

República Dominicana



UNIVERSIDAD IBEROAMERICANA

UNIBE

Escuela de Graduados

EGRU

**PROPUESTA DE ACOMPAÑAMIENTO AL DOCENTE EN
SU FORMACIÓN PARA UNA EDUCACIÓN INCLUSIVA**

**Proyecto final para optar por el título de
Maestría en Gerencia Educativa**

Sustentantes:

Diana Gómez 15-0414

Jazmin Guzmán 19-0842

Asesora:

Dra. Teresa Guzmán Lazala

**Los conceptos expuestos en la presente
investigación son de la exclusiva respon-
sabilidad de los sustentantes.**

Santo Domingo, D. N.

Agosto, 2020

DEDICATORIA

A mi hijo Gonzalo Andrés, quien me ha enseñado a ver la vida de colores.

Su llegada transformó la vida de todos en la familia y ha sido motivo de inspiración. Desde sus primeros latidos ha sido un luchador por salir adelante y demostrar su gran corazón. A quien cuando le quisieron poner una etiqueta de las cosas que lograría o no hacer, ha demostrado su determinación, fortaleza y grandeza. Mi hijo, mi campeón, quien ha demostrado ser más de lo que se puede soñar y me ha enseñado lo que es el amor incondicional y el gran poder de Dios.

Diana Gómez

A mi mamá Ana López, ejemplo claro de amor, lucha y perseverancia. Ella quien a pesar de todas las dificultades que la vida le ha presentado, ha dado todo por sus dos hijos dejando atrás sus propios sueños y metas por ver el triunfo de nosotros. A ella quien me ha enseñado el temor a Dios, la humildad y la ayuda a los demás. Quién ha celebrado todos mis logros y me ha apoyado incondicionalmente en todo lo que he necesitado, aun cuando las situaciones en algunos casos se volvían difíciles. Espero algún día poder regresarle un poco de lo tanto que me ha ofrecido. Este logro no es sólo mío, sino también de ella porque soy el resultado de su esfuerzo.

Jazmín Guzmán

AGRADECIMIENTOS

A Dios por Su amor y Su bondad infinita. Por la vida y la salud, más aún en estos momentos de incertidumbre y retos para toda la humanidad.

A mi familia por siempre ser mi soporte y mi pilar. Por permitirme la oportunidad y darme siempre el apoyo para culminar este proyecto en mi desarrollo profesional.

Mis hijos, mi razón de ser, quienes me inspiran cada día a ser mejor.

A mi esposo, mi mejor amigo y principal promotor a cumplir este sueño, y quien me ha apoyado incondicionalmente. Por su ética, responsabilidad y esfuerzo que me motivan cada día.

A mis padres por su gran ejemplo de lucha, esfuerzo y perseverancia en la vida. Por siempre desear lo mejor para mí, por cada consejo y palabra de aliento para seguir adelante. Mis hermanos, quienes aun desde lejos me han inspirado a siempre trabajar por cumplir mis sueños y alcanzar mis metas.

A Jazmín, por aceptar este reto conmigo en la distancia.

A la profesora Teresa, por su pasión por lo que hace, su apoyo, acompañamiento y motivación en el desarrollo de este proyecto educativo.

AGRADECIMIENTOS

A Dios por la vida, por permitirme llegar hasta este momento, por ser guía de mis pasos y estar siempre presente con su amor infinito.

A mi familia porque a pesar de la distancia han estado en todo momento conmigo acompañándome y porque son el principal motivo para mi superación. Mis padres Ana y Raúl, por su amor, apoyo incondicional, trabajo, esfuerzo y sacrificio por brindarme todo lo necesario. Mi hermano Geovanny por ser mi cómplice desde pequeños, por escucharme en todo momento, por motivarme siempre a seguir adelante y cumplir todos mis sueños.

A Henri Alleaume, por ser el principal autor en la culminación de mis estudios en República Dominicana. Por motivarme a siempre soñar alto y por creer siempre en mis capacidades, por acompañarme en este proceso y apoyarme en todo.

A la Universidad Iberoamericana de Santo Domingo (UNIBE) por permitirme participar en la Maestría a pesar de las dificultades que en un principio se presentaron. Así como también a los docentes del programa de la Maestría en Gerencia Educativa por transmitirme conocimientos y experiencias que me servirán en mi vida profesional y personal.

A la Dra. Teresa Guzmán por su gentileza, profesionalismo y apoyo durante todo el proceso de este proyecto de investigación. Estaré siempre agradecida por su ayuda.

Finalmente, a Diana por esta fructuosa colaboración y por su positivismo que nos permitió progresar rápidamente en un ambiente amistoso. Así también, a mis compañeras con las que compartí las clases durante estos meses.

TABLA DE CONTENIDOS

INTRODUCCIÓN	9
SUSTENTACIÓN	13
1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	14
2. MARCO TEÓRICO	18
2.1. <i>EDUCACIÓN INCLUSIVA</i>	18
2.1.1. Diferencia entre educación especial, integración y educación inclusiva	18
2.1.2. ¿Qué es la educación inclusiva?	24
2.2. <i>LA FORMACIÓN DEL DOCENTE PARA UNA EDUCACIÓN INCLUSIVA</i>	27
2.2.1. Rol de los docentes en la educación inclusiva	27
2.2.2. Características del perfil docente en la práctica de educación inclusiva	30
2.2.3. Políticas de inclusión educativa en la República Dominicana.....	33
2.2.4. Programas de capacitación para atender a las Necesidades Específicas de Apoyo Educativo ofrecidos en educación superior en la República Dominicana	36
2.3. <i>INFLUENCIA DE LA FORMACIÓN DOCENTE EN EDUCACIÓN INCLUSIVA</i>	39
2.3.1. ¿Cuáles son los beneficios de una educación inclusiva?	40
2.3.2. ¿Qué estándares debe cumplir un salón de clases para considerarse inclusivo?	42
3. MARCO METODOLÓGICO	46
3.1. <i>Diseño</i>	46
3.2. <i>Instrumentos de recolección de datos</i>	47
3.3. <i>Población</i>	48
4. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS	49

PROPUESTA DE ACOMPAÑAMIENTO AL DOCENTE EN SU FORMACIÓN PARA UNA EDUCACIÓN INCLUSIVA	7
5. CONCLUSIÓN	56
PROPUESTA DE INTERVENCIÓN	59
1. DESARROLLO DE LA PROPUESTA DE INTERVENCIÓN.....	60
<i>1.1. Población beneficiada</i>	60
<i>1.2. Objetivos</i>	60
<i>1.3. Plan de acción</i>	61
<i>1.4. Descripción del desarrollo del plan de acción</i>	67
2. VALORACIÓN DEL PROCESO DE LA IMPLEMENTACIÓN DE LA INTERVENCIÓN	
.....	68
REFERENCIAS	70
ANEXOS	78
ANEXO 1: INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS. ENCUESTA REDACTADA EN GOOGLE	
FORM.	79
ANEXO 2: RESULTADOS DE LA ENCUESTA.....	81
ANEXO 3: CRONOGRAMA DE PLAN DE FORMACIÓN	96
ANEXO 4: HOJA DE EVALUACIÓN DEL PLAN DE FORMACIÓN	100

RESUMEN

La presente investigación tiene como propósito general describir el nivel de formación en educación inclusiva de los docentes y su influencia en la atención a las necesidades específicas de apoyo educativo en un centro educativo privado seleccionado en la ciudad de Santo Domingo. Posee una estructura que está conformada por dos partes: como primera parte la sustentación de la investigación y como segunda parte se presenta un plan de intervención. Se utilizó un enfoque descriptivo no experimental y como herramienta para la recolección de datos se utilizó la encuesta. Se plantearon dos variables que fueron la formación docente y la educación inclusiva. Se trabajó con una muestra de 24 docentes de primaria del colegio en estudio.

Los resultados detallaron aspectos importantes de la educación inclusiva, así como también, por medio del estudio empírico se detectó la realidad del equipo docente del colegio en cuanto a la atención a las Necesidades Específicas de Apoyo Educativo. Los datos obtenidos sirvieron para la creación de un plan de formación docente para la educación inclusiva.

Palabras clave: Educación Inclusiva, Formación Docente, Necesidades Específicas de Apoyo Educativo, Inclusión.

INTRODUCCIÓN

El modelo de educación inclusiva tiene por finalidad mejorar el aprendizaje de todos los niños, adaptándose a sus necesidades. Esta metodología se caracteriza por ser un proceso que toma en cuenta las necesidades del niño y a la vez responde en cuanto al ambiente del mismo. Se trabaja de manera conjunta el centro educativo y la comunidad escolar en búsqueda del mejoramiento de la calidad educativa para todos los estudiantes. Para esto la educación debe ser reconocida para todos, y requiere de ayudas y respuestas curriculares concretas.

La formación docente para atender a las necesidades específicas de apoyo educativo, busca preparar a los profesionales para poder enseñar y transmitir conocimientos y valores necesarios para la formación de las personas e individuos íntegros. Cuando se logra una educación inclusiva los resultados son tan beneficiosos para todos los involucrados. Un centro educativo inclusivo promueve la igualdad en la calidad de los servicios educativos brindados.

Esta investigación surge de la necesidad de la capacitación a docentes para la educación inclusiva en los grados de básica en un centro educativo privado seleccionado en la ciudad de Santo Domingo. Debe iniciar por el reconocimiento de la necesidad actual de atender a estas dificultades en el mundo de la educación. Partiendo de la necesidad de brindar estos servicios a las familias afectadas desde el mismo centro educativo, y contando con el apoyo de toda la comunidad escolar.

En este contexto, se realizó esta investigación teniendo como objetivo general la descripción del nivel de formación en educación inclusiva de los docentes y su influencia en la atención a las necesidades específicas de apoyo educativo en un colegio privado de Santo Domingo.

Se utilizó el enfoque descriptivo no experimental, y como herramienta para la recolección de datos se utilizó la encuesta propuesta por el Index for Inclusion (Booth y Ainscow, 2002); la población fueron los docentes de primero a octavo grado del colegio en mención. Los resultados obtenidos fueron analizados y se llevaron a cabo conclusiones que ayudaron a elaborar la propuesta del plan de formación docente.

La investigación está estructurada en dos partes: como primera parte, la sustentación, la cual contiene el planteamiento del problema, marco teórico y estudio empírico y la segunda parte la propuesta de intervención. El marco teórico está compuesto por 3 capítulos los cuales se detallan a continuación:

Como primer capítulo, “*Educación Inclusiva*” se menciona la diferencia entre educación especial, integradora e inclusiva para tener claro el momento en que surgieron y las características de cada una, con el fin de distinguir la educación inclusiva entre los otros dos modelos de atención a la diversidad. De igual manera, se destacan las principales definiciones de la educación inclusiva propuestas por autores e investigadores de la época, así como los componentes de la misma.

En el segundo capítulo “*La formación del docente para una educación inclusiva*” se plantea el rol del docente en la educación inclusiva, así como también el perfil tanto del centro educativo como el docente inclusivo. De igual manera, se detallan las principales políticas de inclusión de la República Dominicana y los diferentes programas de capacitación para atender a las Necesidades Específicas de Apoyo Educativo ofrecidos en la educación superior en el país.

En el tercer capítulo “*Influencia de la formación docente en educación inclusiva*” se exponen los beneficios que aporta la educación inclusiva y los estándares que un salón de clases debe cumplir para considerarse inclusivo. De esta manera se trata de presentar las diferentes ventajas que aporta la inclusión no solo en la educación, sino también en la sociedad. Además, muestra los elementos que debe tener una aula inclusiva con el fin de aportar una idea clara de lo que se necesita para la atención a la diversidad.

A continuación, realiza el estudio empírico, en el cual se analizan y se presentan las conclusiones de los resultados obtenidos por medio la literatura y los obtenidos por medio de la herramienta de recolección de datos.

Finalmente, la segunda parte la investigación es la propuesta de intervención, en la cual se detalla la población beneficiada, los objetivos, las actividades con sus responsables, recursos humanos y materiales. Se plantea la valoración del proceso de la intervención, es decir, la evaluación del plan.

Se considera que este trabajo ayudará a la mejora del equipo docente del centro educativo privado seleccionado en la ciudad de Santo Domingo, en términos de educación inclusiva, y por consiguiente mejorará la educación brindada a todos los estudiantes sin distinción alguna. Así como también servirá como ejemplo para futuras investigaciones de colegios que quieran desarrollar una educación inclusiva y con esto poco a poco se vayan eliminando las distintas formas de exclusión y así poder garantizar una educación e igualdad e igualitaria.

PRIMERA PARTE

SUSTENTACIÓN

1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

La educación inclusiva tiene como meta la transformación de los sistemas educativos para que todos los alumnos y alumnas, sin restricción o limitación alguna, tengan oportunidades equitativas y de calidad para su propio desarrollo (Echeita, 2017). Uno de los autores claves para lograr el objetivo de la inclusión son los docentes, para esto, es importante que ellos y las instituciones educativas estén debidamente capacitadas para promover una educación inclusiva de calidad; bajo este contexto la formación docente representa un aspecto primordial que se debe trabajar.

A nivel mundial diversas políticas han surgido a lo largo de los años para hacer realidad la inclusión en las instituciones educativas, estas políticas surgen del deseo de incluir a las escuelas regulares el grupo de minorías que históricamente fue excluido; ya sea por su etnia, estatus social, discapacidad, religión o género. La problemática está en que la mayoría de centros educativos no están preparados para atender a la diversidad, en muchos casos lo que se está haciendo es integrando este grupo de alumnos a escuelas regulares como respuesta a las nuevas políticas y diseños curriculares; sin embargo, los alumnos no son incluidos puesto que los docentes no han sido formados para la inclusión (Luque Espinoza, 2016).

En un estudio realizado por Cruz, R. (2018) donde se analizaron los conflictos éticos a los que los docentes se enfrentan en el proceso inclusivo escolar, se concluyó que :

Educación inclusiva ¿mismo juego, sólo nuevas reglas? En un primer momento, se pudo evidenciar cómo en lo educativo, aquello más tradicional, sigue presente en el denominado nuevo paradigma de educación inclusiva, si bien hay valores presentes, las prácticas y acciones

pedagógicas lejos están de proceder casi de la forma más tradicional de pensar pedagógicamente. Hay separación, clasificación y segregación en la inclusión. (p.54)

Los centros educativos en la República Dominicana están enfrentando el reto de brindar una educación inclusiva de calidad. El personal encargado para trabajar en la práctica docente no siempre cuenta con los conocimientos necesarios para poder brindar la atención a las necesidades específicas de apoyo educativo. Hoy en día, se puede evidenciar en las aulas la segregación y poca instrucción diferenciada, en ciertos casos se solicita tener un profesor de apoyo, llamados comúnmente “maestros sombra”, estos docentes pasan toda la jornada educativa al lado del alumno con discapacidad lo que refiere a un cierto retroceso en el proceso de enseñanza-aprendizaje, puesto que el niño o niña se vuelve dependiente al acompañamiento. Arnaiz (2019) menciona que:

El profesor de apoyo se ha convertido en muchos casos en una barrera humana, al ser el principal profesor y a veces el único del alumno con necesidades educativas especiales aún estando éste a tiempo completo en una clase regular. Realidad que ha puesto de manifiesto que la formación inicial y permanente del profesorado debe ser revisada y actualizada. (p. 26)

Por otro lado, los docentes principales aún se rigen por modelos de enseñanzas tradicionales. Guzmán (2015) en su investigación realizada en República Dominicana, identificó que una barrera para desarrollar prácticas inclusivas en las escuelas es que los alumnos rara vez pueden elegir el trabajo a realizar y muy pocas veces este trabajo es expuesto para que los demás compañeros lo vean; esto indica que aún se enseña bajo un modelo tradicional, centrado en el docente y no en el alumno. Por lo tanto, en el mismo estudio se recomienda la formación y actualización docente para la educación inclusiva.

En este contexto, surge la necesidad de investigar si los docentes están debidamente formados en educación inclusiva y su influencia en la atención a las necesidades específicas de apoyo educativo.

En este estudio investigativo se plantea las siguientes interrogantes:

Problema General

- ¿Cuál es el impacto de la formación docente para lograr una educación inclusiva de calidad para todos?

Problemas Específicos

- ¿Cuáles han sido las etapas de la educación inclusiva en la República Dominicana?
- ¿Cuál es el perfil del docente y un centro educativo inclusivo?
- ¿Cuáles son las limitantes en la formación y capacitación docente para brindar una educación inclusiva?
- ¿Cómo garantizar una educación de calidad para todos?

Objetivo General

Describir el nivel de formación en educación inclusiva de los docentes y su influencia en la atención a las necesidades específicas de apoyo educativo en un centro educativo privado seleccionado en la ciudad de Santo Domingo.

Objetivos Específicos

1. Definir y diferenciar entre educación especial, integradora e inclusiva.
2. Identificar y describir el perfil de un centro educativo inclusivo y el perfil docente.

3. Analizar el nivel de preparación en la práctica docente para desarrollar una educación que atienda a las necesidades específicas de cada uno de los estudiantes.
4. Diseñar una propuesta de formación docente para la atención de la educación inclusiva de calidad.

Importancia de la investigación

En la República Dominicana los servicios de atención a la diversidad y los servicios brindados en las necesidades específicas de apoyo educativo están limitados. La mayoría de los docentes se enfrentan al reto de responder a la diversidad de las necesidades por parte de sus estudiantes

La formación docente para atender a las necesidades específicas de apoyo educativo, busca preparar a los profesionales para poder enseñar y transmitir conocimientos y valores necesarios para la formación de las personas e individuos íntegros. Cuando se logra una educación inclusiva los resultados son tan beneficiosos para todos los involucrados. Un centro educativo inclusivo promueve la igualdad en la calidad de los servicios educativos brindados.

Esta propuesta de investigación surge de la necesidad de la capacitación a docentes en un colegio privado para la educación inclusiva. Debe iniciar por el reconocimiento de la necesidad actual de atender a estas dificultades en el mundo de la educación. Partiendo de la necesidad de brindar estos servicios a las familias afectadas desde el mismo centro educativo, y **contando con el apoyo de toda la comunidad escolar.**

2. MARCO TEÓRICO

2.1. EDUCACIÓN INCLUSIVA

En este primer capítulo se presenta la diferencia entre la educación especial, integradora e inclusiva, analizando los principales momentos en la historia y las características de cada una, para hacer una diferencia clara de estos términos que muy a menudo se relacionan y en ciertos casos se cae en confusiones. Además, se presenta las definiciones que diferentes autores le dan a la inclusión, de igual manera se resalta las principales características y valores que la conforman.

2.1.1. Diferencia entre educación especial, integración y educación inclusiva

La educación inclusiva ha pasado por muchos cambios que han dado paso al concepto que actualmente se conoce. A continuación, se muestran los principales momentos que dieron paso a la creación del nuevo paradigma de la educación inclusiva:

Educación Especial/ período segregativo

Contrario a la creencia popular, educar a los niños con discapacidad no es nada nuevo. La atención que se ha dado al tema de su escolarización es antigua y ésta ha dado lugar a innovaciones educativas que siguen siendo relevantes hoy en día.

A finales del siglo XIX y principios del siglo XX se dió la obligatoriedad de la enseñanza, por tal motivo, comenzaron a surgir centros de educación especial de manera general y pública para ofrecer educación a aquellos niños que tenían algún tipo de discapacidad, y que tradicionalmente habían permanecido en sus hogares o asilos. La escolarización de los niños discapacitados se constituyó entonces en un marco escolar separado, esto se justificó por el hecho de que los niños considerados “anormales” con características especiales no podían compartir la misma educación que los niños “normales”, por lo tanto, tenían que seguir un camino especial.

Debido a la diversidad de problemas de aprendizajes durante esta época, inició el proceso de clasificación, etiquetación y segregación; se denominó a este tipo de atención como educación especial y se separó de la educación regular, creando métodos y técnicas especializadas.

Educación integradora/período integrador

En los años de 1960 y 1970, surgen inicialmente en Estados Unidos y posteriormente en todo el mundo, diferentes movimientos de padres y personas con discapacidad que exigían tener legalmente los mismos derechos que las personas sin discapacidad. Se cuestionó por qué las personas con necesidades educativas especiales tenían que asistir a escuelas separadas y alejados de sus familiares, ya que en muchos casos estos centros educativos eran internados. Surge entonces la era de la normalización, dando paso a la educación integradora, es decir, el proceso de incorporar parte del alumnado de centros de educación especial a centros ordinarios. (Oliva, Tobón, Pérez, Karina y Romero, 2015).

El informe de Warnock (1974) dio nuevas sugerencias en lo que respecta a los conceptos que se tenían en la educación especial, presentando así nuevos elementos que constituían la educación integradora, como por ejemplo: ningún niño con deficiencia podría ser considerado como ineducable y la educación sería un derecho que todas las personas poseen y sus fines serían para todos sin excepción; además, ya no existiría la división de los alumnos que tenían necesidades educativas especiales y los que no. Se popularizó el concepto NEE (Necesidades Educativas Especiales) logrando así, eliminar el lenguaje peyorativo.

Por consiguiente, el modelo de integración se hacía más fuerte. Éste tenía como principal objetivo integrar a los alumnos con discapacidad a las escuelas regulares. En otras palabras, el

proceso de integración consistía en trasladar el enfoque individualizado y rehabilitador (enfoques propios de la educación especial) al contexto de los centros educativos regulares, realizando ajustes y adaptaciones para el alumno con necesidades educativas especiales y no para todos los alumnos en sí (Domínguez, López, Pino y Vázquez, 2015).

El objetivo principal de la integración era la participación de los alumnos con necesidades educativas especiales a los sistemas regulares. Sin embargo, lo que se consiguió fue algo muy distinto, ya que se tenía un currículo único y segregado, con programas de apoyo individuales para alumnos con NEE contruidos en relación con ese currículo.

Educación inclusiva/ Periodo inclusivo

Más adelante, el contexto socioeducativo iba cambiando por lo surgió un nuevo término: la inclusión. El concepto de inclusión conlleva a modificar las estructuras, funcionamientos y las propuestas pedagógicas de los centros educativos con el objetivo de dar respuesta a las necesidades educativas de todos los alumnos, de manera que cada uno de ellos tenga las mismas oportunidades educativas de calidad (Domínguez et al., 2015).

El principio de la educación inclusiva fue adoptado en la Declaración de Salamanca en 1994, en el marco de la Conferencia Mundial sobre Necesidades Educativas Especiales, donde más de 300 participantes constituidos por 92 gobiernos y 25 organizaciones internacionales se reunieron con el objetivo de promover la educación para todos. En dicha declaración se proclamó que:

- Todos los niños de ambos sexos tienen un derecho fundamental a la educación y debe dárseles la oportunidad de alcanzar y mantener un nivel aceptable de conocimientos.

- Cada niño tiene características, intereses, capacidades y necesidades de aprendizaje que le son propios.
- Los sistemas educativos deben ser diseñados y los programas aplicados de modo que tengan en cuenta toda la gama de esas diferentes características y necesidades.
- Las personas con necesidades educativas especiales deben tener acceso a las escuelas ordinarias, que deberán integrarlos en una pedagogía centrada en el niño, capaz de satisfacer esas necesidades.
- Las escuelas ordinarias con esta orientación integradora representan el medio más eficaz para combatir las actitudes discriminatorias, crear comunidades de acogida, construir una sociedad integradora y lograr la educación para todos; además, proporcionan una educación efectiva a la mayoría de los niños y mejoran la eficiencia y, en definitiva, la relación costo-eficacia de todo el sistema educativo. (UNESCO, 1994, p.9)

De igual manera, se planteó el principio rector del Marco de Acción para las Necesidades Educativas Especiales, aprobado también en la Conferencia, el cual mencionaba que las escuelas debían de recibir a todos los niños independientemente de sus condiciones “niños discapacitados y niños bien dotados, a niños que viven en la calle y que trabajan, niños de poblaciones remotas o nómadas, niños de minorías lingüísticas, étnicas o culturales y niños de otros grupos o zonas desfavorecidos o marginados” (UNESCO, 1994, p. 6.)

La declaración de Salamanca significó entonces un acontecimiento significativo en el tema de la educación para todos. Tal como señala Andújar (2019) esta declaración instó a la sensibilización y movilización de los gobiernos, tomadores de decisiones, académicos, familias y a la sociedad entera hacia una educación mucho más justa y equitativa.

A continuación, se muestra cuadro resumen con las principales características de los tres periodos mencionados anteriormente:

	Segregación	Integración	Inclusión
Período	Primera concepción, presente desde el inicio de la educación especial.	Antiguo concepto de integración, desde 1968 en Cataluña, 1975 en Estados Unidos y en Francia, 1978 en Quebec.	El nuevo diseño apareció desde 1968 en Cataluña y 1986 en los EE. UU. Discutido bajo diferentes términos en otros países
Sistema educacional	Segregativo	Integrativo (físico o social) basado en la selección.	Integradora (educativa) e integral (abarcativa)
¿Qué adaptaciones para niños con necesidades educativas especiales?	Los niños con necesidades educativas especiales pueden recibir instrucción en instituciones que atienden sus necesidades médicas y educativas como una prioridad.	Escolarizar lo más cerca posible de una escuela regular a la que el niño debe adaptarse. Cuanto mayores sean las necesidades de los niños, mayores serán los "desvíos segregativos" (ayuda, clases especiales, lecciones o momentos de apoyo también).	Las prácticas especializadas están "normalizadas", son parte de dispositivos de diferenciación de clase y escuela ordinarios (pedagogía diferenciada)
Limitaciones institucionales.	La escolarización en estructuras especiales.	Incentivo para integrar (cuando sea posible ...)	Educación obligatoria para todos.

Rol de los profesionales de educación especial.	Ayuda para niños que reciben educación especial.		Ayuda para el personal escolar (que tiene que adaptar sus intervenciones...)
Modelo infantil	clínico: - centrado en el déficit - basado en diagnóstico médico, estadísticas, clasificación - con un objetivo de tratamiento		Educativo - centrado en las necesidades educativas - basado en una evaluación formativa de necesidades - con un objetivo de aprendizaje que satisfaga las necesidades
Modelo educativo dominante	Pedagogía terapéutica: los niños necesitan una pedagogía especial basada en su discapacidad, con un objetivo reparador.		Pedagogía diferenciada: los niños reciben una educación diferenciada según sus necesidades.
Modelo de integración	Es irrelevante poner a los niños con necesidades "extraordinarias" en la escuela convencional.	Médico y asistido	Cognitivo y humanista
Ejemplo de cambios en la terminología.	Minusválido Clase especial	Niño discapacitado Clase de integración	Niño con discapacidad. Estudiantes con necesidades educativas especiales. Unidad de integración

Fuente: Thomazet (2006). De l'intégration à l'inclusion. Une nouvelle étape dans l'ouverture de l'école aux différences.

Como se puede ver, los 3 periodos tienen sus propias características y particularidades, tanto la educación especial como integradora ayudaron a dar paso a la educación inclusiva. Sin embargo, aunque el nuevo paradigma de la inclusión haya surgido y forme parte de la nueva era

de la educación, los sistemas de educación especial e integradora aún siguen en la sociedad para atender a la diversidad.

2.1.2. ¿Qué es la educación inclusiva?

La educación inclusiva se contempla como el proceso que asegura el acceso, la participación y el aprendizaje no solo de los alumnos con discapacidad o con necesidades educativas especiales, sino también, la de todos los estudiantes que pueden llegar a ser sujetos de exclusión. (UNESCO, 2017). La educación inclusiva implica que todos los niños, niñas, adolescentes, jóvenes y adultos, reciban una educación de calidad donde se considere y respete las distintas capacidades y necesidades educativas, etnia, religión, costumbres, idioma, discapacidad, u otros.

La educación inclusiva, como bien su nombre lo indica, busca resaltar las metodologías en la enseñanza que provoquen una reflexión en el sistema educativo a modo de poder responder a la diversidad en las necesidades específicas de apoyo educativo en un ambiente igualitario. Arnaiz (2019) agrega que la educación inclusiva tiene como objetivo eliminar toda forma de opresión y luchar por alcanzar un sistema educativo para todos, que esté fundamentado en los valores de igualdad, participación y no discriminación, para una sociedad realmente democrática. Es así como la educación inclusiva hace una clara diferencia entre el modelo de la educación tradicional donde reina la competición y la selección, donde además se premian los logros individualizados, y el modelo basado en la equidad y lucha por la igualdad.

Booth y Ainscow, (2002, p.3), mencionan que la inclusión en la educación implica los siguientes puntos:

1. Valorar a todos los estudiantes y el personal por igual.

2. Aumentar la participación de los estudiantes y reducir su exclusión de las culturas, los planes de estudio y las comunidades de las escuelas locales.
3. Reestructurar las culturas, políticas y prácticas en las escuelas para que puedan responder a la diversidad de estudiantes en la localidad.
4. Reducir las barreras para el aprendizaje y la participación de todos los estudiantes, no solo aquellos con impedimentos o aquellos que están clasificados como "con necesidades educativas especiales".
5. Aprender de los intentos de superar las barreras para el acceso y la participación de estudiantes particulares para hacer cambios en beneficio de los estudiantes de manera más amplia.
6. Ver la diferencia entre los estudiantes como recursos para apoyar el aprendizaje, en lugar de los problemas a superar.
7. Reconocer el derecho de los estudiantes a una educación en su localidad.
8. Mejorar las escuelas para el personal y para los estudiantes.
9. Hacer hincapié en el papel de las escuelas en la construcción de la comunidad y el desarrollo de valores, así como en el aumento de los logros.
10. Reconocer que la inclusión en la educación es un aspecto de la sociedad de inclusión.

En la actualidad, diferentes compromisos a nivel mundial se han creado para la inclusión en la educación, poniendo en manifiesto las características que la definen. Por ejemplo, la

Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible, aprobada en diciembre del 2015 por la Asamblea General de las Naciones Unidas, donde especialmente el objetivo número 4 hace referencia a la educación inclusiva de calidad:

Objetivo 4. Garantizar una educación inclusiva y equitativa de calidad y promover oportunidades de aprendizaje permanente para todos.

4.1 De aquí a 2030, asegurar que todas las niñas y todos los niños terminen la enseñanza primaria y secundaria, que ha de ser gratuita, equitativa y de calidad y producir resultados de aprendizaje pertinentes y efectivos.

4.5 De aquí a 2030, eliminar las disparidades de género en la educación y asegurar el acceso igualitario a todos los niveles de la enseñanza y la formación profesional para las personas vulnerables, incluidas las personas con discapacidad, los pueblos indígenas y los niños en situaciones de vulnerabilidad. (Naciones Unidas, 2018, p. 27-28)

En este sentido, la educación inclusiva se reconoce por la búsqueda de la calidad educativa de manera equitativa. La misma tiene que reflejar resultados positivos y pertinentes como consecuencia de estrategias innovadoras que permitan la participación de todos los alumnos, respetando cada una de sus características.

En conclusión, el paradigma de la educación inclusiva cada vez va tomando más relevancia en la sociedad, tal y como lo menciona Arnaiz (2019), ésta se puede definir como “una actitud, como un sistema de valores, de creencias, no como una acción ni como un conjunto de acciones meramente técnicas.” (p.34). Se enfoca en las características y cualidades de cada

estudiante para que puedan desarrollar todas sus habilidades y competencias, en un ambiente sano, donde prevalece la igualdad y se respeta la diferencia.

2.2. LA FORMACIÓN DEL DOCENTE PARA UNA EDUCACIÓN INCLUSIVA

“La educación puede ser un factor de cohesión social si procura transformar la diversidad en un factor positivo de entendimiento mutuo entre los individuos y los grupos humanos y al mismo tiempo evita ser (ella misma) un factor de exclusión social” (UNESCO, 2000)

Para poder lograr un cambio significativo en el sistema educativo en la República Dominicana, y producir una verdadera inclusión, se hace necesario detenernos y observar lo que estamos haciendo. Para ello, Ainscow (2004) sugiere “crear espacios que nos permitan reevaluar y reflexionar, interrumpiendo de esta forma los discursos previos y permitiendo centrar nuestra atención en posibilidades para avanzar en la práctica, no consideradas previamente.” (p.8) De la misma manera, es preciso poner en práctica el creer, poder y hacer por parte de los docentes para poder lograr una educación inclusiva de calidad.

2.2.1. Rol de los docentes en la educación inclusiva

Una de las características de las aulas inclusivas es que tanto los niños con y sin discapacidad reciban educación de calidad en conjunto, en este marco, se declara fundamental el rol de los docentes en la atención de todos los alumnos ya que son los tomadores de decisiones, los que planifican y ejecutan las clases en el aula. Por tal razón, el éxito de la educación inclusiva conlleva cambiar el rol y las responsabilidades que los profesores habían tenido anteriormente, dándole paso a nuevas pautas y características que rige el nuevo paradigma de la inclusión.

El rol del maestro es vital en la implementación de aulas inclusivas ya que el maestro es el modelo a seguir de los alumnos, frente a ellos, el docente muestra sus actitudes, comportamientos, expresiones, cultura y las diferentes técnicas metodológicas que interferirá en la educación de cada niño y niña que se encuentre en el aula y sus alrededores.

En primer lugar, se requiere de un cambio significativo en el rol de los formadores de los maestros, es decir, la formación inicial de los docentes en términos de inclusión, puesto que la mayoría no tienen un enfoque inclusivo. Tal como lo mencionan García, Herrera y Vanegas (2018) “el rol formador desde una perspectiva inclusiva, implica no solo adquirir nuevas competencias docentes, sino superar las barreras instaladas en las instituciones universitarias” (p. 153). Por lo tanto, surge la importancia de cambiar el rol del docente formador, esto requiere cambiar la educación tradicional instalada en las universidades y adoptar nuevas ideas hacia la atención de la diversidad para formar profesores más inclusivos.

El docente en la educación inclusiva tiene un rol de guía, Rivero (2017) menciona que los docentes están llamados a guiar a sus alumnos, respetando las diferencias que cada uno posee y brindándoles una educación equitativa y de calidad. Así como también, deben de estar abiertos a hacer cambios en el currículo, adecuándolo a sus prácticas en el aula para incluir a todos los alumnos tomando en cuenta las características y necesidades de cada uno de ellos. Además, a parte de sus conocimientos de la materia que imparten, deben tener liderazgo, capacidad para gestionar, tomar el rol de observadores e investigadores, que creen y busquen nuevas soluciones a las problemáticas que se le presentan en su labor como docentes realizando constantemente un análisis exhaustivo. (Castillo, 2016)

El proceso de la educación inclusiva conlleva a una nueva percepción del rol del docente. Duran y Giné (2011, p.159-160) proponen elementos esenciales para el profesorado como:

1) El docente debe aceptar a todo el alumnado como propio. Todos los alumnos de una clase son responsabilidad del profesor tutor, independientemente de las diferentes características personales que cada uno tenga. Esta tutoría puede ser compartida en algunos casos con otros profesores de apoyo, pero esto no significa que el docente se desentienda del aprendizaje y desarrollo de ese alumno.

2) El profesorado debe conocer las diferencias de los alumnos. Esto requiere conocer las formas de evaluación de las situaciones de singularidad de los alumnos, así como también las formas de atención y participación para el aprendizaje.

3) El docente facilita la atención a la diversidad, para esto es necesario el dominio de decisiones curriculares y metodologías de manera que facilite la participación y aprendizaje de todos los alumnos. Esto requiere de una planificación multinivel, con diseño universal, entre otras, para diversificar las actividades para el logro del mismo objetivo y ajustar el grado y tipo de ayudas. Además, realizar evaluaciones con distintos grados de consecución de un mismo objetivo.

4) Es imprescindible la colaboración con otros profesores, buscando formas de docencia compartida y de reflexión sobre las prácticas observadas todo esto como mecanismo de mejora docente, además tomar en cuenta la participación de la comunidad y las familias.

5) El profesor debe conocer los procedimientos de actuación de los profesionales de apoyo, de esta manera poder participar activamente en la identificación de singularidades, y elaborar planes personalizados con su puesta en práctica, seguimiento y valoración. Esta colaboración ayudará a la disposición de apoyos dentro del aula.

6) Los profesores actuarán como investigadores de su práctica (investigación-acción), reflexionando entre ellos y buscando formas de desarrollo profesional. Para esto, es sumamente esencial escuchar al alumnado, especialmente aquellos alumnos que se encuentran en situación de vulnerabilidad, indagando qué piensan y cómo se sienten.

Claro está que para realizar verdaderos cambios en las prácticas docentes hacia una aula inclusiva, el profesor debe primeramente creer en esta nueva filosofía y tener la voluntad de cambiar, ya que si bien se puede tener la suficiente teoría, la práctica no se realizará de la manera adecuada si el docente no ha interiorizado ni adoptado su responsabilidad en la atención a la diversidad. Cambiar las viejas prácticas donde no existe la equidad, donde reina la exclusión y segregación representa un gran reto para el cuerpo docente, sin embargo, será posible con la actitud positiva que éste tome ante la inclusión.

2.2.2. Características del perfil docente en la práctica de educación inclusiva

Cuando se habla de aula inclusiva, se habla también de maestros inclusivos, sus actitudes y pensamientos salen a relucir al momento de impartir las clases, por lo tanto, sus acciones e ideas deben de ir en relación a la educación inclusiva. Los docentes inclusivos trabajan en equipo, se involucran con todos los actores de la educación, creando así una red de aprendizaje donde todos aportan y aprenden.

A lo largo de los años se ha venido hablando de la educación inclusiva, realizando políticas para trabajar en pro de la educación de calidad para todos, sin embargo, la formación de los docentes es un aspecto que no se ha trabajado lo suficiente. Muchos profesores atienden alumnos con NEAE sin saber las estrategias y métodos para tener aulas inclusivas, lo que conlleva en muchas ocasiones a la segregación, “la falta de preparación de los profesores ha motivado que la respuesta a la diversidad se desarrolle a través de modelos organizativos

racionalistas, que pugnan por espacios y tiempos específicos de Educación Especial o de Educación Compensatoria para los alumnos 'diversos'."(Sevilla, Martin, Genaro, 2017, p. 90).

Para lograr una educación inclusiva de calidad es necesario que los docentes posean conocimientos específicos para dar una respuesta a la atención de la diversidad, además, es también importante las perspectivas que cada uno tiene, las ideas y creencias. De igual manera, ellos deben de estar conscientes de sus limitantes y retos que se le pueden presentar en su labor, hacer un análisis personal de sus propias actitudes y formación para detectar sus puntos a mejorar y las buenas prácticas que han dado resultados positivos. Por tal razón, conocer el perfil del docente es necesario para tener una guía de lo que se espera de ellos en el proceso de la educación inclusiva.

Una de las características del docente inclusivo es el trabajo en equipo, puesto que se requiere la colaboración de todos los actores de la educación, esto abarca las instituciones educativas, el cuerpo docente y las familias. La inclusión no se puede alcanzar solo, se necesita la cooperación para lograr los objetivos en común. Castillo (2016) menciona que la colaboración entre los maestros es primordial, por medio de esta pueden intercambiar ideas, dialogar sobre las necesidades, características y preferencias de los alumnos, nuevas técnicas para trabajar, además, pedir ayuda en caso de necesitarla, consultando con especialistas que les pueden dar apoyo.

La docencia implica estar siempre en continuo aprendizaje, aprendiendo de sus prácticas diarias, a prueba de error, desarrollando nuevas estrategias y planificaciones flexibles tanto a la hora de impartir su clase como a la hora de evaluar. El docente se vuelve un agente innovador, crea espacios que le permiten reflexionar sobre su propio quehacer en relación con las particularidades y necesidades de la población estudiantil, contribuyendo a la transformación pedagógica. (Royo, Petit, Salazar y Rada, 2019)

Además, el docente inclusivo motiva a sus alumnos por medio de las actividades y el ambiente que propicie en las aulas, la motivación de los alumnos se ve reflejada en la participación, la asistencia y puntualidad en lo que respecta a lo educativo. Aguado (2011) citado por Royo et al. (2019) menciona que el profesor motiva a sus estudiantes cuando éstos deciden las actividades y temas a desarrollar, en otras palabras, incentiva a la participación.

En cuanto a los conocimientos que el docente debe de tener, éstos deben de estar en relación con la demanda de la educación inclusiva y la sociedad, Darling-Hamond (1998) citado por Crisol, Martínez y El Homrani (2015, p.264) pone en manifiesto que los conocimientos que el profesor debe de poseer van dirigidos a:

- Un conocimiento que vaya más allá de las ideas básicas o procedimientos que supongan la comprensión y estructuración de la Educación Especial.
- Un conocimiento que permita entender y conocer las diferencias del alumnado en cuanto a género, capacidad, cultura, etc.
- Un conocimiento pedagógico del contenido que permita abordar con fundamentación la enseñanza de cada materia de alumnado diverso.
- Un conocimiento amplio sobre el aprendizaje y las diferentes formas de aprender de forma diferente.
- Un conocimiento que permita evaluar las diferencias en la forma en que los alumnos se acercan y construyen el aprendizaje.
- Un conocimiento de los recursos curriculares y de la tecnología educativa.
- Y un conocimiento que permita reflexionar y evaluar la propia práctica.

Por otra parte, Duk, Cisternas y Ramos (2019, p. 105-106) concluyeron que los docentes deben de poseer cuatro competencias:

1. Valorar positivamente la diversidad como oportunidad y recurso para el aprendizaje de todos/as desde el enfoque de derechos.
2. Demostrar capacidad y disposición para trabajar colaborativamente con distintos actores para el desarrollo de una comunidad educativa inclusiva.
3. Tomar decisiones de flexibilización y diversificación curricular ampliando las oportunidades de aprendizaje de todas y todos los estudiantes.
4. Generar entornos de aprendizaje inclusivos que promuevan una convivencia respetuosa de la diversidad

En definitiva, el docente es una pieza clave para alcanzar una educación inclusiva de calidad, no se puede hablar de un aula inclusiva si el maestro no posee los conocimientos y características necesarias para desarrollar de la mejor manera su labor, dando respuesta a las necesidades de cada alumno.

2.2.3. Políticas de inclusión educativa en la República Dominicana

En el año 1997 se firmó en la República Dominicana la Ley General de Educación, en la cual se establece que:

Garantiza el derecho de todos los habitantes del país a la educación. Regula en el campo educativo, la labor del Estado y de sus organismos descentralizados y la de los particulares que recibieren autorización o reconocimiento oficial a los estudios que imparten. Encauza la participación de los distintos sectores en el proceso educativo nacional. (Ley No. 66-97)

La República Dominicana se encuentra en un constante proceso de estudios y cambios en cuanto a la práctica docente en los diferentes sectores educativos. En los últimos veinte años se puede evidenciar el esfuerzo en los diferentes encuentros y planteamientos de reformas educativas con el objetivo de promover el derecho a la educación para todos y de manera equitativa. En este sentido, y para lograr brindar una educación transformadora e inclusiva, es preciso trabajar en las condiciones que propicien su efectividad. A este esfuerzo se han unido distintas organizaciones locales e internacionales que han tenido participación en la elaboración de un programa para la formación, capacitación y acompañamiento para los docentes.

En el año 2013, luego de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad aprobada en la Asamblea de las Naciones Unidas de 2006, la República Dominicana promulgó la Ley Orgánica sobre la Igualdad de Derechos de las Personas con Discapacidad No. 05 - 13. En dicha ley se abarcan diferentes aspectos atendiendo a la diversidad y a la discapacidad, a modo de poder brindar una igualdad de condiciones para todos. Aunque en esta ley, en los diferentes artículos que así la componen, se abarcan diferentes aspectos sobre las personas con discapacidad, específicamente el artículo 11 explica las implicaciones de la política de inclusión en el ámbito de la educación: “Artículo 11. Políticas de educación inclusiva. El Estado está obligado a garantizar que las personas con discapacidad tengan acceso a la educación en los diferentes niveles y modalidades del sistema educativo, durante toda la vida, sin discriminación y en igualdad de condiciones.” (Ley No. 5-13, Art. 11)

En el año 2014, se firma el Pacto Nacional por la Reforma Educativa: hacia una educación inclusiva para todos y todas. En este pacto se: “Busca garantizar la instalación en el sistema educativo de una cultura de evaluación integral, sistemática, permanente y transversal

para todos los procesos y actores del sistema, niveles, modalidades, subsectores, e instancias de la función educativa de la República Dominicana.” (Pacto Nacional por la Reforma Educativa, 2014).

Otro de los esfuerzos realizados en la República Dominicana, para promover y obtener la inclusión, fue la “Agenda Nacional para la Inclusión Plena” en el año 2015. Este proyecto fue realizado por el Consejo Nacional de Discapacidad (CONADIS) en conjunto a la vicepresidencia de la república. Dicho acuerdo se compone por nueve ejes para promover las políticas de inclusión en el país. En lo que a la educación inclusiva se refiere, el segundo eje de la Agenda Nacional explica, “2. Educación: Universalizar la educación en todos los niveles y modalidades del sistema educativo para las personas con discapacidad, sin discriminación y en igualdad de condiciones.” (CONADIS, 2015).

El 11 de noviembre del mismo año (2015), quien era ministra de educación en ese entonces, la Sra. Ligia Amada Melo, también emite la normativa 09-15 con el fin de regular la elaboración y desarrollo de los programas de formación docente. El objetivo entonces es que esto repercute en poder brindar una educación de calidad para todos.

Es evidente el esfuerzo continuo por parte de los gestores en la República Dominicana, por promover un servicio de educación de calidad para todos, en el cual se fomente la inclusión. “ Las transformaciones que se evidencian en el contexto educativo dominicano, a partir de la implementación de políticas, planes, programas e iniciativas nacionales, son indicadores del compromiso del Estado dominicano por impulsar la educación” (OEI, 2018, p.7).

2.2.4. Programas de capacitación para atender a las Necesidades Específicas de Apoyo Educativo ofrecidos en educación superior en la República Dominicana

El proceso de transformación educativa en la República Dominicana, ha contado con el apoyo de diferentes organizaciones y universidades que han unido su esfuerzo para brindar talleres de formación para los docentes en los diferentes sectores. Entre algunas de las organizaciones que actualmente están apoyando este proceso de formación docente se encuentran la Organización de Estados Iberoamericanos para la Educación, la Ciencia y la Cultura (OEI), Instituto de Formación y Capacitación para el Magisterio (INAFOCAM), Consejo Nacional de Discapacidad (CONADIS), Fundación MAPFRE, UNICEF, entre otros. Así mismo, la República Dominicana cuenta con la oferta académica de la Licenciatura en Educación Especial en algunas universidades, como es el caso de la Universidad Nacional Pedro Henríquez Ureña (UNPHU).

Para conocer de manera detallada los programas de formación docente para una educación inclusiva en la República Dominicana son:

- El Instituto de Formación y Capacitación del Magisterio (Inafocam) que concibe la formación como:

El conjunto de experiencias y procesos diversos que posibilitan adquirir las competencias adecuadas que requieren los distintos actores educativos, en sus diferentes roles y etapas dentro de su desempeño, todo ello concebido y articulado bajo los paradigmas y enfoques asumidos por el Sistema Educativo Dominicano. (Inafocam, 2004, p.14).

En Inafocam se puede encontrar una oferta académica variada en torno a la formación docente para una educación de calidad, así como la Licenciatura en Educación en los diferentes niveles. También en Inafocam, y en unión a la Pontificia Universidad Católica Madre y Maestra (PUCMM), en el año 2014, se pudo ofrecer el posgrado con la Especialidad en Educación Inclusiva para los estudiantes con Discapacidad. De la misma manera, y en unión con la Universidad Nacional Pedro Henríquez Ureña (UNPHU), se ha podido ofrecer esta especialidad en diferentes jornadas.

- Universidad Nacional Pedro Henríquez Ureña (UNPHU): Esta universidad ofrece la Licenciatura en Educación Especial: “A través del programa de Licenciatura en Educación Especial, la UNPHU pretende formar un profesional capaz de gestionar espacios para el desarrollo de las capacidades humanas a través del diseño, aplicación y evaluación de estrategias de intervención en un ámbito escolar inclusivo.” Así mismo, esta universidad, así como otras en el país, ha unido su esfuerzo con el Instituto de Formación y Capacitación del Magisterio (Inafocam), con el objetivo de poder ofrecer el diplomado para la Formación de Docentes como parte de su oferta académica para la educación continua y continuar promoviendo un sistema educativo inclusivo.

- Fundación MAPFRE: en un compromiso por la mejora del sistema educativo en la República Dominicana, la Fundación MAPFRE promueve diferentes talleres y diplomados, con el apoyo de distintas instituciones de educación superior, para reforzar la práctica en los docentes. Así mismo, se pueden encontrar diferentes artículos de formación en su página web www.fundacionmapfre.org

- Centro de Atención Integral para la Discapacidad (CAID): nace en el año 2013 de la actual gestión del Despacho de la Primera Dama. El objetivo del CAID es poder brindar un servicio para evaluar, diagnosticar y rehabilitar niños con alguna discapacidad. Conjunto a este esfuerzo se han unido los aportes de la Fundación MAPFRE, antes mencionada, para impartir talleres y diplomados para formación docentes.

- Consejo Nacional de Discapacidad (CONADIS): esta organización tiene por responsabilidad supervisar el proceso de formulación y evaluación de las políticas públicas necesarias para velar por las personas con discapacidad. En este sentido, el CONADIS lleva a cabo distintos programas orientados para la comunidad educativa con miras a poder lograr una educación inclusiva para todos. Así mismo, conjunto a la participación de otras organizaciones, han unido su esfuerzo para tratar de asegurar una educación de calidad en todos los niveles del sistema educativo en igualdad de condiciones.

- Organización de Estados Iberoamericanos (OEI), Para la Educación, la Ciencia y la Cultura: Propuestas de proyectos de formación para la atención a la diversidad (mayormente enfocados en discapacidades físicas y neurológicas). De igual forma que la Fundación MAPFRE, la OEI une su esfuerzo para la elaboración de talleres para la formación de docentes. Así mismo, busca apoyar en el proceso de evaluación y supervisión de procesos para la efectiva implementación de los distintos programas de educación continua y formación profesional docente.

No obstante la gama de oportunidades que aquí se presentan, se hace necesario el fortalecimiento de un currículo de educación superior que permita la capacitación continua de los

docentes, para poder así enfrentar el reto de brindar el apoyo con las estrategias y herramientas necesarias para atender a las necesidades específicas de apoyo educativo. “Se hace necesario impulsar y fortalecer acciones integrales e intersectoriales que atiendan las desigualdades y favorezcan oportunidades educativas de calidad.” (OEI, 2018, p.8).

2.3. INFLUENCIA DE LA FORMACIÓN DOCENTE EN EDUCACIÓN INCLUSIVA

La comunidad educativa está compuesta por diversos elementos, siendo uno de estos el personal docente. La influencia de un profesor queda marcado en la vida de un estudiante para toda la vida. Es por esto que se hace preciso que para el buen desarrollo y garantía de una educación de calidad para todos los niños, el personal docente esté debidamente capacitado para enfrentar los retos de una educación inclusiva y así tratar con equidad a todos los miembros de su salón de clases. “A lo largo de su trayectoria profesional, los docentes han construido creencias y actitudes que se manifiestan a través de sus prácticas.” (Marchesi, Blanco, y Hernández, 2014, p.52).

El éxito de la educación inclusiva busca promover el cambio en el rol y las responsabilidades del docente con miras a obtener un trabajo colaborativo aportando conocimiento y experiencias para el bien de los estudiantes.

La intervención de profesionales externos a la comunidad educativa, serán necesarios siempre para aquellos estudiantes que así lo requieran y que sirvan para poder brindar las herramientas y el apoyo necesario para la inclusión. No obstante, el rol del docente en el aula es de primera necesidad para un trabajo colaborativo y de promover la participación y aprendizaje de todos los niños y niñas en el aula. “Estos profesionales de apoyo deberían colaborar, nunca

sustituir, con los docentes en el análisis de los procesos educativos, identificando y promoviendo los cambios necesarios para optimizar el aprendizaje y la participación de todos los alumnos y alumnas.” (Blanco, 2006).

2.3.1. ¿Cuáles son los beneficios de una educación inclusiva?

Crear centros educativos inclusivos representa un reto para la sociedad. Esto requiere de cambios estructurales, roles, percepciones e ideas, así como también, la creación de reformas en las prácticas pedagógicas y en la cultura escolar para abarcar las necesidades de los alumnos con y sin necesidades específicas de apoyo educativo; en un ambiente donde se respete las diferencias y se trabaje en conjunto. Afortunadamente, muchas instituciones educativas están apostando a la inclusión, integrando esta filosofía a sus programas educativos, por tal motivo es necesario reflexionar sobre los beneficios que la educación inclusiva aporta no solo a los alumnos con y sin N.E:A.E, sino también a las escuelas, las familias y la sociedad en general.

En una investigación acerca de los beneficios que aporta la inclusión en la educación primaria, elaborada por Mansanet (2017) se llegó a la conclusión que los niños sin N.E.A.E adoptan valores como la aceptación y respeto a la diversidad, además de actitudes positivas hacia los compañeros con necesidades específicas de apoyo educativo, creando así una sociedad más inclusiva. En cuanto a los niños con N.E.A.E favorece a la construcción de una buena autoestima y autoconcepto, desarrolla nuevas actitudes positivas así como también mejora las relaciones interpersonales.

Por otra parte, Stainback (1999) citado por Rosales (2015), menciona que una de las ventajas de la educación inclusiva es que no solo determinados grupos reciben beneficios, sino

todos los miembros de la comunidad educativa. Otra ventaja es el interés por parte del personal escolar en evaluar a los maestros, adaptar los modelos de enseñanza y proporcionar apoyo a todos los alumnos. De esta manera, todos los miembros de la institución educativa están en sincronía para la mejora en la atención a la diversidad. También, todos los alumnos tienen la posibilidad de recibir apoyos sociales y docentes, ya que en una sociedad tan cambiante, el surgimiento de nuevas estructuras familiares y la movilización de las personas han cambiado el panorama de la familia y amigos creando carencias en este ámbito, por lo que las aulas inclusivas pueden proporcionar este apoyo.

Como ya se ha mencionado anteriormente, las prácticas inclusivas aportan ventajas más allá de los alumnos y la escuela; otro elemento que se beneficia en gran manera es la sociedad. La inclusión en la educación contribuye a la creación de una sociedad más justa, que busca la igualdad de oportunidades para todos y todas, además, se vuelve tolerante, solidaria y respetuosa ante las diferencias, logrando de esta manera hacer valer los derechos humanos.

Gonzales, Medina y Domínguez (2016), describen que la inclusión como respuesta a la diversidad aporta múltiples ventajas a todos los miembros del centro educativo como a la sociedad. Si bien es cierto que estas ventajas son más notorias en el alumnado con N.E.A.E, ya que lo prepara para su vida futura, aporta a su desarrollo emocional, afectivo y social, aumentando de esta manera la aceptación de su familia y la comunidad educativa.

Por otro lado, la educación inclusiva aporta ventajas a los alumnos sin necesidades específicas de apoyo educativo, ya que ayuda a la formación y desarrollo de valores éticos y morales. En cuanto al centro educativo, incide en la renovación pedagógica, en una mejor

profesionalización, formación y reciclaje continuo del profesorado. Finalmente, de la parte de los docentes, afecta de manera positiva en la utilización de una metodología educativa más amplia y diversa, además, influye en un mejor empleo de los materiales y recursos con los que se cuenta.

Tal como se ha podido ver, todos los investigadores citados llegan a la conclusión que la educación inclusiva aporta grandes beneficios no solo a un determinado grupo, sino que abarca a todos los miembros de la comunidad educativa y por ende, afecta de manera positiva a la sociedad entera ya que crea personas más tolerantes y respetuosas ante la diversidad. Está muy claro que lejos de ser un obstáculo, la educación inclusión se refiere más a un cambio positivo y formador del centro y la sociedad.

2.3.2. ¿Qué estándares debe cumplir un salón de clases para considerarse inclusivo?

En el proceso de organización de las aulas para promover una educación inclusiva, es importante tomar en consideración ciertos aspectos que así estimulen la colaboración entre todos los miembros en el salón de clases. La labor del docente es servir como guía para los estudiantes en su aprendizaje y promover las oportunidades de manera equitativa para que todos los estudiantes puedan alcanzar sus metas. El objetivo es centrarse en el aprendizaje y no la actividad que mida el mismo.

La creación de un aula inclusiva no significa que todos los alumnos tengan que estar en el mismo espacio y hacer las mismas cosas de la misma manera. Significa permitir que todos los alumnos de la clase alcancen las mismas metas, incluso si el método que se utiliza es diferente.

(Blackboard, 2018)

El objetivo de buscar crear un aula inclusiva es el de promover a los estudiantes se sientan seguros y libres para aprender en un entorno que se adapte a sus necesidades.

(Blackboard, Universia, 2018).

Para promover un salón de clases inclusivo:

- Acceso físico al salón de clases debe brindar la flexibilidad y disponibilidad para todos los estudiantes y el resto de la comunidad educativa, donde se sientan respetados y valorados para participar en la dinámica de clases y aprendizaje.
- Horario de clases y rutinas del día debe estar visible en el aula permitiendo así un seguimiento y cumplimiento de las actividades que se desarrollan en el día a día. En este horario de clases también se debe reflejar la duración de las mismas y los tiempos de recreo y esparcimiento de los estudiantes. Esto brinda la seguridad de inicio y fin de las actividades del día en el centro educativo.
- Exhibir en las aulas el trabajo desarrollado por los estudiantes para trabajar, colaborar y apoyar la autoestima de todos los miembros en el salón de clases. Los estudiantes muestran con orgullo el producto de su esfuerzo. Estos también sirven como excelente ayuda y recurso didácticos en el aprendizaje de los demás.
- La decoración el aula debe tener un propósito educativo y no solo como decoración. Son recursos visuales que sirven de apoyo para el aprendizaje.
- El mobiliario: es preciso pasar del modelo tradicional de los escritorios y formato en el cual los estudiantes se alineaban para recibir la instrucción, a la creación de un espacio colaborativo donde puedan trabajar y promover el trabajo en equipo y resolución de problemas. Aunque se recomienda y se puede continuar el uso de los escritorios, que

estos en sí, puedan ser organizados en el salón de clases de modo que se promueva la comunicación y colaboración entre todos.

- La organización de los diferentes elementos físicos y materiales didácticos en el aula de modo a que estos contribuyan a la educación y al aprendizaje de los estudiantes. Que sirvan así como un apoyo a las diferentes modalidades de aprendizaje.
- “Flexible seating” o flexibilidad de asientos: tener una variedad en el mobiliario y espacios de trabajo para promover la creatividad, comunicación y colaboración en los estudiantes. Promueve la “voz del estudiante” en cuanto a la selección del espacio que le brinda mayor seguridad y comodidad para su aprendizaje. También permite el movimiento y atención a la diversidad de recursos a disposición de los estudiantes para su desarrollo y desenvolvimiento físico y mental. Así mismo, actividades educativas que promuevan el pensamiento crítico y la atención a la diversidad.
- La planificación del material a trabajar con los estudiantes que sirvan de modelo para proporcionar las herramientas para que todos los estudiantes tengan éxito en el aprendizaje. En este aspecto, es preciso planificar y organizar con detalle el contenido y las actividades que así puedan permitir alcanzar el objetivo trazado para cada lección. No es la actividad que se define, pero más bien la meta en el aprendizaje que se desea alcanzar. Una planificación que permita trabajar un objetivo de clases por medio de diferentes estrategias para así garantizar la educación de todos de manera equitativa. Las aulas adaptables y flexibles son las que hacen de la inclusión una posibilidad real. En ella todos los estudiantes logran satisfacer sus necesidades académicas y encuentran elementos que les permitan progresar en su aprendizaje considerándolos como sujetos únicos y no simples integrantes de un grupo homogéneo. (Universia, 2018)

A modo de resumen del marco teórico, se establece la importancia de hacer la diferencia entre la educación especial, integradora e inclusiva. La primera supone a un sistema educativo segregado, donde las diferencias son etiquetadas y los alumnos con NEAE son agrupados en instituciones que atienden estas necesidades. La segunda aporta una visión integradora la cual tiene como objetivo principal integrar a los alumnos con NEAE a escuelas regulares, los niños deben de adaptarse al currículo regular y al mismo tiempo recibir clases especiales. Mientras que la educación inclusiva busca una educación de calidad para todos, respetando las diferencias y aportando una pedagogía diferenciada según las necesidades.

Para lograr una educación inclusiva de calidad, se necesita la formación continua de los docentes ya que el rol y el perfil docente cambia ante este nuevo paradigma. Se adopta un rol más humano e investigador de las propias prácticas docentes para el desarrollo de todos los alumnos independientemente de sus particularidades.

De igual manera, se constató que en República Dominicana han surgido diversas políticas como respuesta a la atención a la diversidad. Entre las que podemos encontrar la Ley Orgánica sobre la Igualdad de Derechos de las Personas con Discapacidad, el Pacto Nacional por la Reforma Educativa: hacia una educación inclusiva para todos y todas, la Agenda Nacional para la Inclusión Plena, entre otras. Además, el proceso de la educación inclusiva en el país ha tenido el apoyo de diversas instituciones que proporcionan formación docente en inclusión.

Finalmente se identificó la influencia que tiene la formación docente en educación inclusiva, destacando los diferentes beneficios que aporta la inclusión en la educación, que abarcan no solo a los alumnos con NEAE, sino también a los alumnos en general, la familia, la institución educativa y la sociedad. Así como también, se mostraron los estándares que un centro educativo tiene que tener para considerarse inclusivo.

No cabe duda que la educación inclusiva es un camino que todos los centros educativos deben de tomar para una educación equitativa y de calidad para todos. Para esto, la formación docente es esencial, Grijalba y Estévez (2020) proponen que los docentes deben de prepararse para enseñar en función de las diferencias de los alumnos para contribuir en el proceso de enseñanza-aprendizaje con carácter inclusivo. Es por esto, que se propone el siguiente estudio empírico el cual permite conocer el contexto actual de los docentes en cuanto a la formación en educación inclusiva, para luego proponer un plan de formación con miras a un cambio positivo en la institución investigada.

3. MARCO METODOLÓGICO

3.1. Diseño

Esta investigación es de tipo descriptivo no experimental, puesto que se describe, recoge y analizan los datos obtenidos de la población investigada desde su contexto real, tal y como se presentan en estos momentos, sin intervenciones o modificaciones de parte de las investigadoras. Hernández, Fernández y Batista (2014) mencionan que

“con los estudios descriptivos se busca especificar las propiedades, las características y los perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis. Es decir, únicamente pretenden medir o recoger información de manera independiente o conjunta sobre los conceptos o sobre las variables a las que se refieren...” (p.92)

Con esta investigación se pretende describir el nivel de formación en educación inclusiva de los docentes, así como también su influencia en la atención a las necesidades específicas de apoyo educativo del colegio en estudio. Tomando como primer punto la descripción de las variables de esta investigación, como lo es la educación inclusiva y la formación de los docente,

por medio de una base teórica de manera general, para posteriormente recolectar y analizar los datos de manera más puntual y delimitada, es decir, de los docentes del centro educativo, con el fin de diseñar una propuesta de formación docente para la atención de la educación inclusiva de calidad.

3.2. Instrumentos de recolección de datos

Para esta investigación se utilizó el instrumento del cuestionario. Se optó por el Index for Inclusion (Booth y Ainscow, 2002) el cual es un recurso para el desarrollo de la educación inclusiva en los centros educativos.

El cuestionario consta de 28 indicadores los cuales fueron seleccionados dependiendo del contexto de la institución, Booth, Simón, Sandoval, Echeita y Muñoz (2015) mencionan que “El Index, lejos de “marcar” una trayectoria inamovible que todos los centros deban seguir, es un documento flexible y abierto encaminado a ayudar a cada centro a dar sus propios pasos para emprender procesos de mejora.” (p.8)

El cuestionario abarca 3 dimensiones. Primeramente, la dimensión A: creando culturas inclusivas, la cual está dividida en dos grupos de indicadores; construyendo comunidad y estableciendo valores inclusivos. Luego está la dimensión B: estableciendo políticas inclusivas, contiene de igual manera dos grupos de indicadores; desarrollando un centro escolar para todos y organizando el apoyo a la diversidad. Finalmente, está la dimensión C: desarrollando prácticas inclusivas, entre sus grupos de indicadores se encuentra; construyendo un currículo para todos y orquestando el aprendizaje. Estas tres dimensiones con sus respectivos grupos de indicadores

ayudarán a analizar lo que está sucediendo en el colegio en materia de inclusión educativa y cómo mejorar.

Con la aplicación del instrumento de recolección de datos se busca recoger la información necesaria para analizar la realidad del planteamiento y formación en la educación inclusiva del personal docente en el colegio en estudio.

3.3. Población

El centro educativo privado seleccionado en la ciudad de Santo Domingo fue fundado el 25 de enero del año 1965. El colegio inició con un total de 10 estudiantes e impartiendo sus clases completamente en inglés. Sin embargo, en los años siguientes y para cumplir con los requisitos del Ministerio de Educación, las clases se empezaron a impartir tanto en inglés como en español. El colegio es conocido como el primer colegio bilingüe en el país.

En el año 1999, el colegio adopta el programa del Bachillerato Internacional (IBO) posicionando al colegio como un colegio internacional. En este sentido, el personal docente proviene de la comunidad local e internacional.

Objetivo común: ofrecer a los estudiantes una educación exigente y dinámica que les enseñe a pensar de forma abierta y crítica..., aprender es una prioridad y enseñar es algo personal. Los miembros de nuestro equipo académico están comprometidos en ofrecer a los estudiantes atención individualizada para que cultiven ideas siempre persiguiendo la excelencia. (Objetivo del colegio)

La encuesta a realizar se estará aplicando al personal de 1ro de primaria hasta 8vo grado, específicamente al personal docente y de coordinación académica de estos niveles, en

total la muestra es de 24 miembros de la institución. De la misma manera y para conocer la preparación académica del equipo, el 100% posee una licenciatura donde el 80% es en Educación y/o Psicología. Así mismo, de este grupo de profesionales, un 40% posee una Maestría, mayormente concentrados en los grados más avanzados. Este grupo de profesionales seleccionados, un 75% es de nacionalidad dominicana, mientras que el otro 25% son docentes de la comunidad internacional.

4. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

Los resultados de la investigación se presentan agrupados y organizados según los objetivos específicos planteados, así como también según las variables del estudio; educación inclusiva y formación docente.

Objetivo 1. Definir y diferenciar entre educación especial, integrativa e inclusiva.

La educación especial, integrativa e inclusiva son comúnmente relacionadas entre sí, incluso en ciertos casos se entra en confusión creyendo que las tres corresponden al mismo sistema educativo. Pero, según la teoría consultada, si bien estos sistemas de educación dan respuesta a la diversidad, poseen características que los diferencian uno del otro:

La educación especial tiene un sistema educativo bajo un marco separado, donde los alumnos con alguna discapacidad física o cognitiva reciben su educación en instituciones especializadas. La idea general es que los niños considerados “anormales” no pueden recibir educación en centros educativos regulares ya que necesitan métodos y técnicas que responden a sus necesidades médicas y educativas. Además, posee un modelo centrado en el déficit, basado en el diagnóstico médico, estadísticas, clasificaciones y etiquetas.

La educación integrativa por su parte propone un sistema educativo integrado, es decir, los niños con discapacidad deben integrarse a las instituciones educativas regulares (los alumnos deben adaptarse al centro educativo). Consta de un currículo único, donde se agregan programas de apoyos especiales e individuales para los niños con discapacidad. En este sentido el rol de los profesionales de educación especial es dar apoyo a estos niños, entre más grande sea la necesidad, más ayuda deben de proporcionar. Además, igual que la educación especial, se centra en el déficit y se basa en el diagnóstico médico y clasificación, creando segregación.

La educación inclusiva como bien su nombre lo indica, se basa en la inclusión de todos los alumnos sin distinción alguna, a las escuelas regulares, las cuales deben de proporcionar una educación igualitaria y de calidad. Propone una pedagogía diferenciada según las necesidades (el centro educativo se adapta al alumno), el maestro debe buscar diferentes estrategias, recursos y herramientas que le permitan desarrollar el potencial de cada uno de sus estudiantes. El rol del profesional de la educación especial se convierte en apoyo del personal docente en la institución para buscar nuevas estrategias. Además, no existe ningún tipo de limitación para los alumnos, lo cual garantiza una educación para todos.

Objetivo 2. Identificar y describir el perfil de un centro educativo inclusivo y el perfil docente.

El proceso de la inclusión requiere cambios estructurales y la aceptación de nuevas ideas para lograr una educación de calidad para todos. Tanto el centro educativo como el cuerpo docente adoptan nuevas características en su perfil.

Según la literatura, un centro educativo inclusivo se centra en el aprendizaje de sus alumnos y no en la evaluación de éstos. Existe colaboración y trabajo en equipo por parte de todos los miembros del centro. Requiere de igual manera cambiar el modelo educativo

tradicional para darle paso a un modelo más participativo, esto abarca desde el espacio físico hasta las prácticas docentes.

En cuanto al espacio físico, éste es accesible, flexible y disponible para todos. Las aulas de clases poseen una decoración con propósito educativo y los trabajos desarrollados por los alumnos son exhibidos para apoyar la autoestima de los estudiantes. Las prácticas docentes se caracterizan por una planificación que permite trabajar los objetivos planteados, por medio de diferentes estrategias basadas en las necesidades de los alumnos, se promueve la voz del estudiante, se valora y respeta a cada alumno.

En relación con los resultados de la encuesta, se destaca que los docentes consideran que existe la oportunidad de mejora y espacio de crecimiento en la colaboración entre ellos y entre los administrativos, ya que la mayoría de las respuestas fueron “agree to some extent” donde deja la aclaración de que aún queda la oportunidad de poder hacer un mejor trabajo en equipo y una mejor y mayor comunicación entre todos los miembros del personal académico y administrativo.

Con respecto al perfil del docente inclusivo, según la teoría, se caracteriza por la colaboración de todos los autores de la educación, el aprendizaje continuo se hace parte primordial en la vida laboral del profesor ya que éste se convierte en un agente innovador, creador de planificaciones flexibles, que motiva e incentiva al alumnado a participar activamente en las actividades del aula. Además, el docente inclusivo posee conocimientos que le permiten entender las particularidades de los alumnos, conoce las diferentes formas de aprender, los recursos curriculares y la tecnología. Sus clases se caracterizan por la flexibilidad y diversificación, en un ambiente de aprendizajes inclusivos que promuevan una convivencia respetuosa.

Con relación a los resultados obtenidos de la encuesta, si bien la mayoría del cuerpo docente del colegio tiene grandes expectativas de todos los alumnos, existe un grupo significativo que está dudoso y otros en desacuerdo. Además, los estudiantes no son valorados equitativamente, lo que se interpreta que no todos los profesores están conscientes que todos los estudiantes pueden llegar a desarrollar su máximo potencial independientemente de sus diferencias.

Por otra parte, las clases que el docente propone en el aula no logran la participación de todos los alumnos, ya que las planificaciones de los docentes no son completamente flexibles o diversificadas y las diferencias no son tomadas en cuenta al momento de la planificación y desarrollo de la clase. Esto puede estar relacionado a que el docente tiene muchos temas a cubrir durante el año escolar, además de las altas expectativas académicas, lo que hace más difícil la flexibilidad en sus clases.

En cuanto a la colaboración, que representa una característica propia de un docente inclusivo, se pudo constatar que los docentes no planifican, enseñan y revisan en colaboración, lo que interfiere en el aprendizaje continuo del docente puesto que el trabajo en equipo es importante ya que por medio de éste se intercambian ideas, se adoptan nuevas técnicas de aprendizaje, se reflexiona sobre la propia práctica y se dialoga sobre las necesidades tanto de los alumnos como las de los docentes.

Objetivo 3. Analizar el nivel de preparación en la práctica docente para desarrollar una educación que atienda a las necesidades específicas de cada uno de los estudiantes.

Todos los niños y niñas, con o sin discapacidad, merecen una educación de calidad. Esto implica cambios necesarios en la actividad, planificación y dinámica docente en las aulas, así

como actitudes y pensamientos ante la preparación del personal. Del mismo modo, invita a la comunidad escolar, a una continua planificación estratégica y plan de acción en cuanto a la formación continua de todo el personal académico con miras a una educación inclusiva de calidad. Cuando el docente se beneficia de una buena educación, esto impacta en la educación.

Es preciso valorar la información, comunicación y cooperación entre los docentes del centro educativo, la administración y toda la comunidad educativa para realizar verdaderamente un trabajo colaborativo y que promueva la inclusión.

De acuerdo a los resultados obtenidos en la encuesta realizada, se hace evidente la oportunidad de mejora en la coordinación y comunicación para la continua planificación en torno a la formación de todo el personal académico dentro de la institución. Así como también en relación con los estudiantes, se debe realizar una planificación con el objetivo claro del aprendizaje que se desea alcanzar. De igual forma debe existir la comunicación y coordinación clara donde se puedan definir las necesidades específicas que así requiere un docente para poder apoyar y mejorar su práctica docente en el aula.

La misión y visión del centro educativo debe estar claro para todo el personal que labora en dicha institución de modo a trabajar hacia su producto final deseado, en otras palabras, “todos remar en una misma dirección”.

La misión del colegio es “ Proveer una educación multilingüe integral y rigurosa basada en valores, en un ambiente de aprendizaje caracterizado por la disciplina y el respeto, empoderando a todos los alumnos para alcanzar su máximo potencial académico y personal”
Ante las distintas necesidades presentadas por los estudiantes y respetando la individualidad, se hace preciso que la preparación e intervención del profesorado y personal académico del centro educativo privado seleccionado en la ciudad de Santo Domingo, sea enfocada en las Necesidades

Específicas de Apoyo Educativo. Como bien indica la misión del colegio, se busca empoderar a todos los estudiantes para alcanzar su máximo potencial académico, en este sentido, como bien ya se ha expuesto, es formar un individuo íntegro con un deseo intrínseco de aprender a aprender.

No obstante, y en vista de que el camino para lograr este objetivo, va a variar según las necesidades del estudiante, se hace evidente en los resultados del estudio de campo, la necesidad de una comunicación más clara entre los docentes y a su vez, con el personal académico administrativo para continuar la formación y preparación de todos los integrantes en este gran reto, bajo un mismo norte de inclusión. Es por esto también, que la planificación debe realizarse con el objetivo claro sobre el aprendizaje y no la herramienta o instrumento a utilizar para lograr el mismo.

Los docentes del colegio reconocen la alta exigencia académica con los estudiantes. Reconocen el reto que representa para estos la preparación y formación de los mismos y de ahí la necesidad de poder atender a la diversidad, respetando la individualidad, en las aulas. Es por esto, que el concepto de inclusión, se hace preciso que esté claro y debidamente impregnado en la práctica docente del día a día en las aulas. Para lograr atender a las altas expectativas académicas con los estudiantes se debe tener claro las necesidades específicas de apoyo educativo de estos y a su vez el abordaje de los objetivos para las estrategias a trabajar con todos los estudiantes y en todos los niveles. Para esto, el desarrollo de los objetivos debe realizarse manteniendo siempre la colaboración entre los miembros del equipo docente y académico que están trabajando con los estudiantes. De esta manera se busca lograr que todo el estudiantado reciba la atención debida para alcanzar su máximo potencial académico, y a la vez ir cultivando

en ellos su personalidad e individualidad, con miras a retarse a sí mismos para ser mejores como individuos y miembros de una sociedad.

Un aspecto que los docentes también reconocen es la necesidad de una mejor comunicación y colaboración para eficientizar el trabajo en equipo, lo cual como ya se ha expuesto en relación a la comunicación, debe estar en las prioridades para brindar un mejor servicio y educación inclusiva de calidad. En este sentido, es preciso que todo el personal esté claro, respete y acepte la misión y visión del centro educativo para trabajar hacia su objetivo común. La mayoría de los docentes reconocen que existe el espacio para la realización de un trabajo en equipo. Sin embargo, algunos aún marcaron la incertidumbre de no siempre contar con este espacio y tiempo para realizar este tipo de acompañamiento. De esto, surge la oportunidad de fomentar espacios de trabajos colaborativos entre el personal académico y administrativo, y donde se puedan apoyar y aprender entre sí todos los docentes. Promover lo que la mayoría de docentes reconocen como fortaleza de que todos son bien recibidos y el gran sentido de familia que se vive en la comunidad del colegio. Como se ha expuesto anteriormente, un docente con una buena preparación, sentido de trabajo en equipo y colaborativo, va a impactar de manera positiva en la educación.

La participación de la gerencia educativa y administración del centro, tiene un rol importante en cuanto a la gestión de los recursos para la distribución de los fondos destinados al desarrollo profesional, así como para la selección de los temas y contenidos a trabajar con todo el personal. Esto es un trabajo que debe realizarse en colaboración y cooperación con todo el equipo académico. La mayoría de los docentes reconocen esto como una oportunidad de mejora para una distribución más equitativa y justa para el bien del servicio educativo que ofrece el colegio.

5. CONCLUSIÓN

A partir del análisis elaborado de los resultados obtenidos, se presentan las conclusiones de esta investigación.

En relación a la definición y diferencia de la educación especial, integradora e inclusiva, el resultado de la teoría propuesta propone que las tres aparecieron en distintos momentos de la historia como respuesta a la diversidad, aunque cabe aclarar que, hasta el día de hoy, las tres siguen presentes en la sociedad. Cada una posee sus propias características que las diferencian la una de la otra, por lo tanto, es sumamente importante reconocer cada uno de estos modelos de educación para no confundirlos, así poder garantizar que lo que se está trabajando en el centro educativo es realmente la educación inclusiva y no educación especial o integradora, ya que estas últimas dos se caracterizan por la existencia de distintas formas de segregación. Mientras que la inclusión según Rosales (2015, p.15) “se opone a cualquier forma de segregación a cualquier argumento que justifique la separación en el ejercicio de los derechos a la educación.”

En relación al perfil del docente y del centro educativo inclusivo, para alcanzar la inclusión en la educación se necesita un cambio tanto en la institución educativa como en los profesores. Una institución inclusiva se caracteriza por estar abierto a todas las personas y el aprendizaje del alumno es el objetivo principal. Por su parte el docente es un agente clave para la transformación hacia una educación más inclusiva. Sus clases deben de ser el resultado de una planificación diversificada, la cual permita la colaboración de todos sus alumnos en un ambiente de respeto mutuo y donde las diferencias sean vistas como un canal de aprendizaje y no de limitaciones. Para que esto sea posible se debe de reflexionar continuamente en las prácticas docentes en colaboración del personal educativo para la búsqueda de nuevas estrategias, métodos

y recursos que ayuden a desarrollar aulas más inclusivas para garantizar la educación de calidad para todos.

Tomando la descripción anterior como base de las características inclusivas, se identificó que, para desarrollar la inclusión en la institución educativa, el colegio y su cuerpo docente necesitan reforzar la colaboración de todos los agentes que forman parte del proceso de enseñanza-aprendizaje con el objetivo de innovar, reflexionar y aprender de las propias prácticas y la de los demás. De igual manera, se debe garantizar la participación activa de todos y cada uno de los estudiantes tanto en el aula como en las actividades fuera de ella, crear ambientes inclusivos donde se valore y se tengan grandes expectativas de todos los estudiantes independientemente de sus particularidades.

En cuanto al nivel de preparación en la práctica docente para desarrollar una educación que atienda a las necesidades específicas de cada uno de los estudiantes, se concluye que es necesario el desarrollo de un plan de acción en el que se promuevan actividades que fomenten el desarrollo profesional continuo del personal docente y administrativo del colegio, con el objetivo principal de continuar desarrollando las habilidades y herramientas necesarias para dar respuesta a la diversidad. Tal como lo mencionan Duk, Cisternas y Ramos (2019), para lograr una escuela inclusiva es necesario cambios en la formación inicial y continua de los docentes, ya que es un factor clave para avanzar hacia una educación equitativa y de calidad para todos.

Finalmente, la realización de este estudio ha representado un enriquecido aprendizaje y descubrimiento en lo que refiere la educación inclusiva. Entendemos que los resultados de esta investigación ha sido el primer paso para el desarrollo de plan de acción para fomentar una educación más inclusiva en la institución, y nos recuerda el compromiso que como educadores tenemos hacia la educación de calidad para todos. Por lo tanto, la formación docente es clave y

se debe garantizar en todo momento. Se invita a llevar a cabo este tipo de investigación para conocer el contexto actual de las escuelas y sus docentes, para que a partir de los resultados se elaboren planes de formación en inclusión y así, continuar con el proceso de la educación inclusiva en República Dominicana y demás países.

SEGUNDA PARTE

PROPUESTA DE INTERVENCIÓN

1. DESARROLLO DE LA PROPUESTA DE INTERVENCIÓN

1.1. Población beneficiada

El colegio cuenta con un total de 120 miembros que conforman el equipo académico desde el preescolar hasta el último año del bachillerato. El enfoque de nuestra propuesta de intervención va dirigido al personal docente y académico de los grados de 1ro de básica hasta el 2do grado de secundaria (8vo grado).

La selección de estos grados específicos va enfocada desde el proceso de la lecto-escritura hasta grados donde el estudiante posee mayor independencia y sentido de responsabilidad en su aprendizaje. Es por esto que el personal académico en estos grados presenta un gran reto de comunicación, cooperación y colaboración para brindar un mejor servicio para todos los estudiantes basado en una educación inclusiva. Cuando el docente se beneficia de una buena educación, eso impacta en la educación.

1.2. Objetivos

Objetivo general

- Brindar una formación docente para una educación inclusiva de calidad en el centro educativo privado seleccionado en la ciudad de Santo Domingo

Objetivos específicos

- Analizar el concepto de inclusión entre todo el personal académico para así reforzar la práctica docente.
- Promover la comunicación efectiva y llevar a cabo actividades de desarrollo profesional continuo.

- Establecer entornos de aprendizaje continuo para los docentes y el personal académico administrativo para mejorar prácticas docentes con un enfoque más inclusivo.
- Establecer mecanismos de comunicación y colaboración para los docentes de los diferentes niveles y el personal administrativo académico.

1.3. Plan de acción

<p>Objetivo Específico 1. Analizar el concepto de inclusión entre todo el personal académico para así reforzar la práctica docente.</p>	
<p>Actividades</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Presentación de la definición de Educación Especial, Integración e Inclusión. - Dinámica de grupo para establecer las diferencias de los conceptos de educación especial, integración e inclusión: <ul style="list-style-type: none"> - Diferentes estudios de casos donde pueda evidenciarse claramente cada uno de los conceptos. Los docentes deberán identificar donde aplica cada caso. - Reflexión: ¿se ha presentado algún caso como estos en mi salón de clases? ¿Qué tipo de intervención y/o ayuda he podido brindar para la adaptación a mis estudiantes? - ¿Cómo están relacionados los conceptos con la práctica docente que se está llevando a cabo en el colegio? - Espacios de un foro de discusión para compartir:

	<ul style="list-style-type: none"> - ¿Qué podemos identificar como prácticas a implementar para la mejora de nuestra práctica docente? - ¿Cómo puede mejorar la planificación de clases y objetivos para una adaptación y mejora hacia la educación inclusiva?
Responsables	<ul style="list-style-type: none"> - Equipo coordinador del plan - Equipo de coordinación académica
Recursos Humanos	<ul style="list-style-type: none"> - Personal docente y académico administrativo
Materiales	<ul style="list-style-type: none"> - Material audiovisual (presentación Keynote) - Material gastable: papelógrafo y marcadores

Objetivo Específico 2. Promover la comunicación efectiva y llevar a cabo actividades de desarrollo profesional continuo.	
Actividades	<ul style="list-style-type: none"> - Conformar grupos de trabajo de docentes del mismo grado para la planificación de clases. - Conformar grupos de lectura para la continua capacitación y luego compartir con los demás docentes y aplicar nuevos conceptos. - En su grupo de trabajo, utilizar una planificación

	<p>pasada para analizar y reestructurar pensando en la planificación y presentación del objetivo y contenido de la clase, cómo será evaluada y la retroalimentación, teniendo presente que debe ser flexible y accesible para todos los estudiantes en el salón de clases.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Elaboración de una planificación de clases que permita evidenciar la metodología y flexibilidad a utilizar para la inclusión en el aula.
Responsables	<ul style="list-style-type: none"> - Equipo coordinador del plan de formación - Equipo formador. - Equipo de coordinación académica
Recursos Humanos	<ul style="list-style-type: none"> - Personal docente y académico administrativo
Materiales	<ul style="list-style-type: none"> - Libros para el aprendizaje educativo. - Computadora: acceso a la planificación. - Material gastable: planificación impresa, lapiceros, post-its y marcadores

Objetivo Específico 3. Establecer entornos de aprendizaje continuo para los docentes y el personal académico administrativo.

Actividades	<ul style="list-style-type: none"> - Reuniones mensuales para dinámicas y conversatorios para la formación docente: <ul style="list-style-type: none"> - Tarjetas que presenten diferentes escenarios para un estudio de caso, donde se muestren estudiantes que requieren cierta acomodación, y el docente debe planificar cómo puede apoyar a este estudiante en el salón de clases. Otra tarjeta, puede mostrar una planificación genérica la cual el docente deba analizar y evaluar en cómo puede mejorarla para su aplicación. - Realizar talleres enfocados a la utilización de nuevos recursos y estrategias educativas diferenciadas, así como nuevos modelos de evaluación.
Responsables	<ul style="list-style-type: none"> - Equipo coordinador del plan de formación - Equipo formador. - Equipo de coordinación académica - Coordinadora de Currículo
Recursos Humanos	<ul style="list-style-type: none"> - Personal docente y académico administrativo
Materiales	<ul style="list-style-type: none"> - Material gastable: tarjetas de diferentes escenarios

	<ul style="list-style-type: none"> - Material audiovisual (presentación Keynote) - Material gastable: papelógrafo y marcadores
--	--

<p>Objetivo Específico 4. Establecer mecanismos de comunicación y colaboración para los docentes de los diferentes niveles y el personal administrativo académico.</p>	
<p>Actividades</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Reunión general de equipo de manera semestral para retroalimentación sobre los avances que se han tenido en el colegio en torno a la continua capacitación docente en las diferentes áreas: <ul style="list-style-type: none"> - Talleres impartidos por el mismo personal (compartir conocimientos y experiencias). - Talleres impartidos por personas invitadas a la institución para dar apoyo a la continua formación docente. - Reunión trimestral entre el profesor líder (Lead Teacher) y el coordinador de área para la planificación y presentación de los talleres de formación por equipo y necesidades para los docentes y personal académico. - Reunión quincenal con el profesor líder (Lead Teacher) para la retroalimentación de los programas

	<p>de clases, compartir mejores prácticas docentes, investigación, metodologías y estrategias exitosas con todos los estudiantes, desarrollo de proyectos, entre otros. El profesor líder deberá reunirse con el coordinador de área para la retroalimentación y así desarrollar la planificación para los próximos talleres para el continuo aprendizaje y mejora de práctica docente hacia la inclusión.</p> <ul style="list-style-type: none">- Realización de un consejo de clase al final de cada corte, donde participen todos los profesores que intervienen en el proceso de enseñanza-aprendizaje de un grado y el coordinador para revisar en conjunto los resultados de cada alumno, expresar puntos relevantes que han sucedido en el aula, diseñar estrategias en conjunto para abordar ciertas situaciones que se pudieran dar con un alumno o la clase entera. De esta manera todos los profesores están en sincronía y conocen lo que está sucediendo en el grado.
Responsables	<ul style="list-style-type: none">- Equipo administrativo- Equipo coordinador del plan de formación

	<ul style="list-style-type: none"> - Profesor Líder (Lead Teacher) - Coordinadora de Currículo - Equipo de coordinación académica
Recursos Humanos	<ul style="list-style-type: none"> - Personal docente y académico administrativo
Materiales	<ul style="list-style-type: none"> - Material audiovisual (presentación Keynote) - Laptop personal o de la institución para cada maestro - Material gastable: papelógrafo y marcadores

1.4. Descripción del desarrollo del plan de acción.

Para la realización de esta investigación como primer punto se elaboró un anteproyecto el cual permitió hacer un esquema general de lo que sería la investigación y se pautó que como producto de esta investigación se elaboraría un plan de formación. Luego de ser aceptado el anteproyecto, se procedió al estudio bibliográfico con el objetivo principal de buscar la información más relevante sobre la educación inclusiva, para esto se creó un instrumento de recolección de fuentes en el cual se iba escribiendo los artículos, tesis y libros que luego servirían para la elaboración de la literatura de la investigación.

Se comenzó entonces la elaboración del planteamiento del problema y posteriormente el marco teórico que sustenta esta investigación. Se definió el instrumento para la recogida de datos, en este caso fue la encuesta que fue tomada del documento Index for Inclusion (2000). Se procedió a la redacción de la encuesta utilizando la herramienta tecnológica de Google Form y se difundió a los docentes del colegio, cabe mencionar que la encuesta fue redactada en inglés, ya

que ciertos profesores no dominan el español. A continuación, se realizó el análisis e interpretación de los resultados en relación a los objetivos planteados en un inicio, para después elaborar las conclusiones para definir la propuesta de intervención la cual sería basada en las necesidades que se detectaron.

Finalmente, se elaboró el plan de acción para la formación docente en educación inclusiva. Para esto se describió quienes serían las personas beneficiadas y se formularon los objetivos. Posteriormente, tomando en cuenta los objetivos, se procedió a la elaboración de las distintas actividades con sus respectivos responsables, recursos humanos y materiales.

2. VALORACIÓN DEL PROCESO DE LA IMPLEMENTACIÓN DE LA INTERVENCIÓN

El plan de formación docente para la educación inclusiva será evaluado al concluir. Constará de dos evaluaciones las cuales se detallan a continuación:

- Evaluación de la planificación y desarrollo del plan de formación.

Esta tiene como objetivo conocer la percepción de los participantes en relación con la planificación, estructura, información y materiales del plan de formación. Dispone de igual manera un espacio donde los docentes pueden escribir sus comentarios y sugerencias para mejorar la calidad del plan en futuras aplicaciones.

- Evaluación de mejora

Esta evaluación tiene como objetivo evaluar si los objetivos planteados en el plan de formación fueron alcanzados. Por lo tanto, se tomarán las planificaciones realizadas durante el

proceso del plan, para observar los avances que los docentes han experimentado hacia un aula más inclusiva. También, se observarán las clases en las visitas que el coordinador planea durante el año escolar.

REFERENCIAS

Ainscow, M. (2004). El desarrollo de sistemas educativos inclusivos: ¿cuáles son las palancas de cambio?. *Revista Journal of Educational Change*. Recuperado de

https://aulavirtual.agro.unlp.edu.ar/pluginfile.php/17093/mod_resource/content/1/Mel%20Ainscow.pdf

Andújar, C. (2019). Reflexiones de los Aportes de la Declaración de Salamanca 25 Años Después. *Revista latinoamericana de educación inclusiva*, 13(2), 111-121.

<https://dx.doi.org/10.4067/S0718-73782019000200111>

Arnaiz, P. (2019). La Educación Inclusiva en el Siglo XXI. Avances y Desafíos.

ServiciodePublicaciones.UniversidaddeMurcia. Recuperado de

<https://www.um.es/documents/1073494/11766712/Leccion-Santo-Tomas-2019-Pilar+Arnaiz.pdf/e58361e5-5cf0-4ac1-991e-0b6eaf89638b>

BlackBoard. (2018). Aulas Inclusivas: Una estrategia y un marco. Recuperado de

<https://help.blackboard.com/>

Blanco, R. (2006). La equidad y la inclusión social: uno de los desafíos de la educación y la escuela hoy. *Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*.

Recuperado de http://www.rinace.net/arts/vol4num3/art1_hm.htm

Booth, T., Simón, C., Sandoval, M., Echeita, G. y Muñoz, Y. (2015). Guía para la Educación Inclusiva. Promoviendo el Aprendizaje y la Participación en las Escuelas: Nueva Edición Revisada y Ampliada REICE. *Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*, 13(3), pp. 5-19. Recuperado de <redalyc.org/pdf/551/55141402001.pdf>

Booth, T., y Ainscow, M. (2002). Index for Inclusion: developing learning and participation in schools. *Centre for Studies on Inclusive Education*. Recuperado de

<http://www.csie.org.uk/resources/translations/IndexEnglish.pdf>

Castillo, J. (2016). Docente inclusivo, aula inclusiva. *Revista nacional e internacional de educación inclusiva*, 9(2), 264-275. Recuperado de

<https://revistaeducacioninclusiva.es/index.php/REI/article/view/64>

CONADIS. (2015). Memoria Institucional: Consejo Nacional de Discapacidad. Recuperado de

<https://memorias.minpre.gob.do/api/documents/139/download>

Crisol, E., Martínez, J., y El Homrani, M. (2015). El aula inclusiva. Condiciones didáctica y organizativas. *Revista nacional e internacional de educación inclusiva*, 8(3), 254-270.

Recuperado de <https://revistaeducacioninclusiva.es/index.php/REI/article/view/100/97>

Cruz, R. (2018). Inclusión, discapacidad y profesores: Algunas reflexiones para repensar las prácticas (político-educativas). *Revista Latinoamericana de Educación Inclusiva*, 12(2),

41-57. <https://doi.org/10.4067/S0718-73782018000200004>

Domínguez, J., López, A., Pino, M., y Vázquez, E. (2015). Integración o inclusión: El dilema educativo en la atención a la diversidad. *Revista Portuguesa de Educação*, 28, (2). pp.

31-50. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/374/37443385003.pdf>

Duk, C., Cisternas, T. y Ramos, L. (2019). Formación Docente desde un Enfoque Inclusivo. A

25 Años de la Declaración de Salamanca, Nuevos y Viejos Desafíos. *Revista*

latinoamericana de educación inclusiva, 13(2), 91-109. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-73782019000200091>

Durán, D., y Giné, C. (2011). La formación del profesorado para la Educación Inclusiva: Un proceso de desarrollo profesional y de mejora de los centros para atender la diversidad. *Revista Latinoamericana de Educación Inclusiva*, 5, 153–170. Recuperado de https://www.researchgate.net/publication/328631184_La_formacion_del_profesorado_para_la_educacion_inclusiva_Un_proceso_de_desarrollo_profesional_y_de_mejora_de_los_centros_para_atender_la_diversidad

Echeita, G. (2017). *Educación inclusiva. Sonrisas y lágrimas*. *Aula Abierta*, 46 (2). doi: 10.17811/rifie.46.2017.17-24

García, C., Herrera, C. y Vanegas, C. (2018). Competencias Docentes para una Pedagogía Inclusiva. Consideraciones a partir de la Experiencia con Formadores de Profesores Chilenos. *Revista Latinoamericana de Educación Inclusiva*, 12(2), 149-167. Recuperado de <https://scielo.conicyt.cl/pdf/rlei/v12n2/0718-7378-rlei-12-02-00149.pdf>

González, R. Medina, M. y Domínguez, M. (2016). Ventajas del tratamiento inclusivo de la diversidad: perspectivas de los principales agentes encargados de su desarrollo. . *Enseñanza & Teaching: Revista Interuniversitaria de Didáctica*. 34. 131-148. doi: <https://doi.org/10.14201/et2016342131148>

Grijalba, J. y Estévez, M. (2020). La inclusión escolar, un reto para la formación de Licenciados en Educación. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(1), 313-322. Recuperado de

http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202020000100313&lng=es&nrm=iso&tlng=es

Guzmán, T. (2015). *Los Desafíos de la Educación Inclusiva en la República Dominicana*. (Tesis de doctorado, Universidad de Murcia). Recuperado de

https://digitum.um.es/digitum/bitstream/10201/47096/1/Completa_Tesis_Teresa_Guzman.pdf

Hernández, S., Fernández, C. y Baptista, C. (2014). *Metodología de la investigación*. México: McGraw-Hill / Interamericana Editores. Recuperado de

https://periodicooficial.jalisco.gob.mx/sites/periodicooficial.jalisco.gob.mx/files/metodologia_de_la_investigacion_-_roberto_hernandez_sampieri.pdf

Instituto Nacional de Formación y Capacitación del Magisterio. (2014). Ordenanza 5'2004, Reglamento del (Inafocam). Recuperado de

<http://www.inafocam.edu.do/transparencia/phocadownload/BaseLegal/Ordenanza/original%20Ordenanza%2052004%20e1%20Inafocam.pdf>

Ley 5-13. Ley Orgánica sobre la Igualdad de Derechos de las Personas con Discapacidad, de fecha 29 de junio del año 2000. Publicada en la Gaceta Oficial No. 10706, del 16 de enero de 2013. República Dominicana.

Ley No. 66-97. Ley general de educación. Publicada en la Gaceta, Diario Oficial No. 9951, del 10 de abril del año 1997. República Dominicana.

Luque Espinoza, M. (2016). La formación del docente en la educación inclusiva universitaria.

RECUS: *Revista Electrónica Cooperación Universidad – Sociedad*, 1(2). Recuperado de

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6719914>

Mansanet Juan, Lucía. (2017). *Beneficios de la Inclusión en Educación Primaria*. Tesis de grado.

Universidad de Alicante. Alicante, España. Recuperado de

<http://rua.ua.es/dspace/handle/10045/67648>

Marchesi, A., Banco, R., y Hernández, L. (2014). *Avances y desafíos de la Educación Inclusiva*

de Iberoamérica. Madrid: OEI. Recuperado de

https://issuu.com/oeidominicana/docs/metas_inclusiva

Naciones Unidas. (2018). *La Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible: una oportunidad para América Latina y el Caribe*. Santiago: Naciones Unidas. Recuperado de

https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/40155/24/S1801141_es.pdf

Oliva, D., Tobón, S., Pérez, A. Karina, & Romero, J. (2015). El proceso de inclusión social desde la socioformación: Análisis de concepciones sobre discapacidad y necesidades

Educativas Especiales. *Paradigma*, 36(2), 49-73. Recuperado de

http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1011-

[22512015000200004&lng=es&nrm=iso&tlng=es](http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1011-22512015000200004&lng=es&nrm=iso&tlng=es)

Organización de las Naciones Unidas para la Educación la Ciencia y la Cultura. (1994).

Declaración de Salamanca y Marco de acción ante las necesidades educativa

sespeciales. París: UNESCO. Disponible en

https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000098427_spa?posInSet=1&queryId=13c5d771-59c5-4328-af6f-e25a332e1b49

Organización de las Naciones Unidas para la Educación la Ciencia y la Cultura. (2017).

Guía para asegurar la inclusión y la equidad en la educación. Paris: UNESCO.

Recuperado de <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000259592>

Organización de Estados Iberoamericanos para la Educación, la Ciencia y la Cultura. (2018). *La*

Educación Dominicana al 2021: Reflexiones, planteamientos y experiencias. Santo

Domingo: OEI. Recuperado de

<https://oei.org.do/uploads/files/news/publicacionesus/376/af-libro-educacion-2021-web.pdf>

Pacto Nacional de la Reforma Educativa en la República Dominicana. (2014–2030). Recuperado

de

https://www.siteal.iiep.unesco.org/sites/default/files/sit_accion_files/siteal_republica_dominicana_0349.pdf

Rivero, J. (2017). Las buenas prácticas en Educación Inclusiva y el rol del docente. *Educación*

en Contexto,3(0). Recuperado de

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6296624>

Rosales, C. (2015). Cómo transformar el aula de integración en aula de inclusión. *Revista*

Internacional de apoyo a la inclusión, logopedia, sociedad y multiculturalidad, 1(2),14-

24. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=5746/574661395005>

Royo, H., Petit, E., Salazar, Y. & Rada, A. (2019). Innovación teórica para analizar el proceso de inclusión estudiantil desde la práctica pedagógica. *Zona Próxima*, (31), 56-86.

Recuperado de http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2145-94442019000200056&lang=es#B54

Sevilla, D., Martín, M. y Jenaro, C. (2017). Percepciones sobre la educación inclusiva. La visión de quienes se forman para docentes. *Revista de investigación inclusiva*, 25. Recuperado de

https://www.researchgate.net/publication/325082045_Percepciones_sobre_la_educacion_inclusiva_la_vision_de_quienes_se_forman_para_docentes

Thomazet, S. (2006). De l'intégration à l'inclusion. Une nouvelle étape dans l'ouverture de l'école aux différences. *Le français aujourd'hui*, 152(1), 19-27. doi:10.3917/lfa.152.0019.

ANEXOS

Anexo 1: Instrumento de recolección de datos.

Encuesta redactada en Google form.

The following survey is to gather data for research on inclusive education, 1st - 8th grade. The information gathered will not be shared as it is strictly confidential and for research purposes.

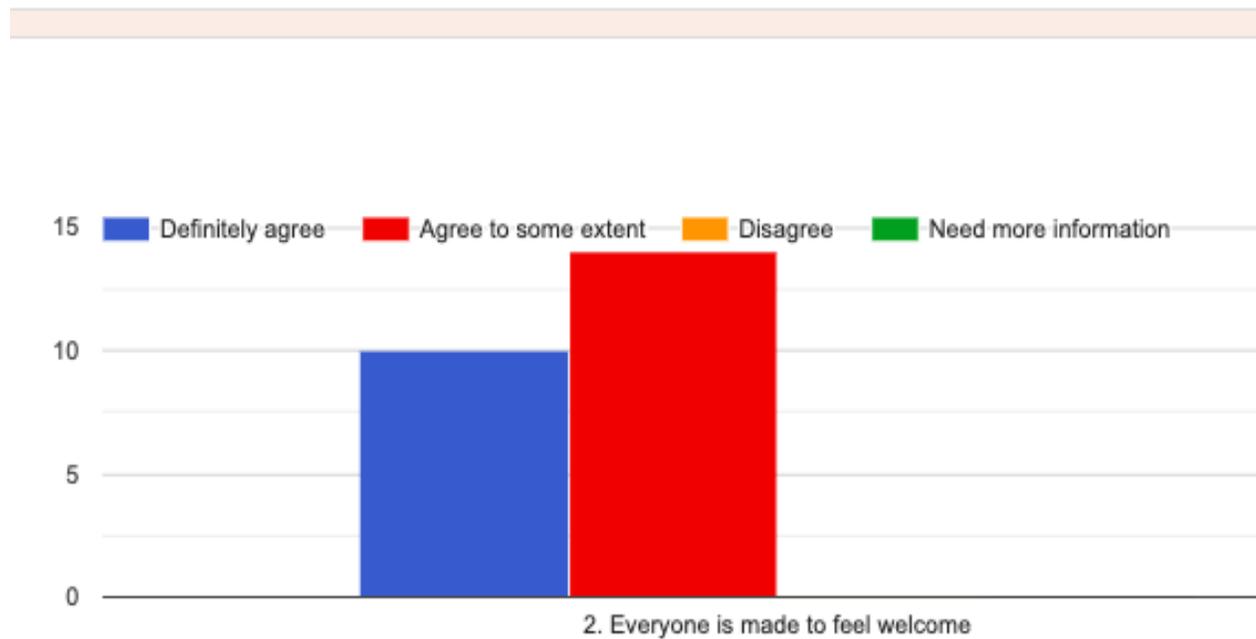
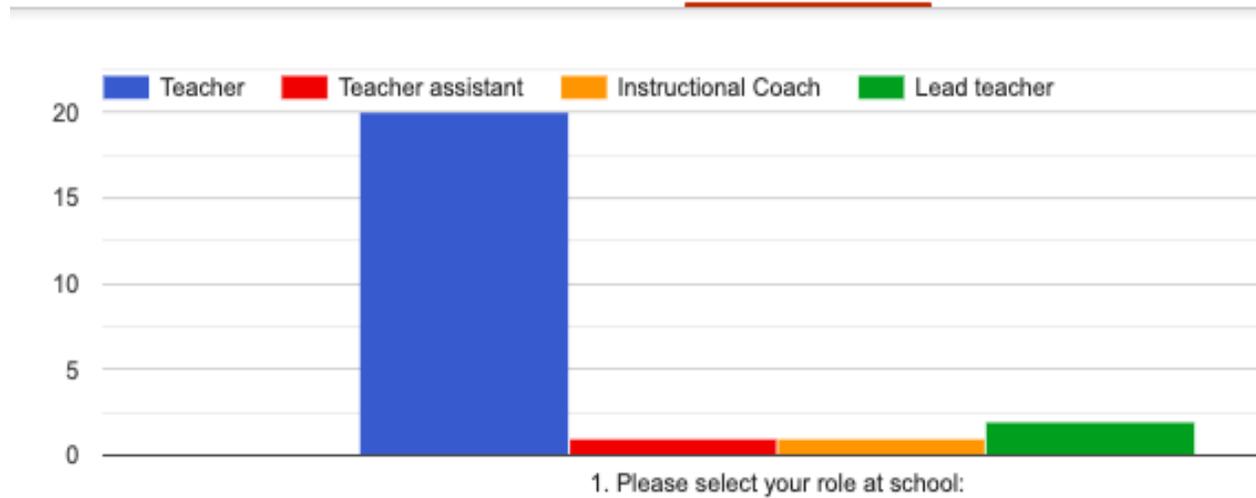
1. Please select your role at school: Teacher/ Teacher assistant/ Instructional Coach/ Lead teacher

	Definitely agree	Agree to some extent	Disagree	Need more information
2. Everyone is made to feel welcome				
3. Staff collaborate with each other				
4. Staff and governors work well together				
5. There are high expectations for all students				
6. Students are equally valued				
7. Students are equally valued				
8. Staff seek to remove barriers to learning and participation in all aspects of the school				
9. All new students are helped to settle into the school				
10. The school arranges teaching groups so that all students are valued				
11. All forms of support are co-ordinated				
12. Staff development activities help staff to respond to student diversity				
13. 'Special educational needs' policies are inclusion policies				
14. Teaching is planned with the learning of all students in mind				

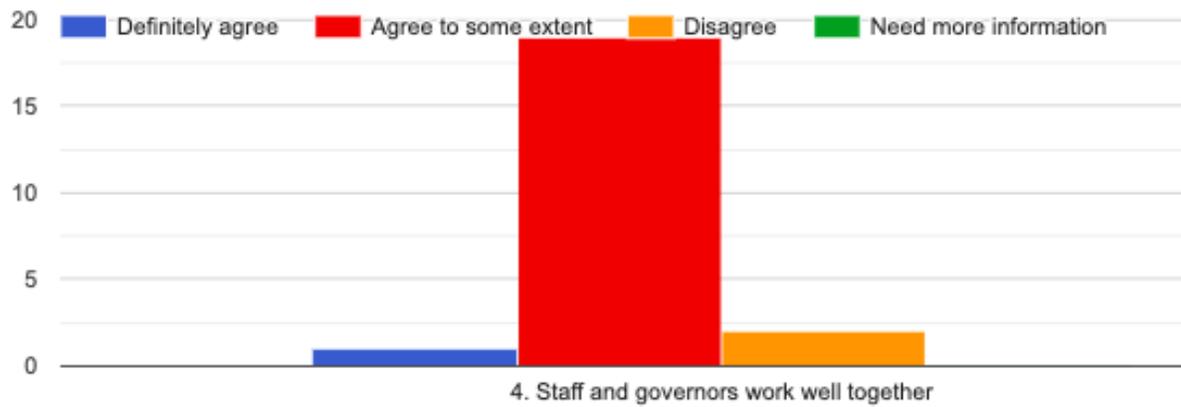
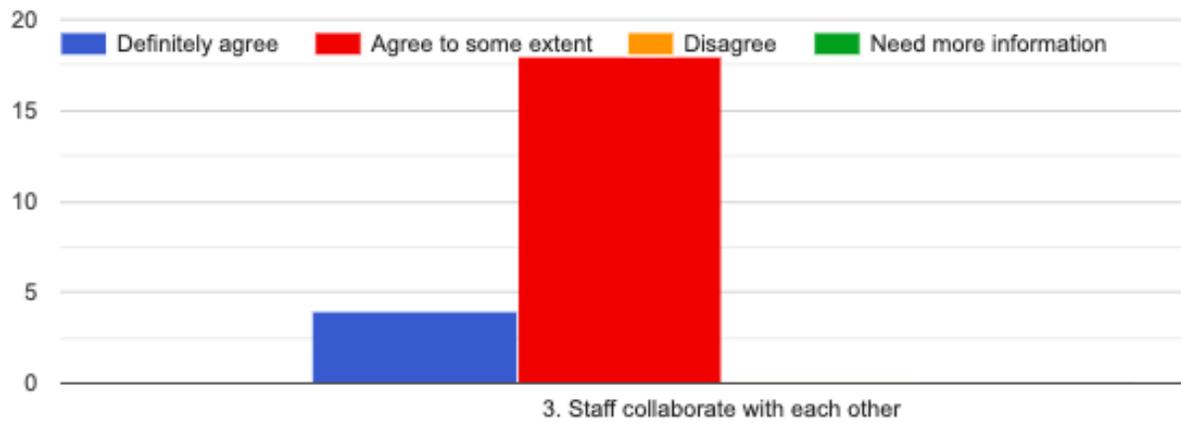
15. Lessons encourage the participation of all students				
16. Lessons develop an understanding of difference				
17. Students are actively involved in their own learning				
18. Students learn collaboratively				
19. Assessment contributes to the achievements of all students				
20. Classroom discipline is based on mutual respect				
21. Teachers plan, teach and review in partnership				
22. Teaching assistants support the learning and participation of all students				
23. Homework contributes to the learning of all				
24. All students take part in activities outside the classroom				
25. Student difference is used as a resource for teaching and learning				
26. Staff expertise is fully utilized				
27. Staff develop resources to support learning and participation				
28. Community resources are known and drawn upon				
29. School resources are distributed fairly so that they support inclusion				

Anexo 2: Resultados de la encuesta

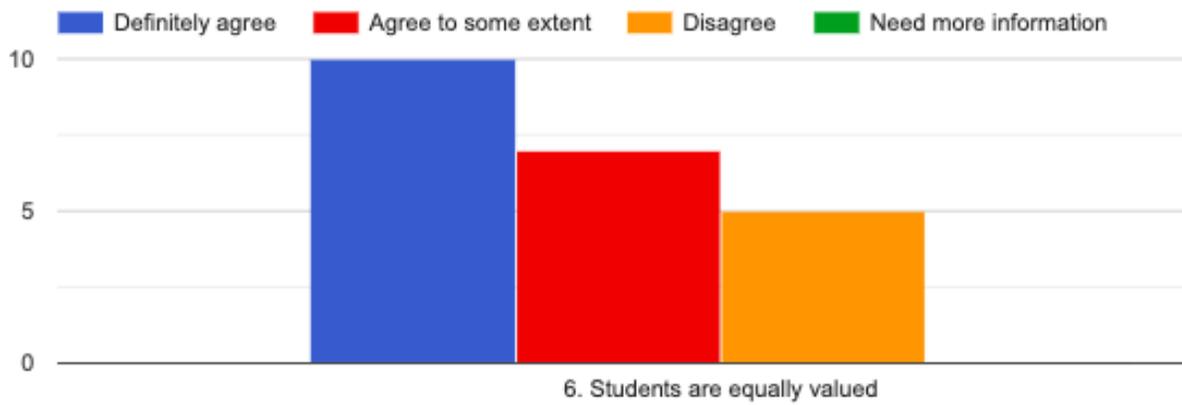
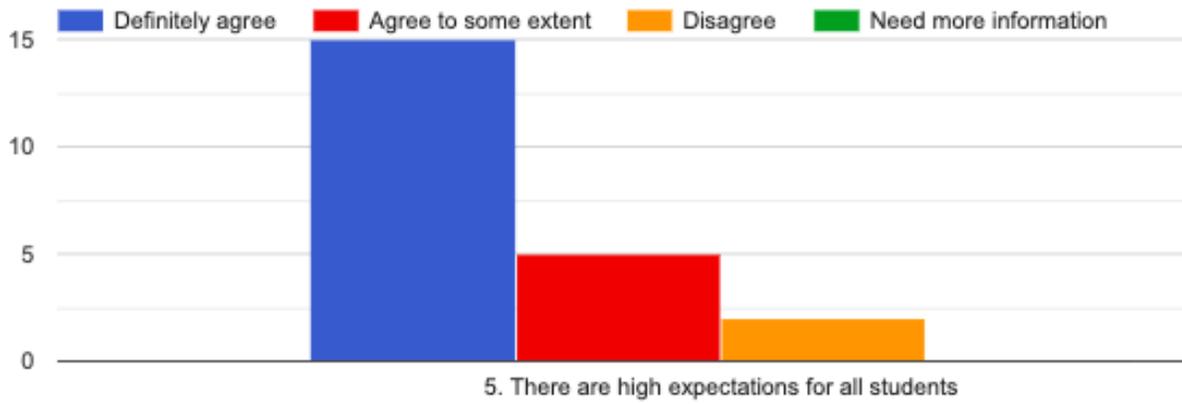
Questions Responses **24**



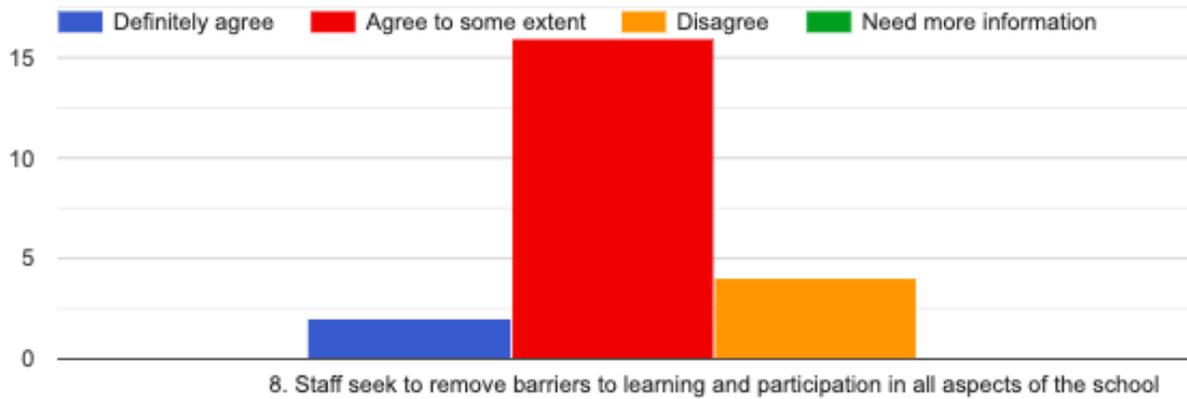
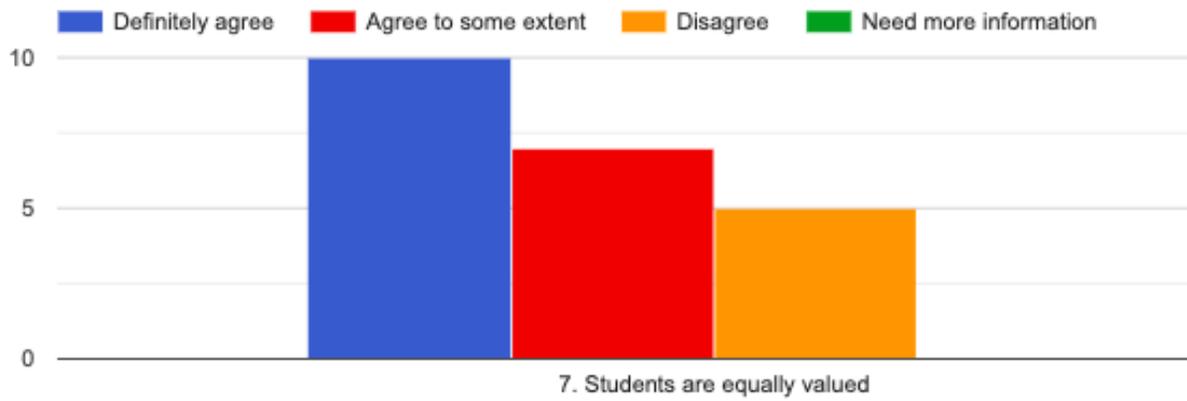
Questions Responses 24



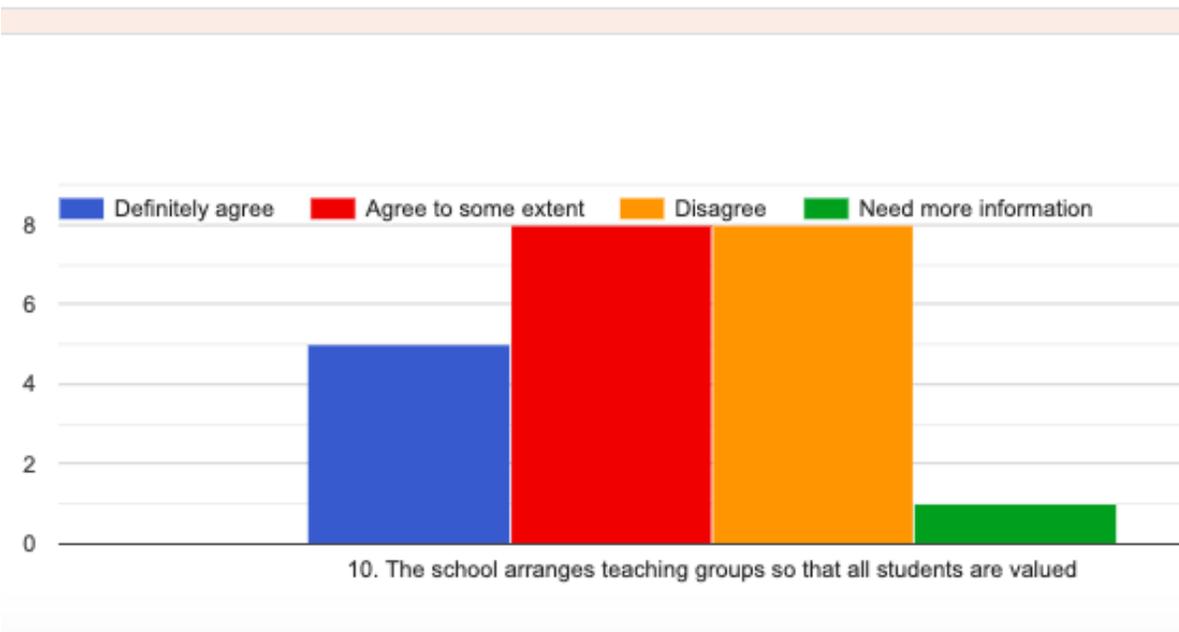
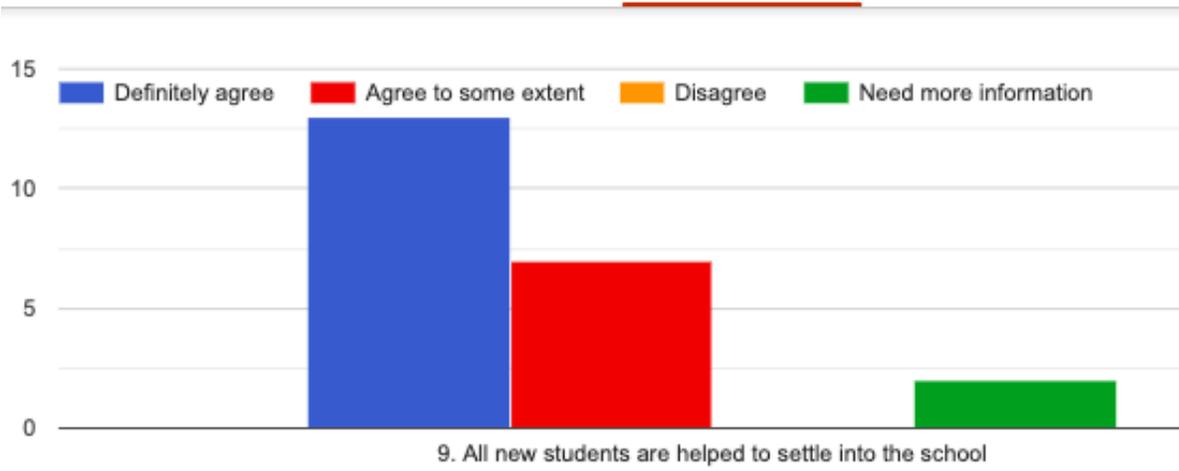
Questions Responses **24**



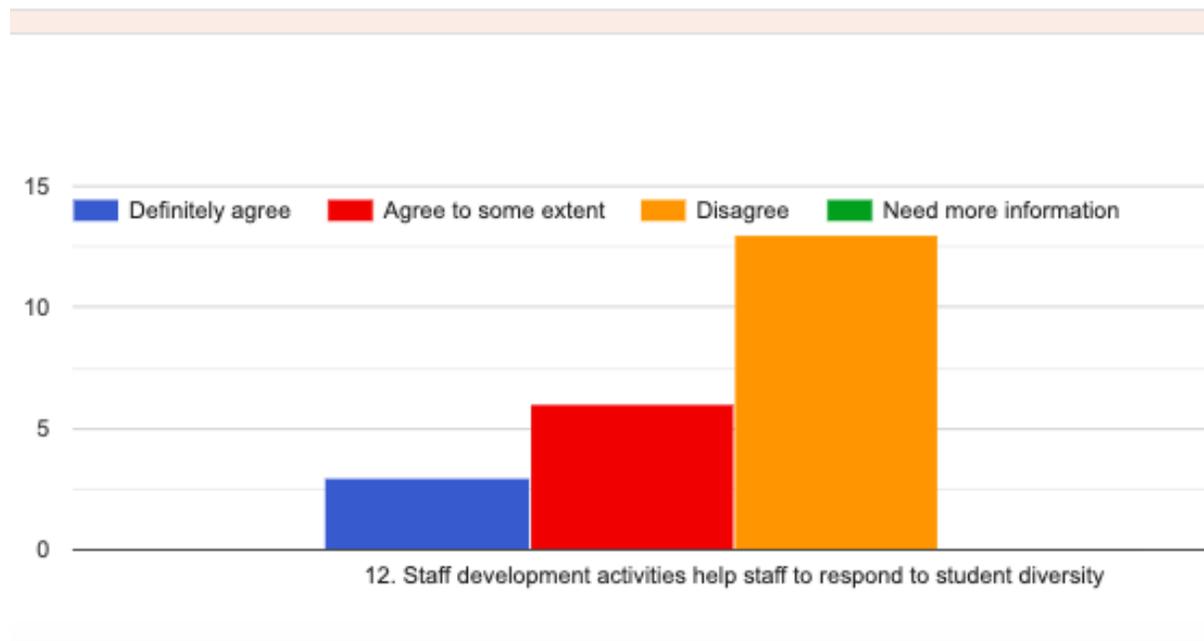
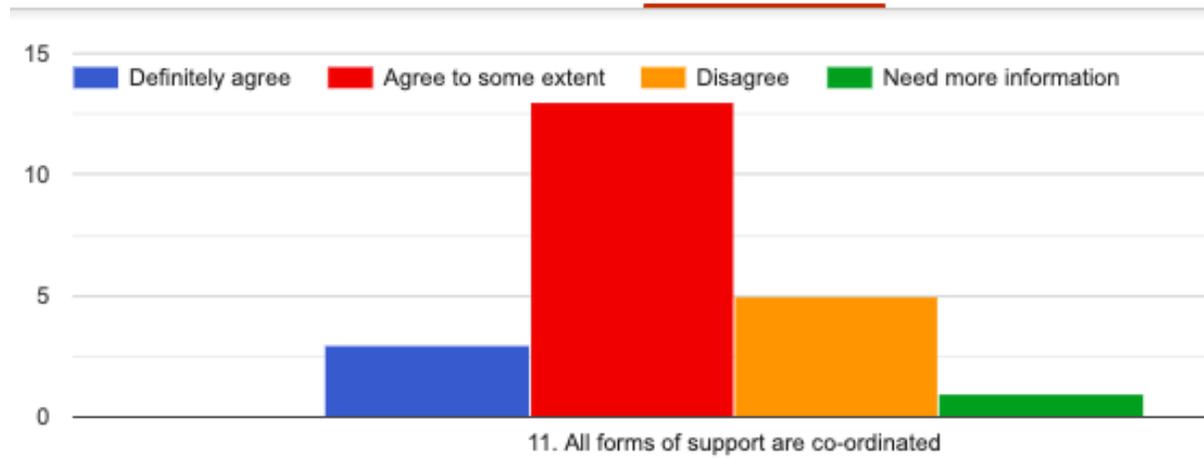
Questions Responses 24



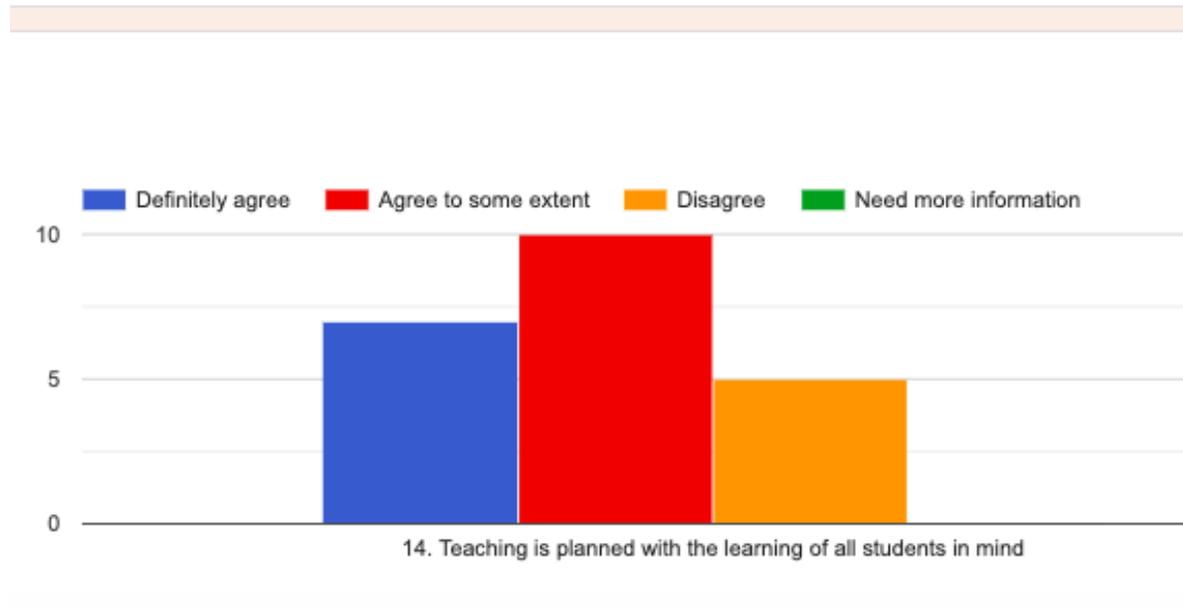
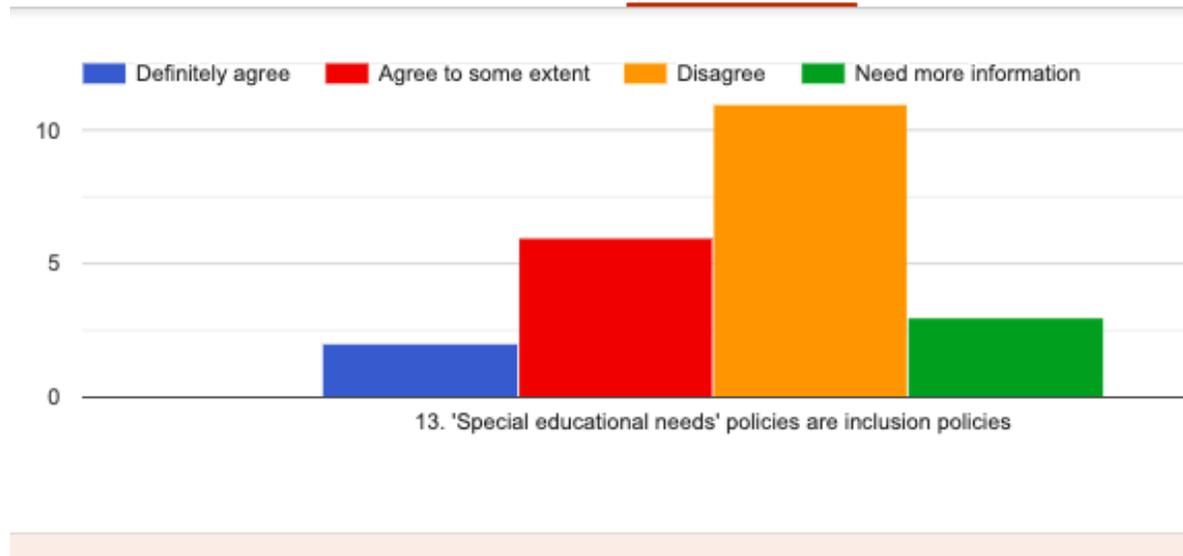
Questions **Responses 24**



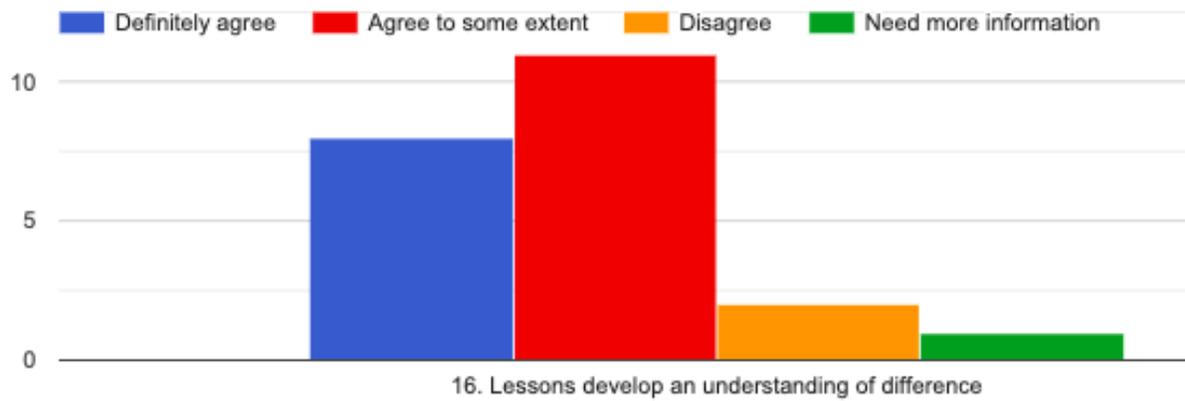
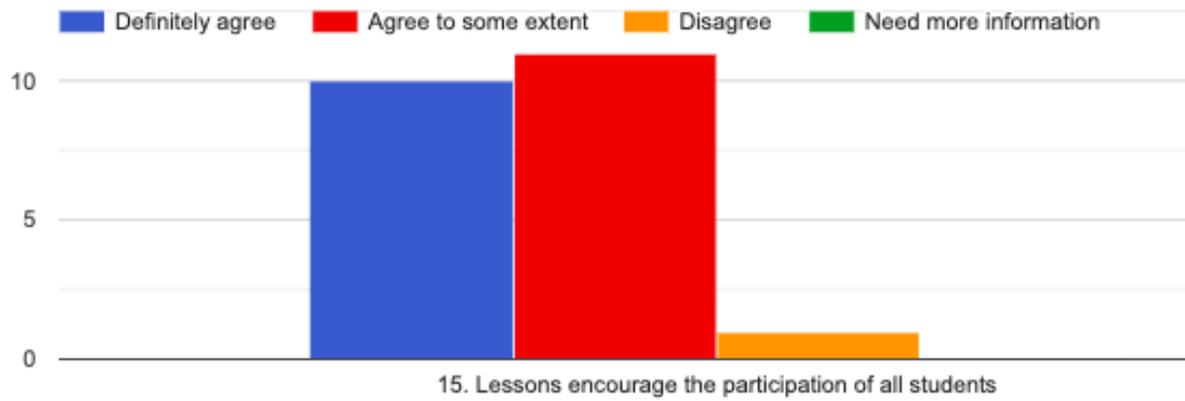
Questions Responses **24**



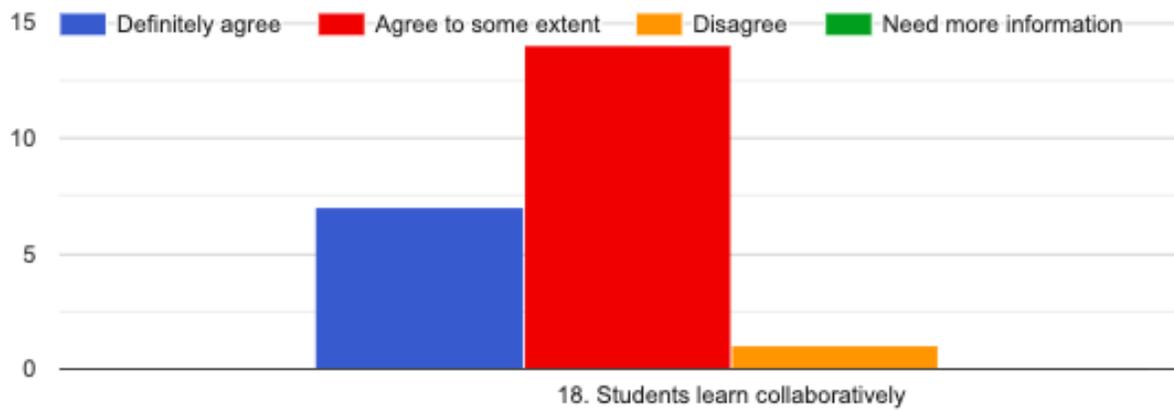
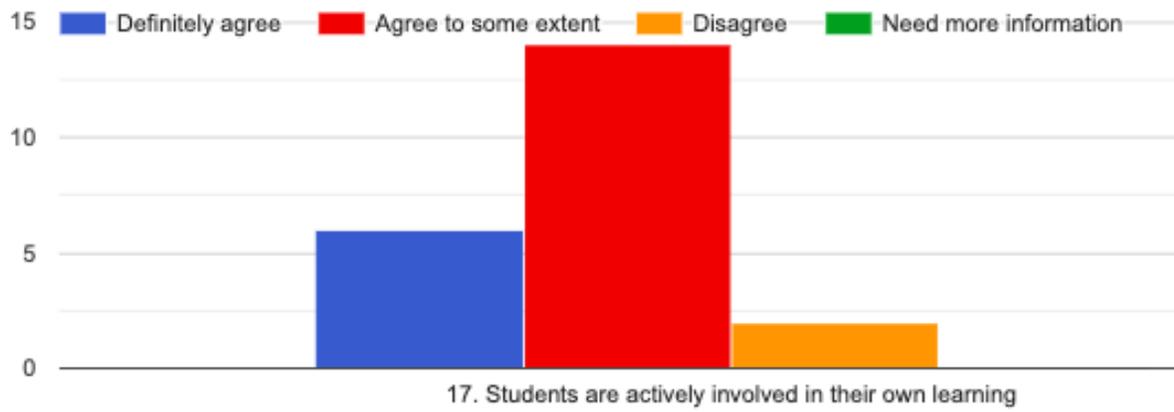
Questions Responses **24**



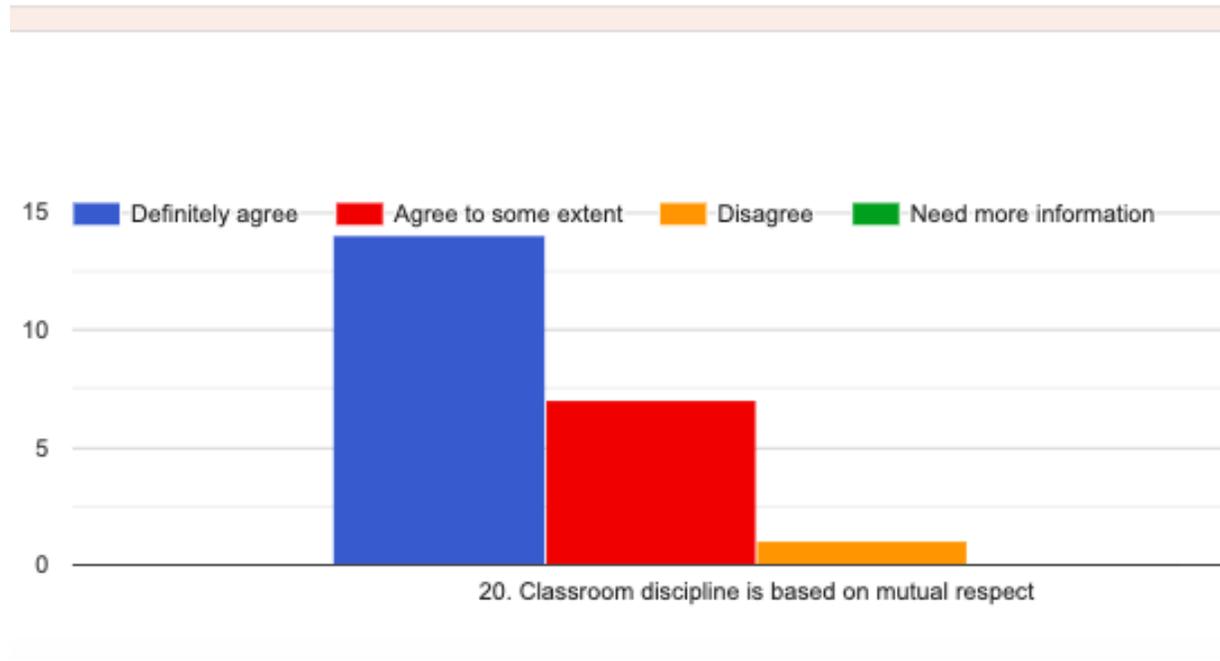
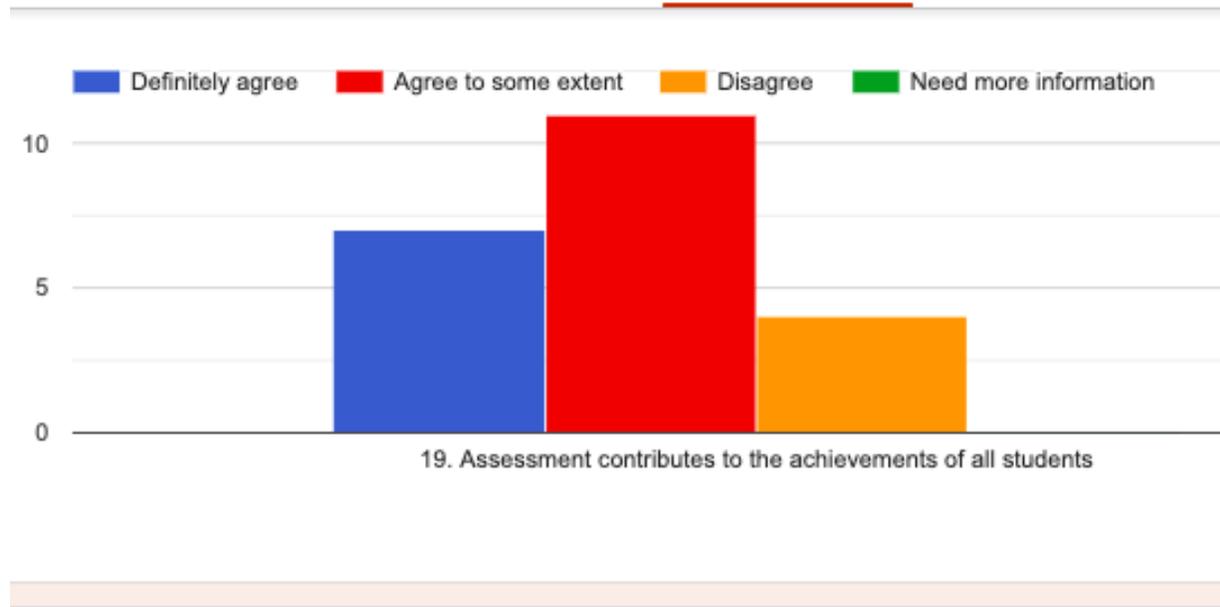
Questions Responses **24**



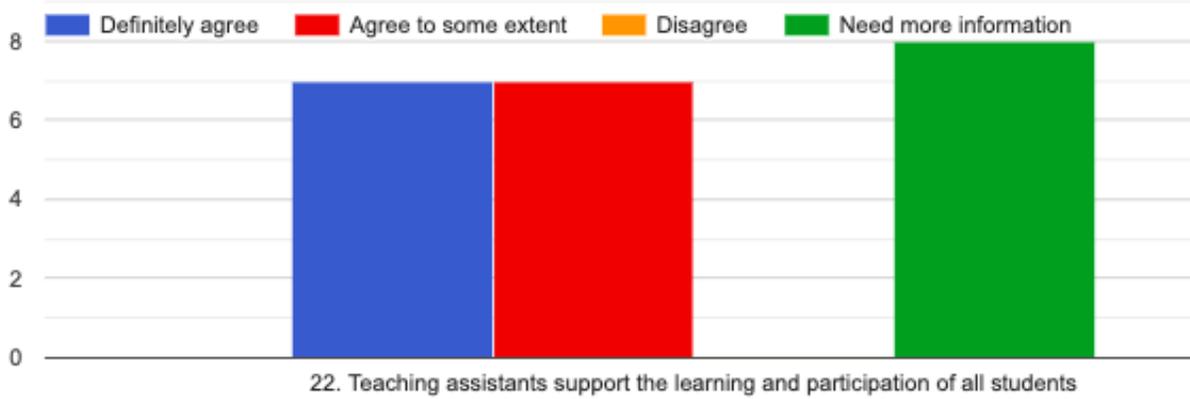
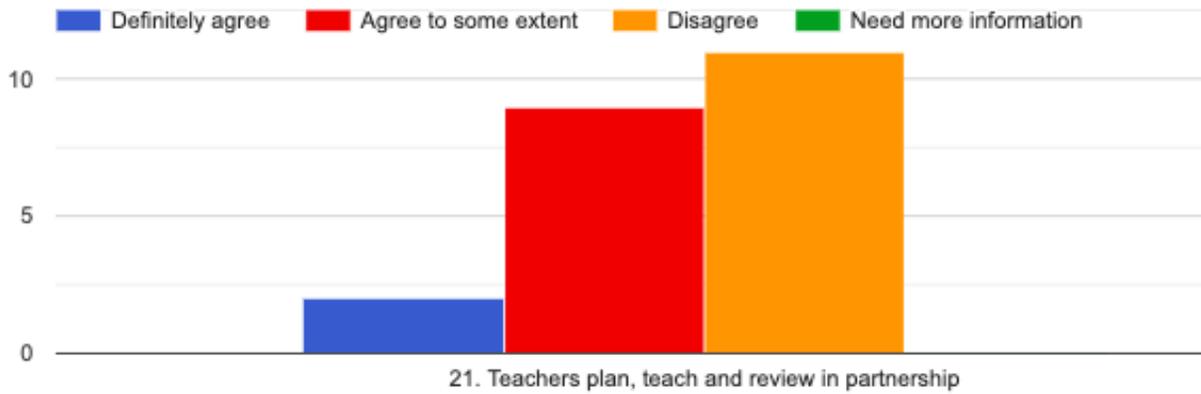
Questions Responses 24



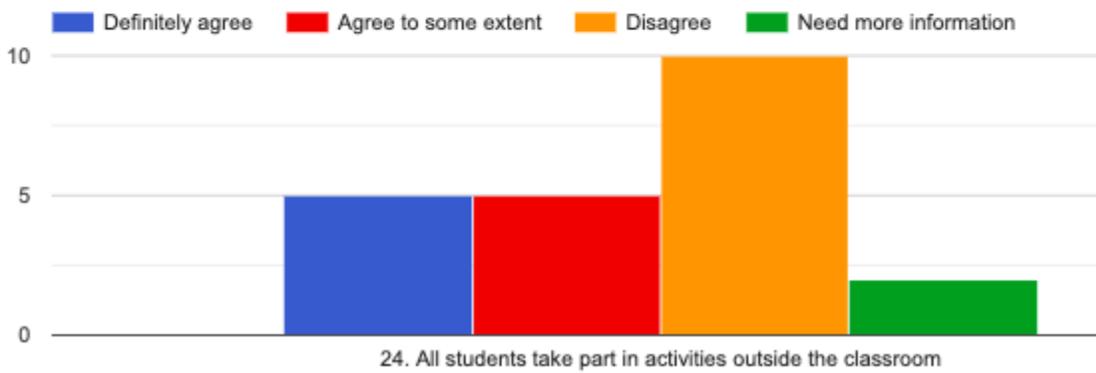
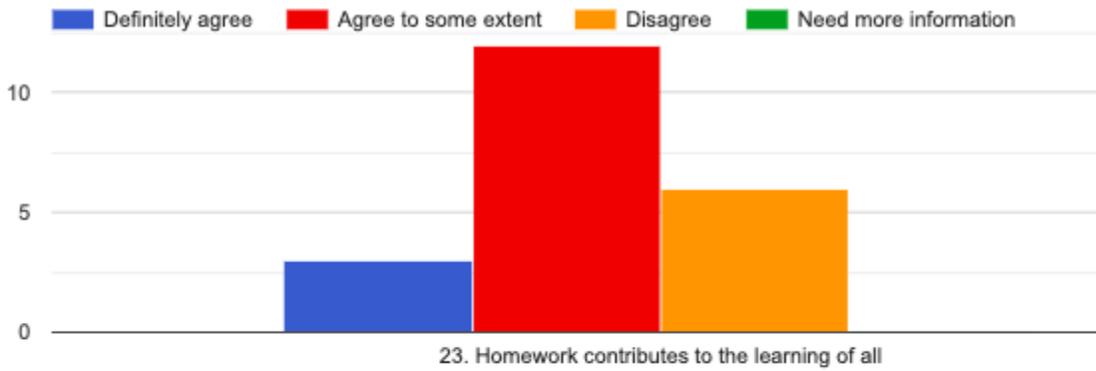
Questions Responses **24**

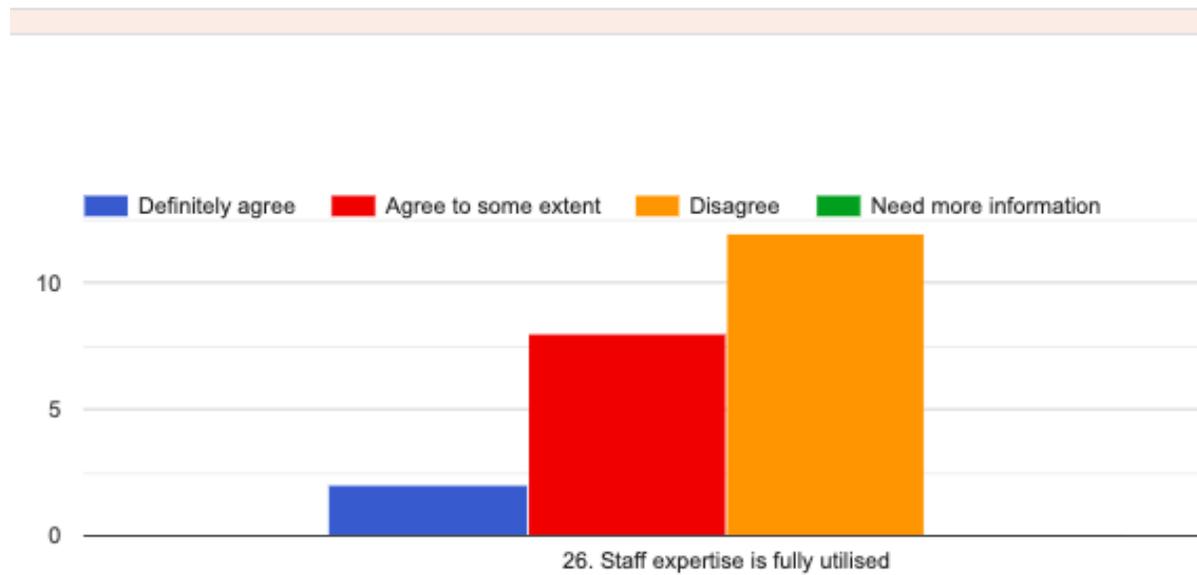
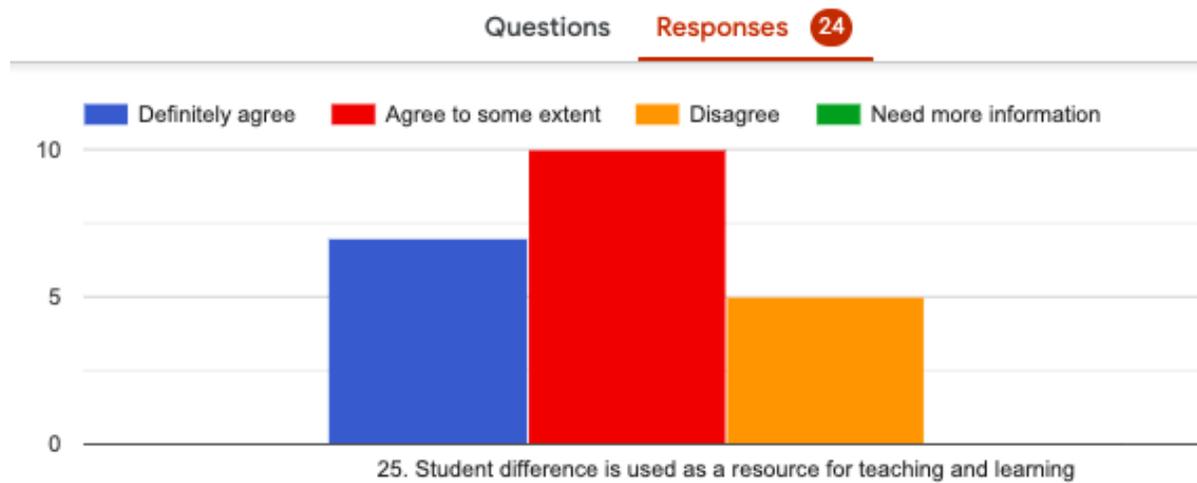


Questions Responses **24**

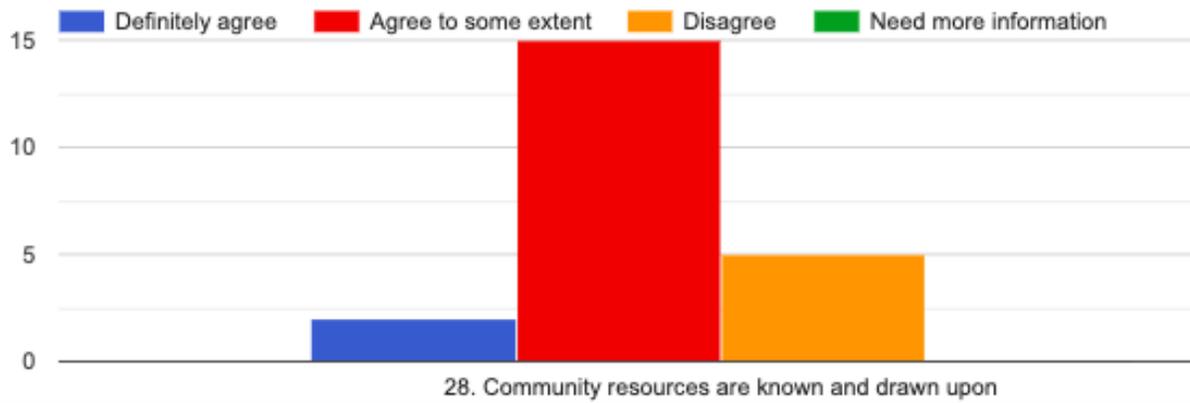
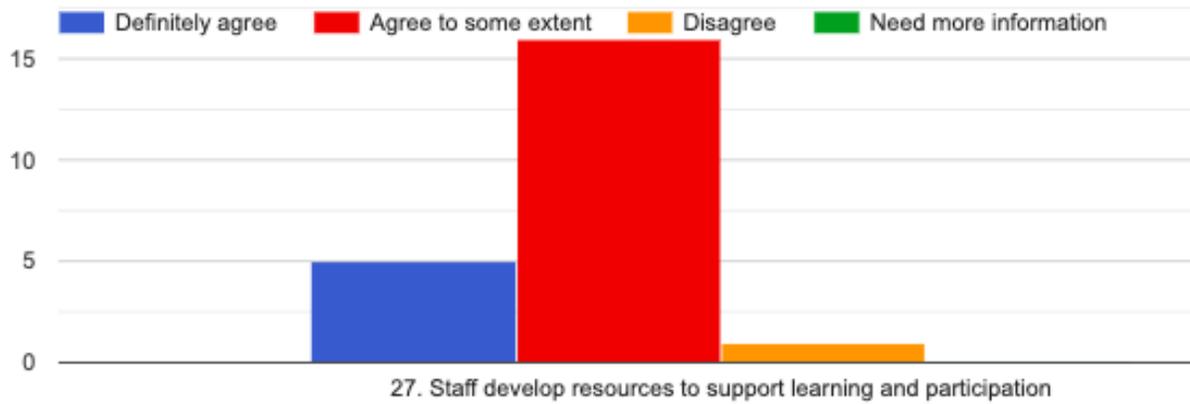


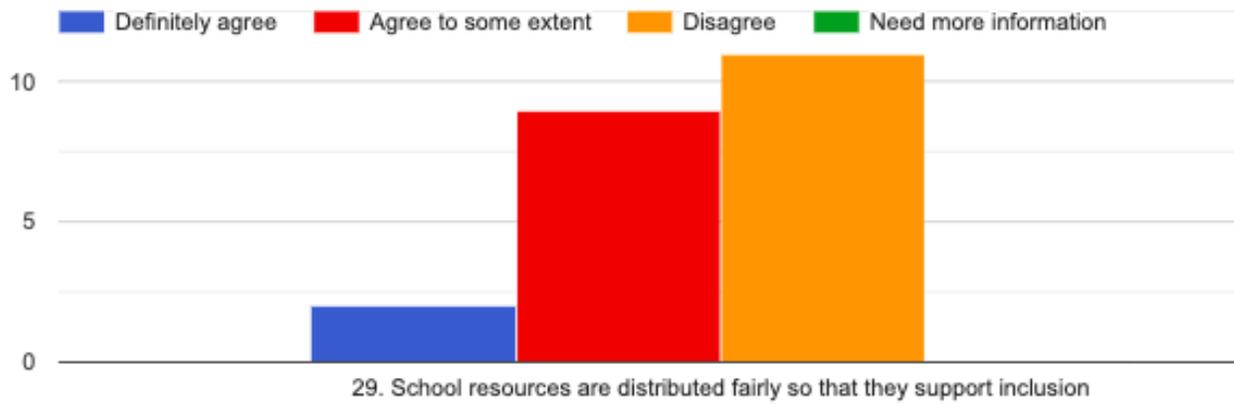
Questions Responses **24**





Questions **Responses** 24





Anexo 3: Cronograma de plan de formación

CRONOGRAMA DE TRABAJO PARA LA IMPLEMENTACIÓN DEL PLAN DE FORMACIÓN PARA EL PERSONAL DOCENTE

Agosto	<ul style="list-style-type: none"> - Reunión de la gerencia académica para la presentación de la información para el plan de formación para todo el personal docente y académico. - Presentación del plan de formación a todo el equipo docente de 1ro a 8vo grado. - Reunión por área para la realización de las actividades para la diferenciación de los conceptos de Educación Especial, Integración e Inclusión. - Reunión del profesor líder con su equipo para una primera etapa: planificación de actividades para el primer corte del año escolar.
Septiembre	<ul style="list-style-type: none"> - Conformar los grupos de lectura y trabajo por parte de los docentes para las sesiones de formación. - Reunión del profesor líder con su equipo para seguimiento y retroalimentación de las primeras reuniones de formación. - Reunión del profesor Líder con el coordinador para la presentación de las necesidades identificadas por los docentes.

Octubre	<ul style="list-style-type: none">- Fin del primer corte del año escolar: revisión en conjunto de los resultados de cada estudiante y diseño de estrategias en conjunto para la flexibilidad y alcanzar el aprendizaje en todos los estudiantes.- Reunión de los equipos de trabajo: grupos de lectura y sesión de formación.- Reunión del profesor líder con su equipo de trabajo para la revisión de la planificación de clases.- Reunión del profesor líder con el coordinador de área para seguimiento del plan de formación
Noviembre	<ul style="list-style-type: none">- Retroalimentación de los docentes sobre el plan de formación por medio de la herramienta de evaluación del plan y desarrollo del mismo en los primeros meses.- Reunión de la gerencia y equipo de coordinación académica para el análisis de los resultados de la evaluación de los docentes.- Reunión de los equipos de trabajo: grupos de lectura y sesión de formación.
Diciembre	<ul style="list-style-type: none">- Fin del segundo corte de notas: revisión en conjunto de los resultados de cada estudiante y diseño de estrategias en conjunto para la flexibilidad y alcanzar el aprendizaje en todos los estudiantes.

	<ul style="list-style-type: none"> - Reunión por área entre el coordinador y los docentes para la retroalimentación sobre el impacto que ha tenido el plan de formación en su práctica docente. - Reunión general del personal para la presentación de las sesiones que se han llevado a cabo en el plan de formación docente, así como los planes a futuro del segundo semestre.
Enero	<ul style="list-style-type: none"> - Reunión por área: presentación de las actividades del segundo semestre del año escolar. - Reunión profesor líder: actividades y objetivos para el segundo semestre del año escolar. - Reunión de los equipos de trabajo: grupos de lectura y sesión de formación.
Febrero	<ul style="list-style-type: none"> - Fin del tercer corte de notas: revisión en conjunto de los resultados de cada estudiante y diseño de estrategias en conjunto para la flexibilidad y alcanzar el aprendizaje en todos los estudiantes. - Reunión de los equipos de trabajo: grupos de lectura y sesión de formación.
Marzo	<ul style="list-style-type: none"> - Reunión de los equipos de trabajo: grupos de lectura y sesión de formación.
Abril	<ul style="list-style-type: none"> - Reunión de los equipos de trabajo: grupos de lectura y

	<p>sesión de formación.</p> <ul style="list-style-type: none">- Reunión profesor líder: necesidades para la continua formación docente para el próximo año escolar.
Mayo	<ul style="list-style-type: none">- Fin del cuarto corte de notas: revisión en conjunto de los resultados de cada estudiante y diseño de estrategias en conjunto para la flexibilidad y alcanzar el aprendizaje en todos los estudiantes.- Retroalimentación de los docentes sobre el plan de formación por medio de la herramienta de evaluación del plan y desarrollo del mismo en el segundo semestre del año escolar.- Reunión de la gerencia y equipo de coordinación académica para el análisis de los resultados de la evaluación de los docentes.
Junio	<ul style="list-style-type: none">- Reunión por área entre el coordinador y los docentes para la retroalimentación sobre el impacto que ha tenido el plan de formación en su práctica docente.- Reunión general del personal para la presentación de las sesiones que se han llevado a cabo en el plan de formación docente, así como los planes a futuro del segundo semestre.- Evaluación del plan en general.

Anexo 4: Hoja de evaluación del plan de formación**EVALUACIÓN DE LA PLANIFICACIÓN Y DESARROLLO DEL PLAN DE FORMACIÓN**

Objetivo: Conocer la opinión de los participantes del plan de formación en relación a la planificación, recursos, información del mismo, con el fin de mejorar la calidad del plan.

Fecha: _____ Grado: _____

Indicaciones: Evalúe los siguientes criterios, colocando una **X** en el número que considere conveniente, donde el 5 es la máxima puntuación y el 1 la mínima.

No	Criterios	5	4	3	2	1
1	Al inicio del plan se presentaron los objetivos y el proceso a seguir del mismo.					
2	El trabajo del equipo coordinador del plan fue satisfactorio en términos de planificación, compartir información y participación.					
3	Los tiempos pautados y el cronograma fueron respetados.					
4	Las instalaciones para llevar a cabo las reuniones y talleres fueron los apropiados.					
5	Durante las reuniones grupales, los participantes se sintieron cómodos a la hora de expresar sus ideas y éstas fueron respetadas.					
6	Los temas presentados han sido interesantes y de ayuda.					
7	Los medios y recursos utilizados han sido los apropiados.					

8	La comunicación y difusión de la información fue efectiva.					
9	Los objetivos planteados fueron alcanzados.					
10	Las actividades, ejercicios, dinámicas y casos prácticos han sido los apropiados.					
11	El plan de formación ha sido útil para mejorar el desempeño en el aula y fuera de ella.					
12	En general, el grado de satisfacción del curso es alto.					

Escribe algún comentario, sugerencia, cambios u oportunidades de mejora que podría ser útil para futuros planes.
