de la sala y compartirlo con él/ella. La otra persona hará lo mismo y ambos os comprometeréis a poneros en contacto en un plazo de 2 semanas para preguntar si las cosas se han materializado y cómo.

Descripción de la actividad

Esta actividad podría representar una alternativa a la actividad de los objetivos SMART. Consiste en que los y las participantes seleccionen una o dos acciones que pondrán en práctica cuando vuelvan a la escuela, pero deben elegir un "socio" -alguien de los participantes de otra escuela- y comprometerse a compartirlas con él/ella, que se pondrá en contacto dentro de dos semanas para preguntar si se han materializado y cómo.

Reflexión

Reflexión sobre las acciones seleccionadas: Comienza pidiendo a los y las participantes que reflexionen sobre las medidas que han decidido aplicar en sus centros escolares. Anímales a compartir aquello que inspiró sus decisiones y cómo estas acciones se alinean con los mensajes clave del taller sobre el liderazgo escolar inclusivo.

Compartir con los socios y socias: Invita a los y las participantes a compartir las acciones que han elegido con sus compañeros de otra escuela. Pregúntales cómo se sintieron al articular sus planes a alguien fuera de su contexto inmediato y si esto influyó en su compromiso con las acciones.

25. COMUNIDAD DEL ALUMNADO



10/20
minutos

Tema

El papel de los y las líderes escolares en el liderazgo escolar inclusivo

Categoría

Proyectos de aprendizaje activo, actividades y debates de grupo

Participantes

No se requiere un número determinado

Objetivos del aprendizaje

Generales: El objetivo general es cultivar una comunidad colaborativa y responsable de líderes escolares que apliquen activamente prácticas de liderazgo inclusivo. Esto se logrará mediante la identificación de medidas viables y la participación en asociaciones significativas para el apoyo mutuo y el crecimiento profesional.

Específicos: 1. El objetivo es capacitar a los y las participantes para que lleven a cabo una o dos acciones inclusivas en sus escuelas, basadas en los resultados de aprendizaje del taller.
2. Fortalecimiento de las relaciones y las asociaciones: Se establecerá un sistema de rendición de cuentas y apoyo entre iguales emparejando a los líderes escolares con colegas de otras escuelas. que dará lugar a un intercambio de ideas y conocimientos.

Instrucciones para el facilitador/a

1. Preparar el escenario: Comienza ofreciendo una breve visión general de la actividad y su propósito. Destaca la importancia de reflexionar sobre lo aprendido en el taller y de comprometerse a adoptar medidas prácticas para promover el liderazgo escolar inclusivo.
2. Aclarar las instrucciones: Explica claramente las instrucciones a los participantes, asegurándose de que todos entienden lo que se espera de ellos. Anima a los y las participantes a reflexionar de forma crítica sobre las acciones que piensan llevar a cabo y a considerar cómo estas acciones se alinean con los mensajes clave del taller.
3. Fomentar la colaboración: Destaca el valor de asociarse con alguien de otra escuela para compartir las acciones elegidas. Anima a los participantes a enfocar esta asociación como una oportunidad de apoyo mutuo y responsabilidad.
4. Crear un espacio seguro: Fomenta una atmósfera de confianza y respeto en la que los participantes se sientan cómodos compartiendo sus ideas y experiencias. Recuerda a los participantes que el objetivo de la actividad es apoyarse mutuamente en la aplicación de cambios positivos en sus escuelas.
5. Prestar apoyo: Estate disponible para responder a cualquier pregunta o proporcionar las aclaraciones necesarias a lo largo de la actividad. Anima y guía a los y las participantes mientras articulan las acciones que han elegido y se comprometen con sus compañeros.

25. COMUNIDAD DEL ALUMNADO



10/20
minutos

Tema

El papel de los y las líderes escolares en el liderazgo escolar inclusivo

Categoría

Proyectos de aprendizaje activo, actividades y debates de grupo

Participantes

No se requiere un número determinado

Objetivos del aprendizaje

Generales: El objetivo general es cultivar una comunidad colaborativa y responsable de líderes escolares que apliquen activamente prácticas de liderazgo inclusivo. Esto se logrará mediante la identificación de medidas viables y la participación en asociaciones significativas para el apoyo mutuo y el crecimiento profesional.

Específicos: 1. El objetivo es capacitar a los y las participantes para que lleven a cabo una o dos acciones inclusivas en sus escuelas, basadas en los resultados de aprendizaje del taller.

2. Fortalecimiento de las relaciones y las asociaciones: Se establecerá un sistema de rendición de cuentas y apoyo entre iguales emparejando a los líderes escolares con colegas de otras escuelas. que dará lugar a un intercambio de ideas y conocimientos.

Instrucciones para el facilitador/a

6. Facilitar los emparejamientos: Si es necesario, facilita el proceso de emparejar a los participantes con socios de otras escuelas. Ten en cuenta factores como la ubicación geográfica, el grado escolar o el área de especialización para garantizar conexiones significativas.

7. Establecer expectativas de seguimiento: Comunica claramente el calendario para la comunicación de seguimiento con los socios y socias (por ejemplo, en un plazo de dos semanas). Anima a los participantes a intercambiar información de contacto y a comprometerse a ponerse en contacto y compartir los avances en las acciones elegidas.

8. Promover la reflexión: Anima a los y las participantes a reflexionar sobre sus experiencias durante la actividad y a considerar cómo pueden aplicar lo que han aprendido a su práctica como líderes escolares. Proporciona estímulos para la reflexión, como pedirles que identifiquen cualquier desafío que prevean o los recursos que puedan necesitar para apoyar las acciones elegidas.

Conclusión: Concluye la actividad agradeciendo a los y las participantes su implicación y compromiso con la promoción del liderazgo escolar inclusivo. Anímales a seguir apoyándose mutuamente en su crecimiento y desarrollo profesional.

25. COMUNIDAD DEL ALUMNADO



10/20
minutos

Tema

El papel de los y las líderes escolares en el liderazgo escolar inclusivo

Categoría

Proyectos de aprendizaje activo, actividades y debates de grupo

Participantes

No se requiere un número determinado

Objetivos del aprendizaje

Generales: El objetivo general es cultivar una comunidad colaborativa y responsable de líderes escolares que apliquen activamente prácticas de liderazgo inclusivo. Esto se logrará mediante la identificación de medidas viables y la participación en asociaciones significativas para el apoyo mutuo y el crecimiento profesional.

Específicos: 1. El objetivo es capacitar a los y las participantes para que lleven a cabo una o dos acciones inclusivas en sus escuelas, basadas en los resultados de aprendizaje del taller.

2. Fortalecimiento de las relaciones y las asociaciones: Se establecerá un sistema de rendición de cuentas y apoyo entre iguales emparejando a los y las líderes escolares con colegas de otras escuelas, que dará lugar a un intercambio de ideas y conocimientos.

Instrucciones para los y las participantes

Realización virtual: Si los participantes no pueden reunirse en persona, la actividad podría adaptarse para su realización virtual utilizando plataformas de videoconferencia o herramientas de colaboración en línea.

Ampliación del periodo de seguimiento: En lugar de un seguimiento en el plazo de dos semanas, el seguimiento podría ampliarse a un mes o más para que los participantes dispongan de más tiempo para poner en práctica las acciones elegidas y compartir sus progresos con sus compañeros.

Emparejamientos en grupo: En lugar de emparejar a los y las participantes individualmente, se les podría agrupar en pequeños equipos formados por miembros de diferentes escuelas para fomentar un sentimiento de comunidad y apoyo.

Reflexión estructurada: Proporciona a los participantes preguntas o pautas de reflexión específicas para guiar su proceso de reflexión, como pedirles que identifiquen los éxitos, los retos y las lecciones aprendidas de la puesta en práctica de las acciones elegidas.

Compartir recursos: Anima a los participantes a compartir recursos y mejores prácticas relacionadas con el liderazgo escolar inclusivo con sus compañeros y compañeras, ya sea durante la actividad o como parte del proceso de seguimiento.

Coaching entre compañeros/as: Empareja a las personas participantes no sólo para que compartan las acciones que han elegido, sino también para que se proporcionen apoyo y comentarios mutuos mientras trabajan para poner en práctica sus planes.

Incorporación de la tecnología: Utiliza plataformas o aplicaciones en línea para que los y las participantes documenten y compartan sus progresos con sus colegas, facilitando el seguimiento y la comunicación de las actualizaciones.

25. COMUNIDAD DEL ALUMNADO



10/20

minutos

Tema

El papel de los y las líderes escolares en el liderazgo escolar inclusivo

Categoría

Proyectos de aprendizaje activo, actividades y debates de grupo

Participantes

No se requiere un número determinado

Objetivos del aprendizaje

Generales: El objetivo general es cultivar una comunidad colaborativa y responsable de líderes escolares que apliquen activamente prácticas de liderazgo inclusivo. Esto se logrará mediante la identificación de medidas viables y la participación en asociaciones significativas para el apoyo mutuo y el crecimiento profesional.

Específicos: 1. El objetivo es capacitar a los y las participantes para que lleven a cabo una o dos acciones inclusivas en sus escuelas, basadas en los resultados de aprendizaje del taller.

2. Fortalecimiento de las relaciones y las asociaciones: Se establecerá un sistema de rendición de cuentas y apoyo entre iguales emparejando a los líderes escolares con colegas de otras escuelas. que dará lugar a un intercambio de ideas y conocimientos.

Mis notas personales

Lecturas de referencia

B, Lindsey et al. (2018). Culturally proficient leadership: Un manual para líderes escolares. Corwin El principio fundamental «de dentro afuera» de la Competencia Cultural postula que el examen introspectivo de las convicciones, principios y prácticas personales en el contexto de la diversidad humana constituye la fase inicial en la búsqueda de una reforma educativa sistémica.

Childress et al (2009). Liderar para la equidad: La búsqueda de la excelencia en las escuelas públicas del condado de Montgomery. Teachers College Press. Este libro explora el potencial de las estrategias de liderazgo educativo para generar oportunidades equitativas para todos los estudiantes. Analiza las prácticas, los marcos y las políticas aplicados en las escuelas públicas del condado de Montgomery para fomentar la equidad y la excelencia en la educación.

Khalifa (2018) Culturally responsive school leadership and the education of African American children. Harvard Education Press. El autor se centra principalmente en la manera en que los líderes escolares pueden atender eficazmente a los estudiantes que pertenecen a grupos minoritarios, es decir, aquellos que han sido marginados históricamente tanto en la escuela como en la sociedad en general. El libro demuestra cómo los líderes pueden involucrar a estudiantes, padres, profesores y comunidades de manera que repercutan positivamente en el aprendizaje honrando las herencias indígenas y las prácticas culturales locales.

26. RESULTADOS DEL APRENDIZAJE



20 minutos

Tema

Conclusión/Reflexión

Categoría

Reflexión y Diario

Objetivos del aprendizaje

Reflexionar sobre los resultados del aprendizaje contribuirá al crecimiento profesional.

La reflexión sobre los resultados del aprendizaje contribuirá al crecimiento profesional de los participantes. Los participantes pueden utilizar esta experiencia reflexiva con su personal. Los resultados de la reflexión ofrecen al facilitador/a información valiosa para adaptar la actividad profesional. Proporcionará información valiosa tanto a los participantes como al facilitador/a para elaborar los próximos pasos de desarrollo profesional.

Participantes

No se requiere un número determinado

Materiales necesarios

Impresiones del Modelo Simplificado de Crecimiento Profesional para cada participante (véase Anexo, 5)
Notas adhesivas
Bolígrafos o lápices

Posibles Alteraciones

Mirar Instrucciones para el facilitador/a

Descripción de la actividad

Necesitamos un modelo teóricamente fundamentado y coherente con el propósito de (partes de) el programa de desarrollo profesional para poder controlar los resultados del aprendizaje de los y las líderes escolares. El modelo de crecimiento profesional proporciona esto.

Instrucciones para los/as participantes

Ninguna

Reflexión

¿Qué has aprendido con esta actividad?

Mis notas personales



26. RESULTADOS DEL APRENDIZAJE

Tema

Conclusión/Reflexión

Categoría

Reflexión y Diario



20 minutos

Participantes

No se requiere un número determinado

Objetivos del aprendizaje

Reflexionar sobre los resultados del aprendizaje contribuirá al crecimiento profesional.

La reflexión sobre los resultados del aprendizaje contribuirá al crecimiento profesional de los participantes. Los participantes pueden utilizar esta experiencia reflexiva con su personal. Los resultados de la reflexión ofrecen al facilitador/a información valiosa para adaptar la actividad profesional. Proporcionará información valiosa tanto a los participantes como al facilitador/a para elaborar los próximos pasos de desarrollo profesional.

Instrucciones para el facilitador/a

Formula la siguiente pregunta a los y las participantes:

¿Qué has aprendido en esta sesión?

Escribe cada lección aprendida en una nota adhesiva (una lección por nota adhesiva).

Ofreceles unos 5 minutos para hacerlo.

A continuación, presenta el modelo simplificado de crecimiento profesional y pide a los participantes que coloquen sus notas adhesivas en el modelo. Deja que lo discutan en parejas durante unos 15 minutos. Durante este debate, pide a los participantes que reflexionen sobre cuestiones como:

¿Cuál podría ser el siguiente paso en tu proceso de aprendizaje?

¿Qué apoyo necesitas para aplicar lo que has aprendido?

Pide a los participantes que escriban sus respuestas debajo del modelo. Pide a los participantes que hagan un dibujo de su modelo y lo compartan con el facilitador/a. El facilitador/a recoge todas las respuestas.

Lecturas de referencia

Van Wessum, L. (2022). Mapping school leaders' learning outcomes in a professional development program How to measure professional development? ESHA MAGAZINE, septiembre, 2022, [ESHA | HEADlight Magazine](#)).

Para Neerlandeses y Flamencos . Van Wessum, L., & Kools, Q. (2019). Professionele groei van leraren en andere onderwijsprofessionals. Grip op leren. Gompel en Svacina.



RECOMENDACIONES FINALES PARA LOS FACILITADORES



Para optimizar el impacto del PDP, puede ser útil que el facilitador/a integre ejercicios teóricos y prácticos. Esta combinación estratégica sirve como herramienta pedagógica dinámica, que puede adaptarse a los diversos estilos de aprendizaje y preferencias de los participantes. La combinación de conceptos teóricos y experiencias prácticas no sólo fomenta una comprensión global, sino que también garantiza un compromiso sostenido de los participantes en el proceso de aprendizaje. El componente teórico proporciona una base sólida, ofreciendo a los participantes un marco conceptual y conocimientos teóricos. Mientras tanto, los ejercicios prácticos ofrecen una aplicación tangible y dinámica de estos conceptos, permitiendo a los participantes aplicar activamente y reforzar sus conocimientos recién adquiridos.

Antes de que comience la sesión, es aconsejable que el facilitador/a realice una evaluación previa buscando y recopilando información detallada sobre las necesidades e intereses específicos de los participantes. Este paso preparatorio sirve como herramienta útil para adaptar el PDP a las necesidades de los participantes, ajustándose estrechamente a las expectativas y requisitos de las personas implicadas. Además, garantizará que el PDP responda a las necesidades y sea eficaz.

Además, ten en cuenta que, en ocasiones, los educadores pueden autocensurar sus ideas. Fomente un entorno abierto e inclusivo que favorezca la libre expresión, asegurándose de que los participantes se sientan cómodos compartiendo sus ideas.

Los educadores no sólo deben sentirse alentados, sino también capacitados para expresar sus ideas sin temor a ser juzgados. Al hacerlo, los facilitadores contribuyen a crear una atmósfera de aprendizaje más amistosa y dinámica, en la que el intercambio de ideas florece y enriquece la experiencia educativa en general.

Recuerda adaptar el PDP al contexto nacional. Por ejemplo, el Consorcio L4D, tras testear el PDP, ha identificado que el concepto de liderazgo puede carecer de claridad cuando se comunica en diferentes entornos nacionales o locales. Por lo tanto, los facilitadores deben tener esto en cuenta, proporcionando contexto y ejemplos adicionales para mejorar la comprensión.

La retroalimentación es muy importante. Se sugiere aplicar métodos e instrumentos de evaluación continua, para poder adaptar las actividades sobre la marcha. Esté atento a los gestos corporales, al comportamiento de los participantes con respecto a las actividades e intente identificar aquellos que provocan un mayor compromiso para mantener una mayor conexión con ellos.



REFERENCIAS



- Deardoff D.K. (2020) Manual for developing Intercultural competencies. Story Circles, UNESCO Publishing
- European Commission (2020) Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of Regions on Achieving the European Education Area by 2025
- Grissom J.A, Egalite A.J, Lindsay C.A (2021), How principals affect students and schools: A systematic Synthesis of two decades of research, The Wallace Foundation
- Hawkings B. Morris M. Nguyen T. Siegel J. Vardell E. (2017), Advancing the conversation: next steps for lesbian, gay, bisexual, trans, and queer (LGBTQ) health sciences librarianship, Journal of the medical Library Association
- Kools M. (2020) Schools as Learning Organisations: the concept, its measurement and HR outcomes. Dissertation. Erasmus Universiteit Rotterdam
- Landis D, Bhawuk P.S.D (2020) The Cambridge handbook of intercultural training, Cambridge University press (Fourth edition), United Kingdom
- Laurillard, D. (2012). Teaching as a Design Science: Building Pedagogical Patterns for Learning and Technology. New York: Routledge
- Leithwood K. Harris A. Hopkins D. (2019) Seven strong claims about successful school leadership revisited, School Leadership & Management
- Van Wessum, L. & Verheggen (2019). Leading a learning school. Which questions have you asked today? Gompel & Svacina.
- L. van Wessum, 'Design principles for developing successful webinars', Educational Leadership Network Europe



Manual para el PDP

ANEXOS



APRENDIZAJE BASADO EN EL DISEÑO: UNA METODOLOGÍA TRANSFORMADORA PARA LA FORMACIÓN DE LIDERAZGOS INCLUSIVOS

El Aprendizaje basado en el Diseño (ABD) ofrece más que una metodología estructurada: encarna una mentalidad que apoya a los líderes escolares en su viaje de toda la vida hacia el fomento de la Diversidad, la Equidad y la Inclusión (DEI) dentro de sus instituciones. Al centrarse en la resolución de problemas del mundo real, la participación colaborativa y el aprendizaje iterativo, el ABD dota a los líderes de las herramientas prácticas y la mentalidad empática necesarias para navegar por las complejidades de los entornos educativos modernos.

Al igual que el propio liderazgo, el ABD se nutre de la adaptabilidad, la reflexión y la conexión. Proporciona a los líderes escolares un marco para abordar los retos en contextos diversos, ya sea diseñando políticas para salvar las brechas de equidad o cultivando culturas escolares inclusivas en las que cada voz cuenta. La investigación destaca que este enfoque es especialmente eficaz para abordar retos complejos. Como sostiene Laurillard (2012), las metodologías basadas en el diseño tienden un puente entre el conocimiento teórico y la aplicación práctica, lo que las hace especialmente eficaces en la educación.

Lo que hace que el ABD sea transformador es que se centra en retos centrados en el ser humano, situando las necesidades y perspectivas de los estudiantes, el personal y los miembros de la comunidad en el centro del proceso de aprendizaje. Al fomentar la colaboración y un entorno de aprendizaje reflexivo, el ABD anima a los líderes escolares a ver la diversidad no como un obstáculo, sino como una oportunidad. Brown (2009) subraya que el diseño centrado en el ser humano fomenta la empatía y la creatividad, dos competencias esenciales para el liderazgo inclusivo.

Este enfoque coincide estrechamente con los objetivos de Leadership for Diversity: capacitar a los líderes para que adopten y apliquen activamente prácticas de DEI que vayan más allá de la teoría, creando un impacto duradero en sus escuelas y comunidades. La resolución colaborativa de problemas, como sugieren Lima et al. (2007), no sólo mejora el aprendizaje profesional, sino que también fomenta una cultura de inclusión dentro de los equipos, garantizando que todas las partes interesadas contribuyan a la visión compartida.

A medida que los sistemas educativos se vuelven cada vez más complejos y diversos, ABD ofrece un camino no sólo hacia el liderazgo inclusivo, sino también hacia la construcción de comunidades en las que se celebre la diversidad, la equidad sea fundamental y la inclusión se convierta en una práctica cotidiana. A través de esta metodología, los líderes escolares están preparados para afrontar los retos de hoy y de mañana con creatividad, empatía y resiliencia.

APRENDIZAJE BASADO EN EL DISEÑO: UNA METODOLOGÍA TRANSFORMADORA PARA LA FORMACIÓN DE LIDERAZGOS INCLUSIVOS

El ABD como piedra angular de la educación sostenible

El aprendizaje basado en el diseño, tal y como la define Laurillard (2012), tiene el potencial de convertirse en una piedra angular de la educación sostenible, ya que prepara a los y las estudiantes para un mundo que cambia rápidamente a través de un enfoque de diseño. El objetivo del aprendizaje basado en el diseño es estudiar problemas de la vida real en equipos desde una perspectiva desde fuera hacia dentro, utilizando métodos y herramientas de la ciencia del diseño. En referencia a Geitz G. & de Geus J. (2019), «ABD es una mejora del aprendizaje basado en problemas y el aprendizaje basado en competencias, ya que se basa en un entorno de aprendizaje en el que los alumnos están motivados para desarrollar su aprendizaje con sus compañeros mediante la participación en actividades de diseño que consisten en tareas del mundo real».

También podemos afirmar que el ABD es uno de los conceptos innovadores que persigue una experiencia de aprendizaje más auténtica y sostenible de los estudiantes. En el aprendizaje basado en el diseño, los estudiantes reciben formación para desarrollar soluciones a problemas de la vida real utilizando un enfoque sistemático de la ciencia del diseño. Se reconoce que la resolución de problemas de la vida real no se limita a la búsqueda de conocimientos, sino que implica un proceso que comienza con la empatía (observación y comprensión del problema, de las partes interesadas y del contexto del problema), la definición del problema específico que se abordará, la ideación (el proceso de búsqueda de posibles soluciones al problema, utilizando fuentes creativas y de conocimiento), la creación de prototipos (desarrollo de soluciones iniciales), las pruebas y la aplicación de la solución.

El enfoque multidisciplinar y las fases del pensamiento de diseño (comprender, definir, idear, diseñar, aplicar/experimentar, evaluar, mejorar) encajan bien con la innovación, la búsqueda de soluciones a problemas complejos y la creación de nuevas ideas, productos o servicios valiosos. También se trata de aprender experimentando y haciendo, aprendiendo de las experiencias y los errores.

Personas y lienzo de la Educación Inclusiva

Para el diseño y el desarrollo de programas que sigan los principios del ABD, existen dos herramientas muy eficaces, los personajes y el lienzo de la educación inclusiva, que pueden mejorar significativamente el proceso. Al desarrollar varios personajes, el diseño de las actividades y los itinerarios de aprendizaje se convierte en un proceso en el que estos personajes parecen estar implicados como partes interesadas virtuales. Al facilitar las actividades de aprendizaje, un facilitador también puede beneficiarse de estos personajes, ya que ayudan a tener un ojo abierto para diversos aspectos de la diversidad entre el grupo de alumnos que requieren un tipo diferente de apoyo, retroalimentación, o actos de motivación.

APRENDIZAJE BASADO EN EL DISEÑO: UNA METODOLOGÍA TRANSFORMADORA PARA LA FORMACIÓN DE LIDERAZGOS INCLUSIVOS

NOMBRE	FOTO
Características de personalidad	Características personales
<ul style="list-style-type: none"> • Sexo • Edad • Estado civil • Hijos • Arquetipo • Actitud hacia la tecnología 	<ul style="list-style-type: none"> • Ambiciones en la vida • Frustraciones • Rasgos de personalidad

Los personajes son una poderosa herramienta de diseño centrado en el ser humano que mejora significativamente la creación de programas de educación inclusiva. Al desarrollar representaciones ficticias pero basadas en datos de diversas partes interesadas -estudiantes, profesores, padres o miembros de la comunidad-, las personas permiten a los líderes escolares y a los educadores diseñar programas empáticos, relevantes y adaptados a las necesidades de grupos específicos.

Este enfoque es especialmente valioso para abordar la Diversidad, la Equidad y la Inclusión (DEI) en la educación, ya que garantiza que se tengan en cuenta diversas perspectivas y retos a lo largo de todo el proceso de diseño del programa. Los personajes ayudan a dar vida a las ideas teóricas, lo que facilita la traducción de los principios de la DEI en estrategias prácticas. Como subraya Brown (2009) en su trabajo sobre el pensamiento de diseño, las herramientas centradas en el ser humano, como los personajes, fomentan la empatía y la creatividad, que son esenciales para resolver retos complejos en contextos diversos.

El Lienzo de la Educación Inclusiva describe el público objetivo y los objetivos del módulo, las actividades principales para lograr estos objetivos y la forma en que permitimos medir los resultados para los alumnos, los facilitadores y los esfuerzos de la organización. Para los facilitadores, el lienzo ofrece una visión general de las principales opciones que se han tomado para diseñar este módulo.

APRENDIZAJE BASADO EN EL DISEÑO: UNA METODOLOGÍA TRANSFORMADORA PARA LA FORMACIÓN DE LIDERAZGOS INCLUSIVOS

RESULTADOS DEL APRENDIZAJE PREVISTOS Activos, concretos, factibles, máx. 4-6	ACTIVIDADES DE APRENDIZAJE Y ENSEÑANZA	EVALUACIÓN DEL APRENDIZAJE Emparejar los OLI, métodos alternativos de evaluación
PARTICIPANTES Tamaño del grupo, diversidad, etapa de aprendizaje, admisión, intereses	Activa, métodos y modelos diversos, formas alternativas, se ajustan a los ILO, o-offline, individuales/colaborativas	EVALUACIONES PARA EL APRENDIZAJE Diversos métodos y momentos de feedback, métodos alternativos
DIFERENCIACIÓN Y AUTORREGULACIÓN Validación en la elección de temas, intereses, recursos, apoyo, enseñanza (asistida)	ANTES DURANTE DESPUÉS	RECURSOS Varios modi, tecnología, materiales experimentales, entorno físico
CULTURA DE GRUPO (crear y mantener) dinámica de grupo, clima de seguridad, confianza, comunidad, generosidad	PAPEL Y ANTECEDENTES DEL EDUCADOR Papel y estilo del profesor (por ejemplo, experto, entrenador, propietario del producto), antecedentes, misión, vulnerabilidades, establecimiento de relaciones.	CREENCIAS PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS Ideas de aprendizaje y enseñanza, ángulo didáctico, oportunidades y limitaciones

El Lienzo de Educación Inclusiva puede utilizarse como un marco estratégico diseñado para ayudar a los líderes escolares, educadores y administradores en el desarrollo de programas de educación inclusiva. Su enfoque estructurado, pero flexible, permite la integración reflexiva de los principios de Diversidad, Equidad e Inclusión (DEI) en las estrategias educativas, lo que garantiza que los programas aborden las diversas necesidades de todos los estudiantes.

Esta herramienta es particularmente eficaz para diseñar iniciativas de educación inclusiva porque organiza aspectos críticos del diseño del programa (como la diversidad de los estudiantes, la accesibilidad, la pedagogía y la participación de la comunidad) en un formato claro y práctico.

Por qué el ABD es eficaz para formar líderes escolares en liderazgo inclusivo

Abordaje de los desafíos del mundo real

El ABD sitúa el aprendizaje en el contexto de problemas reales y auténticos, lo que es particularmente relevante para los líderes escolares que gestionan entornos educativos cada vez más diversos. Los líderes tienen la tarea de diseñar soluciones para desafíos reales, como fomentar un sentido de pertenencia entre los estudiantes de orígenes subrepresentados o crear políticas inclusivas para la contratación de personal. Este enfoque cierra la brecha entre la teoría y la práctica, asegurando que las soluciones sean viables y contextualmente relevantes (Laurillard, 2012).

APRENDIZAJE BASADO EN EL DISEÑO: UNA METODOLOGÍA TRANSFORMADORA PARA LA FORMACIÓN DE LIDERAZGOS INCLUSIVOS

Fomentar la resolución colaborativa de problemas

El liderazgo inclusivo es inherentemente colaborativo, y requiere la capacidad de interactuar y aprender de diversas perspectivas. El ABD enfatiza el trabajo en equipo y la cocreación, donde los líderes escolares trabajan juntos para diseñar y refinar las intervenciones. Esto refleja la dinámica del liderazgo educativo, donde las culturas inclusivas se construyen colectivamente a través del aporte y el compromiso de diversas partes interesadas, incluidos maestros, padres y estudiantes (Lima et al., 2007).

Empatía y diseño centrado en el ser humano

Un aspecto clave del ABD es su enfoque en comprender la experiencia humana detrás de cada desafío. Para los líderes escolares, esto se traduce en desarrollar empatía por las necesidades únicas de sus comunidades, tanto estudiantes, personal y familias. Al colocar a las personas en el centro del proceso de diseño, los líderes cultivan una comprensión más profunda de las barreras a la inclusión y desarrollan estrategias que priorizan la equidad y el respeto (Brown, 2009).

Aprendizaje iterativo y adaptabilidad

El ABD fomenta un enfoque iterativo, donde las soluciones se prueban, evalúan y perfeccionan continuamente. Esto se alinea con la naturaleza dinámica del trabajo de DEI, donde las estrategias deben evolucionar en respuesta a la retroalimentación y los contextos cambiantes. Para los líderes escolares, este proceso iterativo genera adaptabilidad y resiliencia, ambas esenciales para navegar por las complejidades de liderar en entornos diversos (Reeves, 2006).

Referencias:

- Brown, T. (2009). *Change by Design: How Design Thinking Creates New Alternatives for Business and Society*. Harper Business.
- Laurillard, D. (2012). *Teaching as a Design Science: Building Pedagogical Patterns for Learning and Technology*. Routledge.
- Lima, R. M., Dinis-Carvalho, J., & Sousa, R. M. (2007). "Project-Based Learning: A Case Study of Engineering Curriculum Reform." *European Journal of Engineering Education*.
- Reeves, D. B. (2006). *The Learning Leader: How to Focus School Improvement for Better Results*. ASCD.

El aprendizaje basado en retos como herramienta para la diversidad y la inclusión en la enseñanza superior

Vincent Merk, Universidad Tecnológica de Eindhoven, Países Bajos

Resumen: La Diversidad e Inclusión (D&I) es un tema recurrente desde hace años en muchas organizaciones que desean crear un entorno de trabajo más igualitario, abierto y seguro. Argumentaremos que una forma de desarrollarla en las instituciones de educación superior es implementar el Aprendizaje Basado en Desafíos (ABD). Se trata de un enfoque pedagógico innovador basado en la diversidad del grupo de estudiantes que participan en la resolución de un reto de la vida real propuesto por el mundo académico, la industria u otras partes interesadas. Mediante un enfoque interdisciplinar y creativo, adquieren amplios conocimientos teóricos, pero también desarrollan competencias técnicas y profesionales. Este artículo pretende demostrar la convergencia de las políticas de D&I y ABR como un proceso e instrumento sólido para crear más inclusión en un entorno académico, por ejemplo en el Aula Internacional, dentro de los equipos de estudiantes, durante una escuela de verano o en un espacio de innovación.

Palabras clave: Diversidad e Inclusión, Aprendizaje Basado en Retos, Aula Internacional, Espacio de Innovación, Universidad Tecnológica de Eindhoven.

Estableciendo el contexto

Desde hace muchos años, muchas organizaciones en el mundo han desarrollado políticas de Diversidad e Inclusión (D&I). La idea es crear un entorno más igualitario, abierto y seguro para sus empleados que trabajan en la oficina o en modos remotos o híbridos. Estas políticas se caracterizan por procedimientos de incorporación inclusivos que pretenden crear una atmósfera abierta con un fuerte sentido de pertenencia y un sentimiento general de bienestar entre los empleados.

Limitando nuestro ámbito de actuación y fijándonos en particular en las Instituciones de Educación Superior (IES), hemos observado la misma evolución en los últimos años. Dentro de estas IES, las políticas de D&I suelen tener lugar en la llamada Aula Internacional (CI). Entonces, ¿cómo se desarrolla un enfoque de D&I en el CI? Un método pedagógico consiste en aplicar el Aprendizaje Basado en los Retos (ABR) y, en particular, el Aprendizaje Basado en los Retos (ABR).

Después de explicar lo que significan todos estos conceptos, argumentaré que la CBE, si se aplica adecuadamente, es un vector y una herramienta para crear un verdadero entorno de D&I dentro del CI u otros lugares. En efecto, existe una clara convergencia entre el CBE y los procesos de D&I, que conduce invariablemente a una mejor integración tanto de los estudiantes locales como de los internacionales.

El aprendizaje basado en retos como herramienta para la diversidad y la inclusión en la enseñanza superior

Vincent Merk, Universidad Tecnológica de Eindhoven, Países Bajos

En primer lugar, ¿qué significa diversidad e inclusión en una institución de enseñanza superior?

¿Qué es la diversidad?

En términos generales, la diversidad se refiere a orígenes étnicos y culturales/nacionalidades, géneros, generaciones, multidisciplinariedad, estilos de vida, diversas orientaciones (sexuales), (dis)capacidad, etc. La diversidad puede ser visible u oculta. Las diferencias visibles entre individuos o grupos son, en general, de género, edad, orígenes étnicos y culturales, (dis)capacidad física. Los aspectos ocultos son los valores personales o de grupo, creencias, visiones, actitudes, convicciones, orientación sexual, conocimientos, competencias, talento, estilos de vida y experiencias pasadas, etc. A veces se puede crear diversidad por falta de ella. Para ello se recurre a medidas de acción positiva o a normativas de discriminación positiva, especialmente la de género. Un ejemplo conocido es la beca Irène Curie creada en la Universidad Tecnológica de Eindhoven (TU/e), para impulsar la contratación de mujeres científicas.

Otra forma de diversidad es una situación que se hereda, como la de un profesor en el Aula Internacional, que es más bien de naturaleza pasiva. Lo que quiero decir con naturaleza pasiva se puede entender mejor con esta sencilla metáfora: acabas de comprar un puzzle y has puesto todas las piezas sobre una mesa. Muestran diversidad de formas, tamaños y colores. Sin embargo, también hay una base común (oculta): De alguna manera, todas encajan.

¿Qué es la inclusión?

En contraste con la situación pasiva de la diversidad, la inclusión son decisiones que tomas y acciones que emprendes; es una actitud que adoptas o un objetivo que persigues para acabar incluyendo a todos en el grupo. Volvamos a la metáfora del puzzle: Coloca todas las piezas en un todo grande e inclusivo. Este es el proceso de D&I del que hablamos en IHE: la diversidad es un hecho, la inclusión es un acto.

Para Fons Trompenaars «La inclusión tiene que ver con lo que compartes, la diversidad con lo que no compartes»; piensa en las piezas del rompecabezas mencionadas anteriormente. Para Verna Myers «La diversidad es que te inviten a la fiesta; la inclusión es que te inviten a bailar». Es el resultado de un proceso, una nueva situación en la que te sientes seguro de ti mismo, físicamente libre, emocionalmente reconocido y apreciado, mentalmente aceptado y psicológicamente seguro, donde puedes hablar abiertamente, cuestionar e incluso equivocarte.

El aprendizaje basado en retos como herramienta para la diversidad y la inclusión en la enseñanza superior

Vincent Merk, Universidad Tecnológica de Eindhoven, Países Bajos

En segundo lugar, ¿qué es un Aula Internacional?

Según una definición común publicada por la Universidad de Groningen, un Aula Internacional es un entorno educativo diverso, multicultural y multilingüe con las siguientes características

- un grupo de estudiantes de orígenes diversos (en cultura, educación, experiencia, etc.)
- una mentalidad abierta hacia la internacionalización
- trabajar eficazmente con la diversidad del alumnado y del personal mediante una interacción intencionada
- aceptación del entorno general de aprendizaje (currículo formal, informal y oculto)
- apoyo adecuado al personal y a los estudiantes

Así pues, un Aula Internacional es el espacio donde puede ponerse en práctica un proceso completo de D&I. Está claro que durante la pasada pandemia tuvimos que compensar la falta de interacción social personal con la socialización a distancia. La falta de contacto real cara a cara llevó a la erosión de la inclusión existente.

En resumen: para dominar bien el proceso de D&I en un entorno académico, tenemos que crear conjuntamente prácticas para las nuevas aplicaciones de aprendizaje mixto, desplegar un enfoque sistemático en el desarrollo de la resiliencia personal y rediseñar colectivamente el nuevo entorno digital y físico de las clases.

En tercer lugar, ¿qué es la educación o el aprendizaje basado en retos y el aprendizaje basado en retos?

Una definición general de la educación basada en retos es un enfoque pedagógico que implica activamente a los alumnos en una situación real, pertinente y relacionada con su entorno. Es la respuesta a entornos cambiantes y dinámicos y a sociedades en transición, en las que el alumno (y ya no el profesor) se ha convertido en la figura central.

En consecuencia, implica que los estudiantes trabajen junto con las partes interesadas para definir un reto y desarrollar soluciones que sean sostenibles desde el punto de vista medioambiental, técnico, social y económico. La educación basada en retos es el núcleo de la estrategia educativa de la TU/e, cuyo objetivo es trabajar paso a paso en la creación de un nuevo plan de estudios que prepare aún mejor a los estudiantes para sus futuras responsabilidades y funciones en la sociedad. Por ello, este tipo especial de educación se ha implantado para convertirse en el eje principal de su educación en el campus de aquí a 2030.

El aprendizaje basado en retos como herramienta para la diversidad y la inclusión en la enseñanza superior

Vincent Merk, Universidad Tecnológica de Eindhoven, Países Bajos

Como complemento, el Aprendizaje Basado en Retos (ABR) es el proceso de aprendizaje integral que se deriva de este nuevo enfoque educativo. Puede verse como una herramienta para integrar todo tipo de competencias profesionales y sociales mediante el marco comprometerse, investigar y actuar (más adelante se hablará de este marco). Durante este proceso, se equilibran los estados mentales y emocionales, de modo que los actores están abiertos a experimentar, valorar el progreso y aprender unos de otros. Idealmente, esta forma de aprendizaje produce un cambio de una perspectiva puramente ingenieril en una educación tradicional centrada en el profesor a una perspectiva de usuario, integrada en un proceso centrado en el alumno. Tiene lugar en un formato de aprendizaje autorregulado y pensamiento sistémico, centrado tanto en el proceso como en el producto e impulsado por proyectos desafiantes y abiertos. En última instancia, genera múltiples soluciones técnicas y sociales. Para expresarlo de otro modo, el Aprendizaje Basado en Retos se desarrolla en un movimiento interactivo y dialéctico mediante el uso de retroalimentación y nueva información para refinar y mejorar repetidamente una solución.

Las tareas y proyectos concretos son propuestos por la industria, las autoridades públicas, el mundo académico, el alumnado u otras partes interesadas. Lo que es importante destacar es que nadie tiene aún las respuestas. Esto contrasta con la educación más tradicional, en la que los profesores suelen conocer las respuestas a las tareas que encomiendan a sus alumnos.

Lo ideal es que la diversidad del grupo sea lo más amplia posible y abarque no sólo distintos orígenes culturales o étnicos, o agentes externos, sino sobre todo las experiencias multidisciplinares de los alumnos. Cooperan en equipos diversos, aprenden a tratar de forma productiva las diferencias (también las interculturales), interactúan entre sí y con los clientes. Posteriormente aprenden y aúnan todas sus fuerzas y talentos diversos para convertirse en emprendedores, poniéndose a prueba para pensar a nivel de sistema. Experimentan, aplican y enriquecen sus conocimientos multidisciplinares para resolver finalmente los retos de la sociedad que responden a sus intereses y motivaciones.

Al hacerlo, desarrollan importantes competencias de ingeniería: Identificación y análisis de problemas, diseño de prototipos de soluciones. Además, aprenden y cultivan habilidades y competencias inclusivas de comunicación y cooperación. Esto implica la gestión del tiempo y la planificación y organización, la reflexión y el asesoramiento entre iguales, el trabajo en equipos multidisciplinares, las habilidades de presentación y el pitching. Este proceso de aprendizaje suele tener lugar en un formato de aula invertida. Esto significa que la experiencia de aprendizaje tradicional se invierte, es decir, la teoría y los contenidos se aprenden en clases o tutorías en línea, mientras que la práctica y los ejercicios se realizan in situ en el aula en un formato interactivo e innovador.

El aprendizaje basado en retos como herramienta para la diversidad y la inclusión en la enseñanza superior

Vincent Merk, Universidad Tecnológica de Eindhoven, Países Bajos

En cuarto lugar, la convergencia de los procesos de ABR y D&I conduce a una mejor integración de los estudiantes locales e internacionales.

En consecuencia, veo este enfoque como un instrumento fuerte y un proceso colectivo hacia la creación de más inclusión en un grupo o en el Aula Internacional. Lo ideal sería que el carácter multidisciplinar presente al principio se convirtiera en un estado de ánimo interdisciplinar inclusivo al final de este proceso de aprendizaje.

Los tres pasos del marco del Aprendizaje Basado en Retos comprometen, investigan y actúan engendrando un fuerte proceso de inclusión. En cada etapa, es necesario un razonamiento dialéctico entre profesores y alumnos; es como cambiar paneles que a veces se solapan y se separan o son opuestos en tensión, pero que al final se reconciliarán. Profundizando, permítanme definir las tres partes de este marco.

Comprometerse:

Los alumnos utilizan el cuestionamiento esencial para desarrollar un reto personal o colectivo de la vida real. Al igual que en el proceso de D&I, los actores se enfrentan a un rompecabezas que tienen delante y tendrán que encajar todas las piezas. En este primer paso, la diversidad en todas sus formas (incluida la de la diversidad cognitiva) desempeña un papel importante. En esta fase es importante la motivación intrínseca. Existen varios métodos para desarrollar el compromiso dentro del Aula Internacional (véase más abajo la Caja de Herramientas de Internacionalización en 4TU/CEE para sugerencias).

Investigar:

Esto significa que se reciben aportaciones desde varios ángulos. Esto se experimenta claramente cuando el carácter multidisciplinar de los actores del aula se convierte en la clave para proponer una gran variedad de soluciones. Los profesores deben diseñar tareas relevantes para los alumnos, en las que todos puedan contribuir en función de sus disciplinas, conocimientos, competencias, talentos y experiencias. También en este caso, la diversidad cognitiva desempeñará un papel importante en el desarrollo de un proceso mental inclusivo. Por ejemplo, durante las sesiones de tormenta de ideas, es necesario crear la atmósfera adecuada de respeto, confianza, empatía, paciencia y tolerancia hacia los demás. De hecho, en algunas culturas el brainstorming no funciona o no es tan común como en las sociedades occidentales, por lo que los miembros del grupo deben ser interculturalmente sensibles a esta discrepancia

El aprendizaje basado en retos como herramienta para la diversidad y la inclusión en la enseñanza superior

Vincent Merk, Universidad Tecnológica de Eindhoven, Países Bajos

Actuar:

El proceso mental inclusivo en curso pasa a la acción. Las soluciones propuestas en una fase anterior se aplicarán de forma interactiva, cooperativa y coordinada. En esta fase, hay que crear un sentimiento de pertenencia al equipo, de formar parte del proceso en curso.

Este lugar de acción puede adoptar diversas formas. Hasta ahora he mencionado el Aula Internacional como unidad estándar en el mundo académico, pero la acción también puede adoptar la forma de equipos de estudiantes ad hoc, creados para proyectos innovadores especiales o escuelas de verano.

El espacio de innovación

Otro aspecto es el espacio físico para un rendimiento óptimo, conocido como Espacio de Innovación o Innospace en la TU/e. Se trata de una sala multifuncional diseñada como centro de aprendizaje para la educación, la innovación y una comunidad abierta, donde estudiantes, investigadores, industria y organizaciones sociales pueden intercambiar conocimientos y desarrollar soluciones responsables a retos del mundo real.

Innospace se ha convertido así en el centro de conocimientos especializados para el emprendimiento estudiantil y es ahora un reconocido patio de recreo de alta tecnología para estudiantes y jóvenes profesionales con talento. Tras ganar el Premio Holandés de Educación Superior el año pasado, el Espacio de Innovación TU/e ganó los Premios Triple E al «Espacio de Innovación y Colaboración del Año» (junio de 2022) como reconocimiento mundial a los esfuerzos en la búsqueda del espíritu empresarial y el compromiso en la educación superior.

Una justa recompensa a muchos años de inversiones tanto en personal como en equipamiento, y también la expresión concreta de una visión acertada desde el principio, que consiste en desarrollar un tipo de educación innovadora, colaborativa e inclusiva. Y es aquí donde pueden prosperar los múltiples talentos de los alumnos. Es también el reconocimiento de que el Aprendizaje Basado en Retos y el InnoSpace están estrechamente ligados entre sí. Y, por último, este éxito también puede ser el resultado de una actitud típicamente holandesa en los negocios: pragmática y sin tonterías.

Un ejemplo de esta cooperación InnoSpace son los llamados Equipos de Estudiantes: Son varios grupos acreditados de estudiantes que «abordan retos en los campos de la sostenibilidad, la inteligencia artificial, la salud y la movilidad».

El aprendizaje basado en retos como herramienta para la diversidad y la inclusión en la enseñanza superior

Vincent Merk, Universidad Tecnológica de Eindhoven, Países Bajos

Trabajan en proyectos orientados al futuro, como un coche familiar alimentado por energía solar, un coche hecho de biocompuesto, un asistente para drones, la vida en el futuro y los recursos energéticos renovables. Dentro de estos equipos interdisciplinarios, los estudiantes tienen la oportunidad de poner en práctica sus conocimientos técnicos y desarrollar sus competencias personales y profesionales. Al hacerlo, experimentarán cómo el Aprendizaje Basado en Retos genera un fuerte proceso inclusivo, no sólo entre los estudiantes, sino también entre los profesores y sus alumnos. De hecho, los profesores están llamados a «mejorar el proceso de formación de sus alumnos hacia el comportamiento emprendedor en un contexto de ABR, a estimular el aprendizaje para hacer frente a la incertidumbre, a ser proactivos en el trabajo en equipo, a detectar oportunidades y a aprender a crear valor en general; en definitiva, habilidades muy relevantes en este mundo de innovación constante».

En otras palabras, este InnoSpace es el lugar ideal para crear un entorno físico seguro, donde las herramientas técnicas sean utilizadas correctamente por todos los estudiantes, pero también es el espacio adecuado para crear seguridad psicológica y un verdadero sentido de pertenencia entre todos los interesados y co-creadores.

Sentido de pertenencia

¿Qué quiero decir con sentido de pertenencia? No es sólo «estar invitado a la fiesta (diversidad) y que te inviten a bailar (inclusión), sino también sentirte seguro y (auto)-confiado para pedir al DJ que ponga tu canción favorita, sabiendo que también gustará a los demás bailarines» (Vincent Merk). Este es el sentimiento de pertenencia tanto al equipo como al Aula Internacional, o para expresarlo de otra manera, al InnoSpace. Este proceso de D&I de crear el adecuado sentido de pertenencia producirá en última instancia bienestar individual, físico y mental, pero también colectivo entre los miembros de la comunidad en general.

En un formato de fórmula, yo diría que el Aprendizaje Basado en Retos (ABR) tiene que ver con el CI (inteligencia general, capacidades cognitivas e intelectuales) y la Inteligencia Emocional (inteligencia emocional, competencias personales y sociales) y, al añadir la Inteligencia Cultural (sensibilidad cultural y competencia intercultural), conduce a la Diversidad y la Inclusión (D&I) y, en última instancia, al Bienestar (WB). Así pues, $ABR (IQ + EQ) + CQ = D\&I \boxtimes WB$.

El aprendizaje basado en retos como herramienta para la diversidad y la inclusión en la enseñanza superior

Vincent Merk, Universidad Tecnológica de Eindhoven, Países Bajos

Evidentemente, hay aspectos a los que todavía hay que prestar más atención en el ámbito del Aprendizaje Basado en Retos. Tomemos, por ejemplo, el impacto en la relación entre el ABR y la investigación, tal y como se muestra en la Escuela de Verano de Tecnología Energética de la TU/e, donde los estudiantes de máster trabajan en colaboración con estudiantes de doctorado en el ámbito de la tecnología energética sostenible. La mayoría de los proyectos requieren una rápida asimilación de los últimos avances de la investigación en un contexto multidisciplinar e intercultural. La cuestión que se plantea aquí es si son factibles y adecuados para preparar a ambos grupos de estudiantes para sus futuras funciones. No cabe duda de que este proyecto educativo incluye todos los aspectos relacionados con el ABR y el D&I, pero aún es necesario analizar detenidamente el diseño y la ejecución detallada para garantizar el desarrollo de las competencias necesarias para los estudiantes implicados.

Por último, para ampliar el alcance, permítanme sugerir algunos otros procesos de aprendizaje inclusivo: Design Thinking, Diversity Competent Teaching y Value and Knowledge Education (VaKE). Véanse las referencias a continuación.

Conclusiones:

En estos tiempos post-Covid, junto con muchas crisis geopolíticas, ecológicas y sociales, nos encontramos en el comienzo de una nueva era. En las instituciones de enseñanza superior necesitamos más inclusión en nuestra diversidad. El Aprendizaje Basado en Retos puede contribuir a una mayor inclusión y, al mismo tiempo, ayudar a resolver retos de la vida real, así que ¡a por ello!

SOBRE EL AUTOR

Vincent Merk: profesor titular de Gestión Intercultural y asesor comunitario, Universidad Tecnológica de Eindhoven, Eindhoven, Países Bajos

Este artículo se publicó en The Swiss Journal of Intercultural Education, Training and Research, volumen 1, número 1, 2022, www.sietar.ch/journal

El aprendizaje basado en retos como herramienta para la diversidad y la inclusión en la enseñanza superior

Vincent Merk, Universidad Tecnológica de Eindhoven, Países Bajos

REFERENCIAS

The International Classroom Project, University of Groningen: <https://www.rug.nl/about-ug/organization/quality-assurance/in-practice/international-classroom-project/>

Challenge-Based Learning at Eindhoven University of Technology:

<https://www.tue.nl/en/education/why-study-at-tue/challenge-based-learning/>

Dealing with internationalisation: Toolbox for Lecturers - Teaching in the international classroom:

<https://www.4tu.nl/cee/innovation/project/13039/dealing-with-internationalisation-toolbox-for-lecturers>

TU/e Innovation Space: <https://www.tue.nl/en/education/tue-innovation-space/>

-Knowledge is no longer our essence as a uni. Prof. Isabelle Reymen on challenge-based learning

<https://www.eur.nl/en/news/knowledge-no-longer-our-essence-uni-prof-isabelle-reymen-challenge-based-learning>

Extending the Paradigm: From Diversity & Inclusion, to Belonging and Wellbeing in (Post) Covid-19

Times: <https://www.linkedin.com/pulse/extending-paradigm-from-diversity-inclusion-belonging-vincent-merk/>

Various projects or articles related to CBL and D&I in the Innovation Map of the 4TU.Centre for Engineering Education: <https://www.4tu.nl/cee/innovation/>

Diversity Competent Teaching: <https://www.youtube.com/watch?v=gpt5VyBNIDw>

Value and Knowledge Education (VaKE): <https://vake.eu/>

The VaKE Handbook: <https://brill.com/view/title/62290>

3. LISTA DE TERMINOLOGÍA SOBRE DIVERSIDAD E INCLUSIÓN

Diversidad: El abanico de diferencias humanas, incluidas, entre otras, la raza, la etnia, el sexo, la orientación sexual, la edad, las capacidades físicas, las creencias religiosas, la situación socioeconómica y los antecedentes culturales.

Inclusión: Crear un entorno en el que todas las personas se sientan acogidas, respetadas, apoyadas y valoradas, y en el que puedan participar y contribuir plenamente a la organización o comunidad.

Equidad: Garantizar un trato justo, el acceso, las oportunidades y la promoción de todas las personas, esforzándose al mismo tiempo por identificar y eliminar las barreras que han impedido la plena participación de determinados grupos.

Prejuicios implícitos: Actitudes inconscientes o estereotipos que afectan a nuestra comprensión, acciones y decisiones hacia los demás, a menudo de forma discriminatoria, incluso sin ser conscientes de ello.

Microagresiones: Intercambios breves y cotidianos que comunican mensajes despectivos u hostiles, a menudo involuntariamente, hacia grupos marginados, en función de su raza, sexo, orientación sexual u otros aspectos de su identidad.

Interseccionalidad: La naturaleza interconectada de categorizaciones sociales como la raza, la clase, el género y la sexualidad, que crea sistemas superpuestos e interdependientes de discriminación y desventaja.

Competencia Cultural: Capacidad para interactuar, comunicarse y trabajar eficazmente con personas de diversos orígenes culturales, demostrando respeto, empatía y comprensión hacia sus experiencias y perspectivas.

Formación sobre prejuicios inconscientes: Programas educativos diseñados para concienciar sobre los prejuicios implícitos y proporcionar estrategias para reconocer y mitigar su impacto en los procesos de toma de decisiones.

3. LISTA DE TERMINOLOGÍA SOBRE DIVERSIDAD E INCLUSIÓN

Grupos de Afinidad: Grupos voluntarios dirigidos por empleados que se forman en torno a identidades o experiencias compartidas, como la raza, el sexo, la orientación sexual o la discapacidad, para proporcionar apoyo, creación de redes y defensa dentro de las organizaciones.

Accesibilidad: Garantizar que los productos, servicios, entornos e información sean utilizables e inclusivos para personas con discapacidad, permitiéndoles participar plenamente en todos los aspectos de la sociedad.

Sensibilidad cultural: Ser consciente y respetuoso o respetuosa con las diferencias y matices culturales de las demás personas, evitar estereotipos y suposiciones y adaptar el propio comportamiento y estilo de comunicación en consecuencia.

Lenguaje inclusivo: Utilizar un lenguaje respetuoso, integrador y de afirmación de todas las personas, independientemente de su raza, sexo, orientación sexual, discapacidad u otros aspectos de su identidad.

Diversidad en la contratación: La práctica de buscar y contratar activamente candidatos y candidatas de grupos infrarrepresentados o marginados para promover la diversidad en las organizaciones.

4. RUEDA DE LA DIVERSIDAD DE HOPKINS



Hawkins et. al. (2017)

5. TABLAS DE AUTORREFLEXIÓN

a) Crear y comunicar una visión de la escuela

Preguntas	Algo a tener en cuenta	Emergentes	En proceso	Sostenibilidad ad práctica	¿Apoya la política eficazmente este aspecto?	Comentarios/Notas
¿Hemos identificado y expuesto claramente una visión de la educación inclusiva basada en los derechos del niño y la equidad, en colaboración con la comunidad escolar?						
¿Comunicamos la visión orientadora de la escuela sobre la inclusión y fomentamos el compromiso de los y las profesoras y el personal con ella?						
¿Orientamos e influimos en la organización y los recursos escolares de acuerdo con principios de equidad?						
¿Promovemos una cultura de mejora continua, innovación y colaboración para desarrollar la enseñanza, el aprendizaje y la evaluación?						
¿Alineamos la autoevaluación escolar con la visión de la inclusión?						
¿Esperamos mucho del bienestar y los logros de todos los y las alumnas?						
¿Facilitamos y potenciamos la práctica centrada en el alumno?						
¿Establecemos un entorno escolar que permita a los y las alumnas expresar sus opiniones en todas las fases de la educación?						
¿Tomamos en serio las opiniones de los y las alumnas, las tenemos en cuenta y actuamos en consecuencia?						

5. TABLAS DE AUTORREFLEXIÓN

b) Mesa de gestión escolar

Preguntas	Algo a tener en cuenta	Emergente	En proceso	Sostenibilidad práctica	¿Apoya la política eficazmente este aspecto?	Comentarios/Notas
¿Gestionamos el cambio a nivel escolar? Por ejemplo, en lo que respecta a los marcos curriculares y de evaluación, el aprendizaje y el desarrollo profesional, la financiación y la asignación de recursos, la garantía de calidad y la responsabilidad.						
¿Gestionamos los recursos financieros para satisfacer las necesidades de toda la comunidad escolar (los y las alumnas, familias y todo el personal de la escuela)?						
¿Garantizamos que el plan de estudios y la evaluación son adecuados y responden a las necesidades de todos los y las alumnas?						
¿Fomentamos y apoyamos una pedagogía y una práctica innovadoras y flexibles que sirvan a un grupo diverso de los y las alumnas y se basen en decisiones bien fundadas?						
¿Ofrecemos una amplia gama de oportunidades y apoyo para garantizar que los y las alumnas puedan asumir la responsabilidad de su propio aprendizaje, sus éxitos y sus logros?						
¿Desarrollamos una cultura de colaboración: relaciones positivas y de confianza?						
¿Garantizamos un apoyo continuo en la comunidad escolar para todos los y las alumnas, familias y personal?						
¿Permitimos y creamos asociaciones con: organismos de apoyo; otras escuelas/instituciones en otros niveles del sistema; empresas de la comunidad para beneficiar a los y las alumnas?						
¿Creamos capacidad en las escuelas para dar cabida a los y las alumnas diversos mediante el compromiso con la investigación y actividades de aprendizaje y desarrollo profesional en colaboración, por ejemplo, con las universidades?						
¿Organizamos un continuo de apoyo equitativo para garantizar los logros y el bienestar de los y las alumnas?						
¿Creamos estructuras/procesos que apoyen la colaboración con las familias y las involucren activamente para promover los resultados y el bienestar de los y las alumnas?						
¿Supervisamos la práctica en las aulas, garantizando una educación de alta calidad y el bienestar de todos?						
¿Participamos en la autoevaluación de la comunidad educativa y reflexionamos sobre los datos para informar sobre la mejora continua de la escuela?						

5. TABLAS DE AUTORREFLEXIÓN

c) Capacidad de los y las líderes escolares

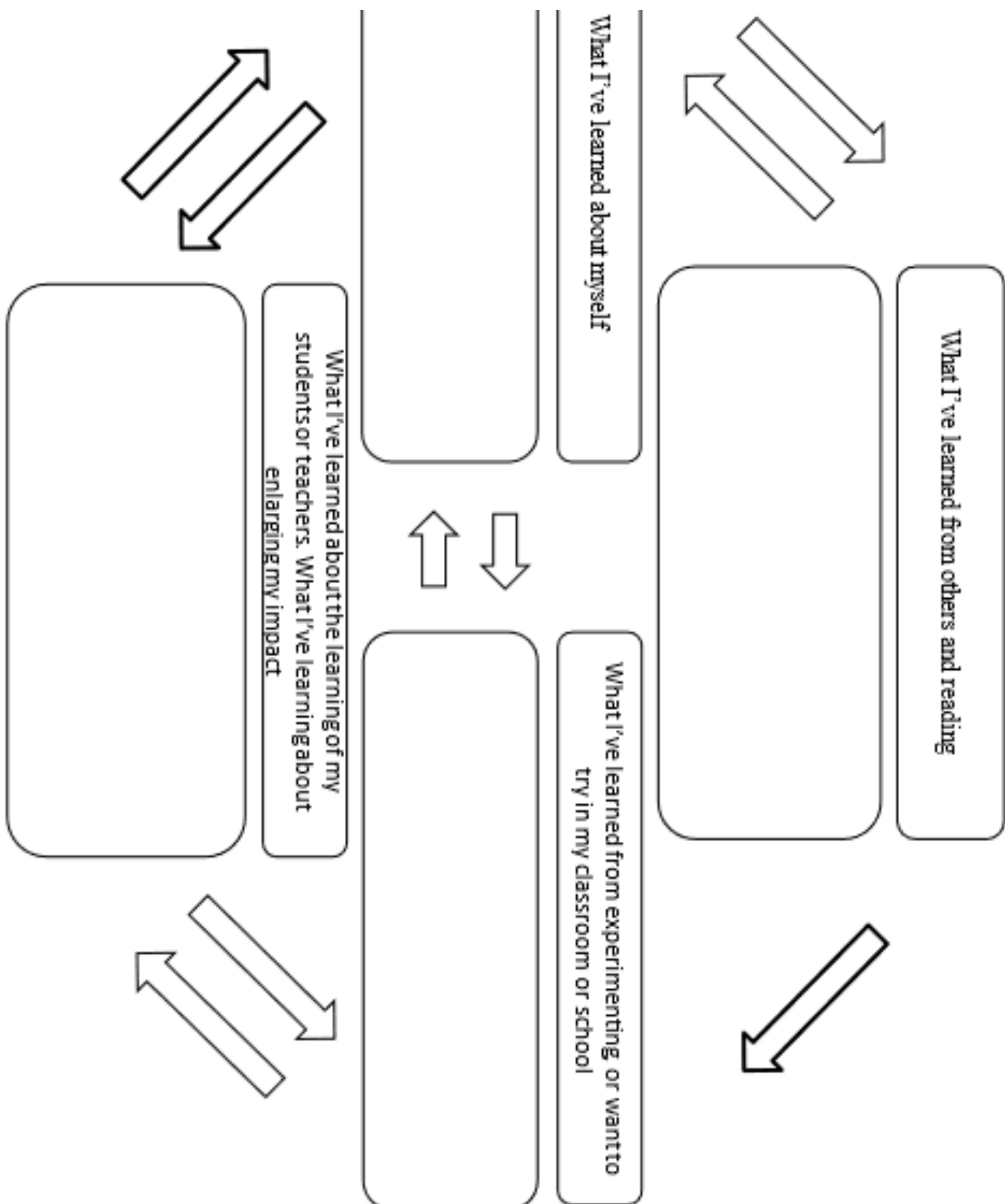
Preguntas	Algo a tener en cuenta	Emergente	En proceso	Sostenibilidad práctica	¿Apoya la política eficazmente este aspecto?	Comentarios/Notas
¿Participamos en oportunidades de aprendizaje y desarrollo profesional para mejorar nuestras propias capacidades de apoyo a las prácticas de educación inclusiva y aumentar los logros y el bienestar de todos los y las alumnas?						
¿Buscamos asociaciones profesionales, amigos críticos y redes de apoyo con otros líderes escolares?						
¿Promovemos y facilitamos oportunidades de colaboración para todo el personal: en aspectos rutinarios de la organización del aprendizaje; a través de enfoques innovadores, incluida la adopción de nuevas tecnologías?						
¿Nos centramos en mejorar la motivación del profesorado y del personal, sus capacidades y su entorno de trabajo para aumentar el rendimiento y el bienestar de los y las alumnas?						
¿Nos aseguramos de que los conocimientos y la experiencia se desarrollan y comparten continuamente dentro y fuera de la escuela?						
¿Proporcionamos y fomentamos oportunidades de aprendizaje y desarrollo profesional para que los y las profesoras y el personal desarrollen sus competencias en la mejora del rendimiento y el bienestar de los y las alumnas?						
¿Facilitamos la práctica reflexiva con el objetivo de transformar la enseñanza, el aprendizaje y la evaluación?						
¿Utilizamos los datos como base para la reflexión de los y las profesoras y la mejora continua?						

6. PLANTILLA OBJETIVOS SMART

Objetivo
Específico
Medible
Realizable
Relevante
Tiempo limitado
Visualizar
Actúa
1.
2.
3.
4.
5.
Obstáculos y Soluciones

7. CUADRO DE RESULTADOS DEL APRENDIZAJE

<p>What I've learned from others and reading</p>	<p>What I've learned about myself</p>
<p>What I've learned from experimenting or want to try in my classroom or school</p>	<p>What I've learned about the learning of my students or teachers. What I've learning about enlarging my impact</p>



The diagram consists of four rounded rectangular boxes arranged in a 2x2 grid. The top-left box is labeled 'What I've learned from others and reading'. The top-right box is labeled 'What I've learned about myself'. The bottom-left box is labeled 'What I've learned from experimenting or want to try in my classroom or school'. The bottom-right box is labeled 'What I've learned about the learning of my students or teachers. What I've learning about enlarging my impact'. Arrows indicate relationships: two arrows point from the top-left box to the top-right box; two arrows point from the top-right box to the bottom-right box; two arrows point from the bottom-right box to the bottom-left box; and two arrows point from the bottom-left box to the top-left box. Additionally, two arrows point from the top-left box to the bottom-left box, and two arrows point from the top-right box to the bottom-right box.

AGRADECIMIENTOS

El Manual del Programa de Desarrollo Profesional (PDP) se ha desarrollado en el marco del proyecto **Leadership for Diversity: Construir escuelas inclusivas y resilientes a través de la CVET. Programa para mejorar las competencias de los líderes escolares para el desarrollo del liderazgo educativo y la gestión de la diversidad**, financiado por el programa Erasmus+ (Ref. Nr. 2022-1-ES01-KA220-VET-000089393).

Siete organizaciones —Dramblys (Coordinadora, España), Intercultures (España), Emphasys Centre (Chipre), Hanze University of Applied Sciences (Países Bajos), Momentum (Irlanda), Le LABA (Francia) y ESHA (Países Bajos)— unieron sus fuerzas para fortalecer el liderazgo educativo dotando a los líderes escolares de las habilidades y herramientas para promover la inclusión y la equidad en sus escuelas.

Reconociendo las crecientes complejidades de la gestión de la diversidad en las escuelas actuales, el proyecto abordó una brecha crítica en el desarrollo profesional. A través del desarrollo de un programa de formación profesional continua a medida y del eHub de Leadership for Diversity, esta iniciativa ofreció a los y las líderes escolares estrategias prácticas, recursos adaptables y herramientas para fomentar culturas inclusivas e implementar cambios significativos en sus entornos educativos.

Este esfuerzo colaborativo ha sentado las bases para escuelas más equitativas, resilientes e inclusivas en toda Europa, donde la diversidad se reconoce y se valora como un activo esencial en la educación.

Se puede encontrar más información sobre el proyecto y los resultados desarrollados en el sitio web del proyecto: <https://leadershipfordiversity.eu>



Creative Commons — Attribution 4.0 International — CC BY 4.0

