

Descripción de los temas del cuadro de herramientas y de las herramientas en el proyecto RETAIN

Descripción temática	
Título del tema del cuadro de herramientas	Inclusión y Diferenciación
Descripción del tema	<p>Los principales títulos que hemos estudiado en este tema son la inclusión y la diferenciación.</p> <p>En el proyecto RETAIN, estos títulos son vistos como una condición previa tanto para el establecimiento de</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Un mejor ambiente de aprendizaje para los niños y jóvenes, donde estos pueden obtener las competencias pertinentes para cumplir con sus necesidades y así poder actuar en consecuencia en el mundo actual 2. Un entorno de trabajo que sea propicio, en constante desarrollo y motivante especialmente para los profesores jóvenes, un entorno que inspire la colaboración entre las distintas generaciones de profesores, aquellos a cargo de la dirección de la escuela, el mundo exterior y los padres <p>La educación inclusiva es acerca de cómo se desarrollan y se diseñan las escuelas, aulas, programas y actividades para que todos los estudiantes aprendan y participen juntos. Teniendo en cuenta que el establecimiento de este tipo de entornos educativos innovadores es posible gracias a la presencia de profesores altamente cualificados, el tema de la "inclusión y la diferenciación" se enfoca desde una perspectiva de desarrollo de las buenas relaciones entre todas las partes interesadas en el contexto general de la escuela. En este sentido, la mejora de las cualidades de liderazgo de los directores de la escuela y las cualificaciones de los profesores se consideran de importancia primordial en el desarrollo de las herramientas sugeridas para crear entornos educativos inclusivos.</p>
Descripción general de las herramientas pertinentes para abordar estas cuestiones y retos	<p>Este tema requiere prácticas de sensibilización entre los directores y profesores de las escuelas, y entre los profesores y padres y su relación con el mundo exterior a nivel sistemático para asegurar así un progreso continuo hacia la formación, el mantenimiento y / o el desarrollo de un ambiente inclusivo. Para abordar las cuestiones relacionadas con nuestro tema acerca de la "inclusión y la diferenciación", hemos considerado y evaluado las siguientes herramientas.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Brújula/Compás de Inclusión: Se trata de una manera de trabajar desde diferentes perspectivas. Por ejemplo, cuando nos fijamos en un dilema específico relacionado con la inclusión de un estudiante y habiendo ya reflexionado anteriormente sobre los pros y los contras de las soluciones que pueden cambiar la perspectiva hacia el profesor para que este reflexione sobre ese mismo dilema, pero en este caso desde la perspectiva del docente y así sucesivamente. El proceso está obviamente relacionado con el paradigma sistémico y es una forma de buscar el conocimiento inesperado y nuevas ideas y formas de pensar, más que en el proceso se centra en soluciones y en qué hacer la próxima vez que el dilema aparezca. 2. Tutoría inversa: (entre directores noveles/ profesores senior) con el fin de ayudar a los directores escolares a comprender las dimensiones de un



ambiente escolar inclusivo efectivo / ineficaz desde diferentes perspectivas. Este es un tipo de relación invertida de tutoría para que los nuevos empleados junior queden emparejados con aquellos directores o empleados más experimentados y así ayudar al trabajador más experimentado a adquirir nuevos aprendizajes (Allen, McManus, y Russell, 1999; Kram, 1996; Kram y Hall, 1996), citado en recursos Humanos Development Review 03 2012 vol. 11 no. 1, P.56).
(ver más en: <http://hrd.sagepub.com/content/11/1/55>)



Descripción de la herramienta

Copiar esta parte todas las veces que sea necesario

Nombre de la herramienta	Tutoría inversa
Objetivo de la herramienta	Tutoría inversa es una herramienta estratégica que se define como el emparejamiento de un empleado junior y más joven que actúa como mentor para compartir sus conocimientos con un colega senior más mayor que actúa como el tutorizado. Teniendo en cuenta el objetivo del proyecto RETAIN, mediante el uso de esta herramienta se espera que los directores de escuela adquirieran los conocimientos técnicos, conozcan las tendencias actuales, obtengan una perspectiva global, y entiendan los detalles de las posibles dificultades experimentadas tanto por los profesores experimentados como los más noveles en lo que se refiere a el ambiente en una escuela más inclusiva. En este sentido, la herramienta tiene como objetivo apoyar el compromiso de los objetivos compartidos para una colaboración inclusiva entre los directores de escuelas, los profesores y otros que puedan estar interesados en la escuela.
Grupo al que va dirigida	La dirección de la escuela, profesores senior y noveles.
Cómo trabajar con la herramienta	Hay algunos puntos esenciales a tener en cuenta al establecer un programa efectivo de tutoría inversa en las escuelas. En primer lugar, la interacción cara a cara entre el mentor y el tutorizado. Se debe de fomentar el hecho de que ambos se vean en persona durante al menos una hora al mes. En segundo lugar, ya que esto va a ser una experiencia de aprendizaje para las partes involucradas, además del marco establecido para las sesiones, tanto a los directores de la escuela como a los profesores se les debe permitir libertad a la hora de desarrollar su agenda en lo que se refiere a la creación de un ambiente de enseñanza y aprendizaje inclusivos en sus propias escuelas. Por último, se espera que ambas partes estén completamente conectadas y comprometidas durante las sesiones.
Conocimientos especiales necesarios para trabajar con la herramienta.	A través del proceso de tutoría inversa, los tutores deben mejorar sus habilidades interpersonales, tales como la capacidad de expresar lo que uno piensa, la escucha activa, la empatía y la capacidad de recibir feedback. Para mejorar los resultados de la tutoría inversa, se debe de animar a los participantes a compartir conocimientos, el valor positivo, y las emociones que puedan surgir en la creación de una conexión positiva.
Material especial (complementario o adicional)	No se necesitan materiales especiales, pero para el uso efectivo de la herramienta en las escuelas, hay algunos requisitos tales como la formalización de la relación, el cultivo de la confianza mutua, y el hecho de permanecer abiertos a nuevas ideas dentro de los sistemas de trabajo de las escuelas. Por ejemplo, con el fin de formalizar la relación, primero se debe crear una buena relación de tutoría. Por esta razón, ambas partes deben tener claras sus expectativas. Además, las reglas básicas de las sesiones de tutoría inversa deben estar claras, y deben ser puestas

	<p>por escrito, deben de cubrir la información sobre aspectos tales como la hora de las reuniones, los temas a tratar en las reuniones, etc. Ya que la tutoría inversa es una relación entre iguales, nadie debe de jugar un papel dominante para así cultivar la confianza mutua y permanecer abierto a nuevas ideas.</p>
Posibles riesgos	Si los requisitos se tratan con cuidado, no debe haber ningún riesgo.
Resultado	<p>Cuando el personal docente (profesores tanto noveles como senior) siente que sus conocimientos y aportaciones son valoradas por la dirección, se sienten motivados para hacer más y hacerlo mejor. Como resultado, la dirección de la escuela puede utilizar sus nuevos conocimientos para mejorar el entorno de aprendizaje inclusivo en sus escuelas. También se espera, como resultado, que mediante el uso de la tutoría inversa como una herramienta, las escuelas participantes involucradas en este proyecto tengan la oportunidad de subir su moral, su productividad y la cooperación de varias generaciones en sus escuelas, al mismo tiempo que obtienen una reducción de los conflictos entre los grupos de diferentes edades.</p>
El fundamento teórico de la herramienta	<p>La herramienta se fundamenta básicamente en dos teorías. Una es la Teoría del Intercambio Social (Social Exchange Theory , SET). Uno de los principios básicos de la Teoría del Intercambio Social es que las relaciones evolucionan con el tiempo en compromisos de confianza, leales, y mutuos. Para ello, las partes deben respetar ciertas "reglas" de intercambio. Estas reglas de intercambio forman una "definición normativa de la situación que se forma entre los participantes o es adoptada por los mismos en una relación de intercambio" (Emerson, 1976: 351). De esta manera, las reglas y normas de intercambio son "las directrices" de los procesos de cambio. Por lo tanto, el uso de la Teoría del Intercambio Social en modelos de comportamiento organizacional se enmarca en la base de la regla de cambio o en el principio en el que el investigador se basa (en Cropanzano y Mitchell, 2005, p 875;). Para una lectura adicional, por favor visite http://jom.sagepub.com/cgi/content/abstract/31/6/874).</p> <p>La otra teoría en que la tutoría inversa se basa es la Teoría la Edad Organizacional, Organizational Age Theory (Lawrence, 1987, 1988). Explica cómo, en el contexto de la tutoría inversa, las normas de edad pueden influir sobre los diferentes niveles de intercambio en sus percepciones y motivaciones (por ejemplo, la organización y diádica) (en Chaudhuri y Ghosh, 2012, p.61), para una lectura adicional consulte la versión en línea del artículo http://hrd.sagepub.com/content/11/1/55).</p>
Descripción del proceso	
Proceso y aplicación del tema en las escuelas	<p>La tutoría inversa es una buena opción si queremos que las escuelas participantes (la dirección de la escuela, el profesorado tanto novel como senior) de diferentes generaciones entiendan y aprecien las fortalezas y perspectivas de cada uno de los demás en términos de inclusión y de diferenciación en la educación. Cuando se implementa de acuerdo con un plan de acción cuidadosamente ideado, se espera promover el aprendizaje y la colaboración. Por lo tanto, para poner a prueba el uso de la tutoría inversa</p>



	<p>como una herramienta y así promover un ambiente de integración en las escuelas participantes:</p> <ul style="list-style-type: none">- Se han de explicar claramente a los directores de escuela y a los representantes de profesores, tanto senior como noveles de cada una de las cinco escuelas que participan en el proyecto, el conjunto de objetivos que se lograrían en el tiempo dado y las acciones a llevar a cabo.-Para garantizar resultados satisfactorios, se pedirá a los participantes que trabajen en parejas (dirección de la escuela + profesor novel / profesor senior y profesor novel + profesor senior) para hablar sobre sus expectativas mutuas y confirmar que los resultados se logran por completo.- Se ha de asegurar que ambas partes han de entenderse y ponerse de acuerdo sobre estos objetivos.- También se ha de revisar y supervisar el conocimiento, por parte de los compañeros, acerca de por qué se requiere de la utilización del ejercicio específico de tutoría y lo que cada uno de ellos obtendría a cambio.-Las reflexiones de los participantes serán anotadas / registradas para ser presentadas.
Otros	Ninguno
Realizado por	The School of Foreign Languages, Çukurova University, Adana, Turkey
Descripción de la herramienta Copiar esta parte todas las veces que sea necesario	
Nombre de la herramienta	El compás de inclusión NVIE (The NVIE Inclusion Compass)
Objetivo de la herramienta	Al utilizar el compás NVIE, el objetivo es trabajar e ir cambiando las diferentes perspectivas para obtener nueva información relacionada con la inclusión teniendo como base el diálogo en equipo.
Grupo al que va dirigido	La dirección de la escuela es el grupo al que el compás NVIE (The NVIE Inclusion Compass)va dirigido directamente, pero para tener éxito, la dirección tiene que involucrar a todos los interesados en los diálogos y procesos concretos que se esfuerzan conjuntamente en asegurar la inclusión de esta herramienta en todos los niveles de la vida y en las actividades de la escuela.
Cómo trabajar con la herramienta	Para utilizar el compás de inclusión se debe comprender que, siendo el director de la escuela o bien una persona con responsabilidad en el desarrollo de procesos de colaboración en la escuela, se han de tener en cuenta cómo los diferentes agentes, por ejemplo, padres, estudiantes y empleados, experimentan un cierto proceso inclusivo. El compás de inclusión es una forma de trabajar e ir cambiando diferentes perspectivas para obtener nueva información sobre la base de un diálogo en equipo. Por ejemplo, observando un dilema específico relacionado con la cooperación con los padres y una vez de haber reflexionado y compartido puntos de vista sobre los pros y los contras de las ideas y soluciones propuestas desde la perspectiva de la dirección, el compás de inclusión sugiere un cambio de perspectiva, pero ahora usando , por ejemplo, la perspectiva docente y así reflexionar sobre el





	<p>mismo dilema, pero en este caso, por supuesto, desde la perspectiva del profesor, y así sucesivamente.</p> <p>Así que, para continuar con el ejemplo anterior, después de haber elegido ya desde el principio la perspectiva de los padres como una de las perspectivas agentes, el siguiente paso de trabajo con el compás es el de tener un diálogo dentro del equipo de profesionales sobre en qué VALORES se puede llegar a un acuerdo y esta debería ser la base de las actividades y decisiones. Y en relación a los valores ya acordados el siguiente paso es proponer VÍAS acerca de cómo apoyar los valores y por último pero no por eso menos importante es ponerse de acuerdo sobre la forma de EVALUAR en qué medida se entienden esos valores elegidos.</p> <p>El proceso está obviamente relacionado con el paradigma sistémico y es una forma de buscar conocimiento inesperado y nuevas ideas y formas de pensar, más que en el proceso se centra en soluciones y en qué hacer la próxima vez que el dilema aparezca. El proceso es un ciclo sistémico que puede continuar sucesivamente pero aplicado a otros nuevos valores. Además, esta perspectiva hace hincapié en que la realidad tiene diferentes significados y planteamientos en función de la perspectiva y narrativa de la persona en la que se haya basado el entendimiento. Por lo tanto, cuando se utiliza el compás es muy importante, que se gire el "volante exterior" y se explore qué VALORES, VIAS y EVALUACIONES podrían ser importantes para cada uno de los agentes en la 'parte fija interior' del compás.</p> <p>Cuando se trabaja con el compás es importante hacer hincapié en que las reflexiones y diálogos nunca son una cuestión de convencer a nadie ni de tan siquiera 'acertar'. De ahí que el trabajo con el compás debe basarse en el enfoque abierto y apreciativo que caracteriza a un diálogo en lugar de ser un debate, donde ganar un argumento es lo que cuenta.</p> <p>VALORES</p> <p>Los valores son la ética que todas las profesiones deben definir como el marco de sus acciones y trabajo inclusivo, ya sea en la enseñanza, la enfermería o en lo que sea.</p> <p>VIAS</p> <p>El establecer vías para obtener objetivos para la inclusión está relacionado con métodos basados en la teoría y la experiencia de la práctica y en la investigación relacionada.</p> <p>EVALUACIÓN</p> <p>Trabajar con inclusión hace que sea necesario evaluar una y otra vez centrándose en los indicadores de participación y diversidad para resolver nuevos objetivos.</p> <p>Trabajando en equipos de dirección escolar con estas tres categorías relacionadas con los agentes y las partes interesadas puede asegurar la aplicación de la inclusión de todos y por esto también contribuirá a retener a los profesores recién formados. La obligación de crear una escuela inclusiva se convierte así en una forma de, o tal vez incluso una herramienta de, reflexión para retener no sólo a profesores recién formados, sino a muchos otros relacionados con las prácticas de la escuela.</p>
--	--





Conocimientos especiales necesarios para trabajar con la herramienta	<p>En realidad no se necesita experiencia específica para trabajar con el compás. Sin embargo, la dirección de la escuela debe ser productiva, reflexiva, de mente abierta, cooperativa, curiosa e innovadora. Además, la dirección de la escuela, así como otras partes interesadas deberían de basar todas sus actividades en un diálogo en equipo para incluir una variedad de voces en vez de dar respuestas adecuadas.</p> <p>Por lo tanto, el director y los demás actores que intervienen en la aplicación del compás NVIE son profesionales en lugar de expertos que desarrollan una gama de recursos compartidos en el tiempo por medio de la conversación.</p>
Material especial (complementario o adicional)	<p>La representación esquemática del compás de inclusión (NVIE Inclusión-Compass (Anexo 1) muestra los grupos de interés y la forma en la que el compás puede trabajar. Sin embargo, el tema de la inclusión puede ser específico de un contexto que puede cambiar de un país a otro. Así otros interesados se pueden añadir al compás.</p> <p>El "manual de bolsillo" se ha preparado para los directores escolares para darles una visión general de cómo el compás se puede implementar al tratar un dilema específico relacionado con la inclusión. El material original consiste en la presentación de un folleto de 12 páginas de cómo entender y utilizar el compás. Esta introducción es a la vez un papel impreso y una introducción basada en Internet. Desafortunadamente este material está sólo en danés (www.nvie.dk).</p>
Posibles riesgos	<p>El compás NVIE puede ser difícil de manejar, requerir mucho tiempo, y puede ser visto como arriesgado desde el punto de vista de la dirección. En este sentido, podría ser difícil motivar y estimular a los directores de la escuela para que utilicen el compás NVIE. Sin embargo, si se recuerda a los directores que se necesita un cierto tipo y grado de pérdida de control, la delegación y la toma de riesgos pueden, de hecho, crear la participación y el compromiso entre los interesados. Los riesgos mencionados para los procesos de participación abierta en la página 4 de la introducción de la caja de herramientas también pueden ser relevantes para el uso del compás NVIE.</p>
Resultado	<p>Con el uso del compás NVIE, tratamos de desarrollar un entorno inclusivo en las escuelas mediante la creación de una relación dinámica y recíproca entre los directores de escuela, los profesores, los estudiantes y otras personas interesadas. La naturaleza de la propia herramienta en sí permite la sostenibilidad ya que el compás ofrece un bucle sistemático que puede seguir y seguir sucesivamente con nuevos valores.</p>
El fundamento teórico de la herramienta	<p>El compás NVIE se basa principalmente en dos teorías principales, i.e. de la teoría de las comunidades de práctica de Lave & Wenger y de la teoría de la configuración y los sistemas de Urie Bronfenbrenner.</p> <p>La teoría de las Comunidades de Práctica se puede definir, en parte, como un proceso de aprendizaje social que se produce cuando las personas que tienen un interés común en un tema o área colaboran durante un período prolongado de tiempo, comparten ideas y estrategias, determinan soluciones, y desarrollan innovaciones. Los tres componentes requeridos de las Comunidades de Práctica::</p> <ol style="list-style-type: none">1. Es necesario que haya un dominio compartido de interés, tal como la inclusión, como en nuestro caso el proyecto RETAIN.





2. Es necesario que haya una comunidad que construya relaciones que les permitan aprender unos de otros.
3. Es necesario que haya una práctica. Las comunidades de práctica no son sólo las personas que tienen un interés en algo. Son los profesionales que desarrollan una gama de recursos compartida estos pueden incluir cuentos, una herramienta útil, experiencias, historias y maneras de tratar ciertos problemas. Con el uso del compás NVIE, el director y otras personas interesadas deciden los valores comunes y desarrollan formas de tratar los problemas relacionados con la inclusión (Wenger, 2000)

La otra teoría principal que subyace en el compás NVIE es teoría de la configuración y los sistemas de Urie Bronfenbrenner . Según esta teoría las personas encuentran diferentes ambientes a lo largo de su vida que pueden influir en su comportamiento en diferentes grados. Estos sistemas incluyen el microsistema (el entorno directo que tenemos en nuestras vidas), el mesosistema (las relaciones entre los microsistemas en nuestras vidas, por ejemplo, la vida familiar y escolar), la exasistema ("exasystem", el entorno en el que existe una relación entre el contexto donde la persona no tiene ningún papel activo y el contexto en el que está participando activamente), el macro sistema (la cultura real de una persona, incluyendo elementos tales como el nivel socioeconómico de la persona, su etnia o raza), el cronosistema ("chronosystem" , las transiciones y los cambios en la esperanza de vida de uno). (Sarah Mae Sincero (14 de marzo 2012) Teoría de los Sistemas Ecológicos Información obtenida el 02 de febrero 2015 de Explorable.com... <https://explorable.com/ecological-systems-theory>

El compás NVIE también se basa en la teoría del aprendizaje de acción de Reginald Revans (1982) que es un enfoque para resolver problemas reales mediante la adopción de la acción y la reflexión sobre los resultados. El proceso de aprendizaje de acción incluye (1) un problema real que es importante, fundamental, y por lo general complejo, (2) un equipo de resolución de problemas diversos o "set", (3) un proceso que promueva la curiosidad, la investigación y la reflexión, (4) el requisito de que hablar se convierte en una acción y, en última instancia, una solución, y (5) un compromiso para aprender. En muchas, pero no todas, las formas de aprendizaje de acción, se incluye un entrenador ("coach") que se encarga de promover y facilitar el aprendizaje, así como de alentar al equipo a auto-gestionarse. En el contexto del proyecto RETAIN, se supone que los directores son los entrenadores ("coaches") de este proceso de aprendizaje de acción.

El compás NVIE también se ha basado en material del "Índice para la Inclusión" de Ainscow y Booth (2002). El índice ha sido un recurso para apoyar el desarrollo inclusivo de las escuelas mediante la construcción de relaciones de colaboración y las mejoras en el ambiente de aprendizaje y enseñanza. Se trata de un conjunto de materiales para apoyar a las escuelas en el proceso del desarrollo de la escuela inclusiva, basándose en las opiniones del





	<p>personal, los directores, los estudiantes de la escuela, los padres / cuidadores y otros miembros de la comunidad.</p> <p>Booth, T y Ainscow M (2002). Índice para la inclusión: Desarrollando el aprendizaje y la participación en las escuelas (Index for Inclusion: Developing learning and participation in schools) Centro de estudios sobre la educación inclusiva (CSIE)</p>
Descripción del Proceso	
Proceso y aplicación del tema en las escuelas	<p>El compás NVIE se pondrá a prueba en cinco escuelas secundarias en Turquía. Se ha previsto que la aplicación pase por tres fases principales, como se explica a continuación:</p> <ul style="list-style-type: none">- FASE 1: TALLER DE INTRODUCCIÓN PARA DIRECTORES DE ESCUELA LLEVADO A CABO POR LOS INVESTIGADORES DEL PROYECTO RETENE<ul style="list-style-type: none">• Crear conciencia sobre ambiente en una escuela diferenciada e inclusiva y revisar sus enfoques actuales para crear ese entorno• Revisión de la finalidad y el uso del compás NVIE como un enfoque para crear / mejorar la enseñanza diferenciada e inclusiva y el ambiente de aprendizaje en las escuelas.• Revisar el papel y la responsabilidad de los directores de escuela y acordar un plan de acción para iniciar el proceso del compás NVIE en las escuelas participantes- FASE 2: CONCEPTOS BÁSICOS DEL COMPÁS NVIE<ul style="list-style-type: none">• La creación de un grupo de coordinación• Ponerse de acuerdo sobre un protocolo común de comunicación basado en la reflexión y el aprendizaje mutuo• Decidir sobre un dilema específico relacionado con la enseñanza diferenciada e inclusiva y el ambiente de aprendizaje en las escuelas• Exploración de las opiniones de los distintos agentes sobre el dilema• Decidir sobre los valores• Decidir sobre las vías para resolver el dilema <p>FASE 3: EVALUACIÓN</p> <ul style="list-style-type: none">• Registro del progreso• Evaluación de la evolución• Información de los resultados
Otros	ninguno





INCLUSIVE ENVIRONMENTS
TO RETAIN NEW TEACHERS

Realizado por	The School of Foreign Languages, Çukurova University, Adana, Turkey
---------------	---



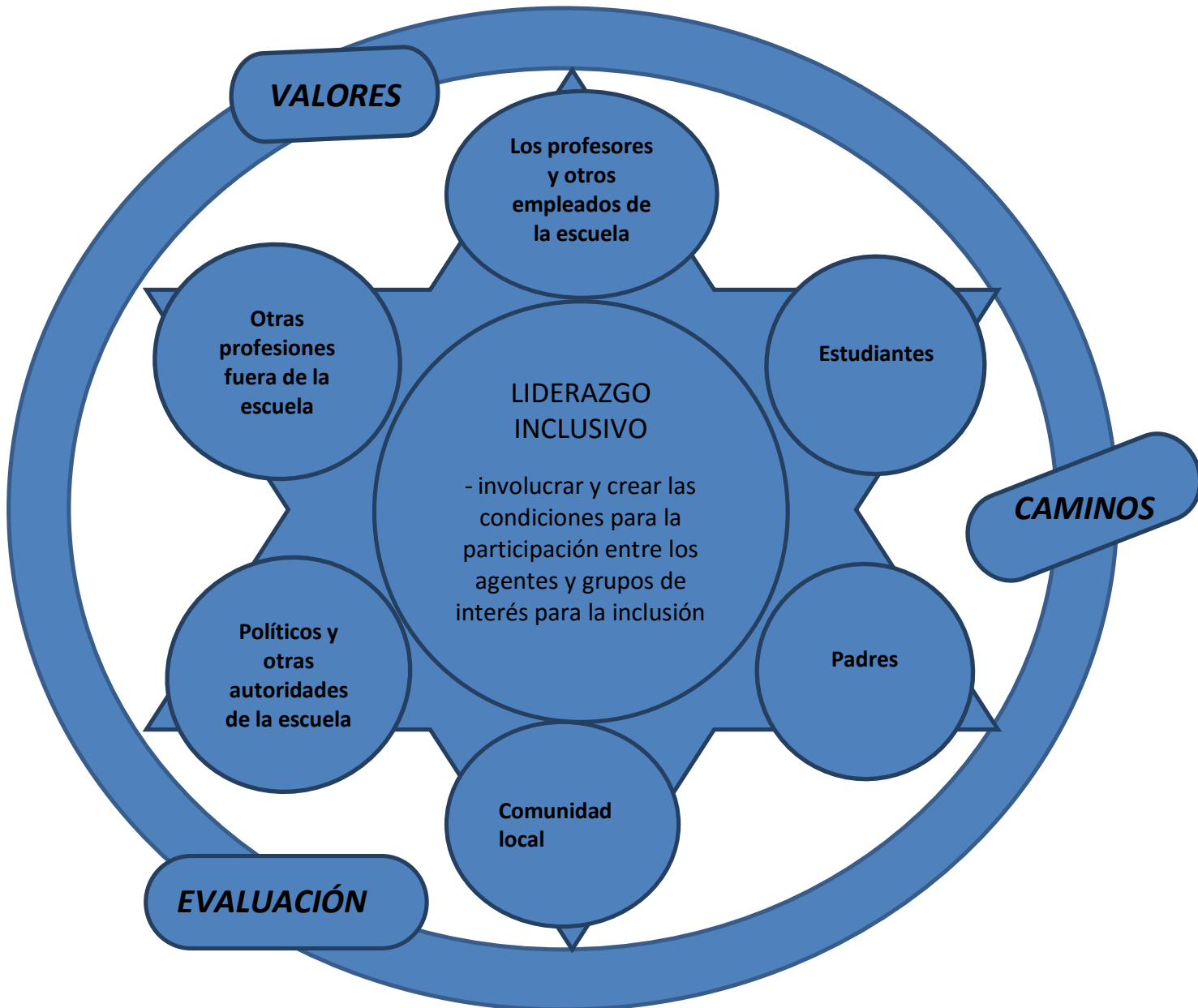
Education and Culture DG

Lifelong Learning Programme

The **RETAIN** Project is supported by The Lifelong Learning Programme

Appendix 1

El compás de Inclusión



*©Copyright NVIE / National Centre for Inclusive Research and Practice www.nvie.dk