



# FORMACIÓN DEL PROFESORADO PARA LA EDUCACIÓN INCLUSIVA RECOMENDACIONES CLAVE

## Introducción

Este documento resume las conclusiones y recomendaciones del proyecto *Formación del profesorado para la educación inclusiva* de la Agencia Europea para el Desarrollo de la Educación del Alumnado con Necesidades Educativas Especiales (la Agencia). Asimismo, señala cómo dichas recomendaciones pueden ser útiles para otras prioridades políticas europeas e internacionales.

La formación del profesorado es un asunto de máximo interés en las agendas políticas europeas e internacionales, al igual que el papel de los docentes y su formación para un sistema educativo más inclusivo. El *Informe Mundial sobre Discapacidad* (2011) destaca que “la formación adecuada de los docentes de los centros ordinarios es crucial para ser competentes y estar seguros a la hora de enseñar a niños con necesidades diversas” y enfatiza la importancia de que dicha formación se centre en las actitudes y los valores, y no solo en conocimientos y habilidades (p.222).

## FORMACIÓN DEL PROFESORADO PARA LA EDUCACIÓN INCLUSIVA – Tendencias europeas e internacionales

El proyecto de la Agencia, *Formación del profesorado para la educación inclusiva*, considera la reciente evolución de la formación docente en general y para la educación inclusiva, en particular, tanto en Europa como internacionalmente. Las *Conclusiones del Consejo sobre la Dimensión social de la Educación y la Formación* (Consejo de Ministerios, 2010) sostienen que la educación y los sistemas de formación en Europa necesitan garantizar la igualdad y la excelencia, además de reconocer que mejorar los logros educativos y las competencias básicas es crucial, no solo para el crecimiento económico y la competitividad, sino también para reducir la pobreza, el abandono y potenciar la inclusión social.

La formación del profesorado para la educación inclusiva, esto es, la preparación de todos los docentes para poder dar respuesta a las necesidades cada vez más diversas del alumnado, puede contribuir a los siguientes retos políticos:

**Afrontar las desventajas educativas:** Para avanzar hacia el Objetivo 3 de la Estrategia Europa, ET 2020, “Promover la equidad, la cohesión social y la ciudadanía activa”, las Conclusiones del Consejo del 12 de mayo de 2009 sobre el *Marco estratégico para la cooperación de la UE en materia de educación y formación* (2009a) subrayan la relevancia de abordar las desventajas en educación mediante una educación infantil temprana y un apoyo específico de gran calidad, así como desde el fomento de la educación inclusiva. Aumenta el reconocimiento a la atención temprana como fórmula de prevención de muchos de los problemas sociales persistentes transmitidos de generación en generación y como medio a largo plazo de ahorro en el gasto público.

**Afrontar los problemas derivados de la pobreza:** Las Conclusiones del *Consejo sobre la plataforma europea contra la pobreza y la exclusión social: Un marco europeo para la cohesión social y territorial* (2011a) en particular, precisan de un gran esfuerzo para brindar oportunidades y apoyo al alumnado en desventaja y señalan que las personas con discapacidad están especialmente expuestas a la pobreza y la exclusión social.

**Combatir el abandono escolar:** La lucha contra el abandono escolar exige medidas tales como “una segunda oportunidad” educativa y una colaboración más firme con las familias y los entornos locales, así como una estrecha coordinación, dirigida en especial a los grupos en desventaja, entre los departamentos de educación y formación y otras áreas políticas implicadas, como la educación infantil, la atención temprana, el desarrollo curricular, el desarrollo de planes de estudio, la formación del profesorado y el apoyo individualizado.



**Mejorar los logros educativos y las competencias básicas:** *Las Conclusiones del Consejo sobre el papel de la educación y de la formación en la aplicación de la Estrategia Europa 2020* remarcan el papel fundamental de la educación y la formación en el logro del objetivo de crecimiento inteligente, sostenible e inclusivo, dotando a los ciudadanos de las habilidades y competencias que la economía y la sociedad europeas precisan y promoviendo la cohesión y la inclusión social.

**Romper las barreras que experimenta el alumnado con discapacidad:** Muchos países y la propia UE han firmado y ratificado la *Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad* de las Naciones Unidas de 2006, así como el Protocolo opcional y esto refuerza el cambio. En particular, el Artículo 24 establece que la educación inclusiva propicia el mejor entorno educativo para los niños y niñas con discapacidad y contribuye a romper barreras y estereotipos.

La *Convención* menciona la necesidad de formar a todos los docentes para enseñar en entornos inclusivos y fortalece la importancia de mejorar la formación del profesorado en la manera recogida por los ministros de Educación en los últimos años (2007, 2008, 2009b). El proyecto Formación del profesorado para la educación inclusiva facilita tales acciones.

## Proyecto de la Agencia, *Formación del profesorado para la educación inclusiva*<sup>1</sup>

La Agencia comenzó en 2009 un proyecto de tres años con el fin de investigar cómo se prepara a los docentes de centros ordinarios en su formación inicial para ser "inclusivos". Cincuenta y cinco expertos de veinticinco países<sup>2</sup> participaron, entre los que se encontraban responsables políticos de la formación del profesorado y de la educación inclusiva y formadores de docentes tanto de educación especial como general.

Las recomendaciones del proyecto se basan en las similitudes encontradas en los países intervinientes en relación a las políticas y aplicaciones prácticas en la formación del profesorado para la educación inclusiva. También se fundamentan en el análisis de la normativa y de la bibliografía especializada y de la amplia información recabada durante las catorce visitas de estudio. Se suma al informe un Perfil del docente para la educación inclusiva que destaca las competencias precisas para ejercer una docencia inclusiva eficaz.

## Resultados del proyecto y recomendaciones

La formación del profesorado en Europa debe evolucionar en la preparación eficaz de su atención a las necesidades del cada vez más diverso alumnado. Los resultados del proyecto remarcan las principales inquietudes de las políticas europeas, además de apuntar claramente la necesidad de:

- Desarrollo de procesos de selección y contratación más eficaces.
- Mejora de los sistemas de formación del profesorado, incluyendo la formación inicial, las prácticas formativas, la tutorización y la formación continua.
- Fortalecimiento de la profesión y garantía de calidad de los formadores de docentes.
- Mejora del liderazgo escolar.

Más importante aún, los resultados del proyecto defienden la necesidad de perfeccionar las competencias de los docentes y la promoción de los valores y actitudes profesionales. A lo largo de este proyecto se han identificado cuatro valores fundamentales, vinculados a la enseñanza y el aprendizaje, básicos para la adquisición de competencias para trabajar en educación inclusiva:

<sup>1</sup> Más información en: <http://www.european-agency.org/agency-projects/teacher-education-for-inclusion>

<sup>2</sup> Alemania, Austria, Bélgica (Comunidad francófona y Comunidad flamenca), Chipre, Dinamarca, Eslovenia, España, Estonia, Finlandia, Francia, Grecia, Holanda, Hungría, Irlanda, Islandia, Letonia, Lituania, Luxemburgo, Malta, Noruega, Polonia, Portugal, Reino Unido (Escocia, Gales, Inglaterra e Irlanda del Norte), República Checa, Suecia, Suiza



**Respetar la diversidad del alumnado:** la diversidad del alumnado se considera un recurso y un valor educativo añadido.

**Favorecer a todo el alumnado:** los docentes esperan grandes logros de todo su alumnado

**Trabajar en equipo:** la colaboración y el trabajo en equipo son enfoques esenciales de todos los docentes.

**Desarrollo personal y profesional permanente:** la enseñanza es un proceso de aprendizaje y los docentes deben asumir la responsabilidad de su aprendizaje permanente.

Del proyecto surgen una serie de recomendaciones dirigidas a los profesionales de la formación del profesorado, así como a los responsables políticos que deben elaborar un marco coherente de gestión para un cambio sustancial del sistema, imprescindible en la formación de los docentes para la educación inclusiva:

**Contratación y permanencia:** Es necesario plantearse mejoras en la contratación del profesorado y en su permanencia en el puesto de trabajo, además de revisar el modo de aumentar el número de docentes de orígenes diversos y/o con discapacidad.

**Eficacia de la formación del profesorado:** Se debe realizar una investigación en relación a las diferentes modalidades de formación y de organización de los cursos, del contenido de éstos y sus enfoques para así mejorar las competencias de los docentes en dar respuesta a las diversas necesidades de todo el alumnado.

**Profesionalización de los formadores de docentes:** La “profesión” de formador de docentes precisa de un desarrollo mayor con mejoras en su forma de contratación, formación y prácticas. El perfil del formador de docentes de las instituciones de educación superior, así como responsables de los futuros docentes en los centros educativos debería ser seleccionado de entre aquellos que reúnan la experiencia y la cualificación apropiada. Se debe explorar el proceso de formación inicial de estos profesionales y las formas de mantener una relación actualizada y significativa con la docencia directa.

**Colaboración entre los centros educativos y las instituciones de educación superior:** El periodo de prácticas docentes es parte significativa de todos los cursos de formación inicial del profesado, que debe basarse en un conocimiento teórico que garantice que dicha práctica no se enfocará exclusivamente a lo fácilmente observable y cuantificable. Los centros educativos y los profesores de educación superior deben colaborar para asegurar modelos y centros de prácticas adecuados.

**Reforma completa del sistema:** La formación del profesorado no puede ser un hecho aislado. Una “reforma sistémica” necesaria para el cambio, precisará del compromiso y liderazgo de los responsables políticos y de los implicados en la educación en todas las áreas. Se requiere una mayor incidencia en el desarrollo de políticas intersectoriales y prácticas colaborativas entre diferentes organismos a todos los niveles para fomentar la educación inclusiva como parte fundamental de una sociedad más inclusiva.

**Clarificación del lenguaje en referencia a la inclusión y la diversidad:** La clasificación y catalogación refuerza la comparación, establece jerarquías y puede limitar las expectativas y, como resultado, el aprendizaje. La reforma de las políticas debería apoyar a todos los docentes y profesionales en la comprensión de las premisas subyacentes y asociadas, además de las implicaciones en el uso de las diversas terminologías.

## Áreas de mejora en las políticas

La evolución de la formación del profesorado para la educación inclusiva es un hecho evidente en Europa. Si bien, prevalecen ciertas cuestiones en las políticas que requieren un profundo examen, si se pretende que todos los docentes se preparen en su formación inicial para dar respuesta a la diversidad de necesidades del todo el alumnado en aulas inclusivas. Teniendo en cuenta las prioridades en las políticas europeas, así como los resultados del proyecto *Formación del profesorado para la inclusión educativa*, parece que los beneficios de continuar trabajando en este campo son evidentes. Las siguientes cuatro áreas precisan una atención especial en el futuro desarrollo de las políticas:



**Cursos de formación inicial basados en un enfoque integrador:** La inclusión y la diversidad forman parte integrada en el contenido de la formación inicial del profesorado para todos los estudiantes, independientemente de la edad de su futuro alumnado o de la especialidad elegida.

**Oportunidades de desarrollo profesional permanente en diversidad para todos los docentes y equipos directivos escolares:** Después de la formación inicial y de la adquisición de experiencias significativas, los docentes a lo largo de su carrera profesional deben continuar profundizando en determinadas áreas.

**Oportunidades de desarrollo profesional en diversidad para todos los formadores de docentes:** Se debe incrementar el número de formadores de docentes que cuenten con experiencia y conocimiento en educación inclusiva. Las oportunidades de desarrollo e investigación deberían estar al alcance de todos los formadores fomentando la colaboración entre universidades y contribuyendo a un enfoque común de la diversidad.

**Recogida de datos sobre la contratación y permanencia de los docentes, especialmente de los docentes procedentes de grupos minoritarios:** Estos datos deben estudiarse y emplearse como información a la hora de la toma de decisiones de los responsables políticos con el objetivo de garantizar que la plantilla de docentes representa a la población en su conjunto.

## Comentarios finales

Los beneficios de una mayor inclusión junto con otras prioridades, como la justicia y la cohesión social a largo plazo, así como la inversión en educación infantil temprana y en un sistema educativo más inclusivo, pueden ser el modo más eficaz de emplear los recursos.

La idea de un sistema educativo más equitativo exige docentes con las competencias suficientes para responder a la variedad de necesidades posibles. Es de esperar que el proyecto de la Agencia ofrezca ideas e inspiración para continuar en el camino hacia una educación de calidad para todos.

## Referencias

Consejo de la Unión Europea (2007) *Conclusiones del Consejo y de los Representantes de los Gobiernos de los Estados miembros, reunidos en el seno del Consejo, sobre la mejora de la calidad de la educación del profesorado* (Diario Oficial de la Unión Europea C300, 12.12.2007)

Consejo de la Unión Europea (2008) *Conclusiones del Consejo y de los Representantes de los Gobiernos de los Estados miembros reunidos en el seno del Consejo, de 21 de noviembre de 2008 – Preparar a los jóvenes para el siglo XXI: agenda para la cooperación europea en las escuelas* (DO 2008/C 319/08)

Consejo de la Unión Europea (2009a) *Conclusiones del Consejo de 12 de mayo de 2009 sobre un marco estratégico para la cooperación europea en el ámbito de la educación y la formación* ("ET 2020") (DO 2009/C 119/02)

Consejo de la Unión Europea (2009b) *Conclusiones del Consejo y de los Representantes de los Gobiernos de los Estados miembros reunidos en el seno del Consejo, de 26 de noviembre de 2009 sobre el desarrollo profesional de profesores y directores de centros docentes* (DO 2009/C 000/09)

Consejo de la Unión Europea (2010) *Conclusiones del Consejo sobre la dimensión social de la educación y la formación. Sesión nº 3013 del Consejo Educación, Juventud y Cultura* Bruselas, 11 de mayo 2010

Consejo de la Unión Europea (2011a) *Conclusiones del Consejo sobre La plataforma europea contra la pobreza y la exclusión social: un marco europeo para la cohesión social y territorial. Sesión n.º 3073 del Consejo Empleo, Política Social, Sanidad y Consumidores* Bruselas, 7 de marzo de 2011

Consejo de la Unión Europea (2011b) *Conclusiones del Consejo sobre el papel de la educación y de la formación en la aplicación de la Estrategia Europa 2020* (2011/C 70/01)

Naciones Unidas (2006) *Convención de los derechos de las personas con discapacidad* Nueva York: Naciones Unidas. En formato electrónico: <http://www.un.org/spanish/disabilities/default.asp?navid=13&pid=497>

Organización Mundial de la Salud (2011) *Informe mundial sobre discapacidad*. Ginebra, Suiza, OMS