



LEI-Q “LIDERANDO LA EDUCACION INCLUSIVA EN CENTROS DE EDUCACIÓN OBLIGATORIA”- EQUIPO DOCENTE

En el siglo XXI los centros educativos tienen como desafío garantizar una educación inclusiva y de calidad para todo el alumnado.

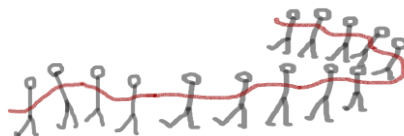
El cuestionario “**LIDERANDO LA EDUCACIÓN INCLUSIVA EN CENTROS DE EDUCACIÓN OBLIGATORIA**” es una herramienta que permite evaluar el grado en que el liderazgo ejercido por la dirección de los centros educativos favorece la inclusión y el aprendizaje de todo el alumnado. El instrumento está estructurado en torno a dos dimensiones:

DIMENSIÓN 1. El centro educativo como comunidad inclusiva. El equipo directivo lleva a cabo iniciativas que potencian la apertura del centro educativo a la comunidad educativa y el entorno, favorece la participación, atiende a la diversidad, establece medidas para promover la mejora y salvar las situaciones que obstaculizan el éxito de todos y la igualdad de oportunidades.

DIMENSIÓN 2. Gestión de los procesos de enseñanza-aprendizaje y desarrollo profesional docente. El equipo directivo genera condiciones que favorecen la inclusión de todo el alumnado en los procesos de enseñanza-aprendizaje y emprende actuaciones dirigidas a crear una comunidad profesional de aprendizaje en torno a valores compartidos y comprometidos con la diversidad del alumnado.

AUTORES: León Guerrero; María José; López López, María Carmen; Romero López, Asunción; Crisol Moya, Emilio; Hinojosa Pareja, Eva y Moreno Arrebola, Rubén

Financiado en el marco del Programa Operativo FEDER Andalucía 2014-2020 (Ref: B-SEJ-057-UGR18).



DATOS DE IDENTIFICACIÓN DEL CENTRO

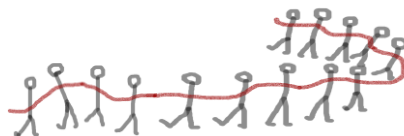
- 1. Tipo**
 - Rural
 - Urbano
- 2. Carácter**
 - Público
 - Concertado
 - Privado
- 3. Niveles que imparte**
 - Ed. Primaria
 - Ed. Secundaria
 - Otros(especificar):
- 4. Nivel socioeconómico**
 - Alto
 - Medio
 - Medio-bajo
 - Bajo

DATOS DE IDENTIFICACIÓN PERSONALES

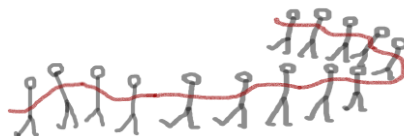
- | | |
|--|--|
| <ol style="list-style-type: none"> 6. Sexo <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Hombre <input type="checkbox"/> Mujer 7. Edad <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Menos de 30 <input type="checkbox"/> De 30 a 39 <input type="checkbox"/> De 40 a 49 <input type="checkbox"/> De 50 a 59 <input type="checkbox"/> 60 o más 8. Contesta en calidad de <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Director/a <input type="checkbox"/> Jefe/a de estudios <input type="checkbox"/> Secretario/a <input type="checkbox"/> Subdirector/a <input type="checkbox"/> Docente <input type="checkbox"/> Orientador/a <input type="checkbox"/> Otros (especificar): | <ol style="list-style-type: none"> 9. En caso de contestar como miembro del Equipo Directivo <ol style="list-style-type: none"> 9.1. Acceso al cargo <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Por la comisión <input type="checkbox"/> Por la administración <input type="checkbox"/> Otro 9.2. Años en el cargo <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Menos de 4 <input type="checkbox"/> De 4 a 8 <input type="checkbox"/> DE 9 a 12 <input type="checkbox"/> De 13 a 16 <input type="checkbox"/> Más de 16 10. En caso de contestar como docente <ol style="list-style-type: none"> 10.1. Tipo <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Docente generalista <input type="checkbox"/> Educación Especial <input type="checkbox"/> Otros (especificar): 11.2. Años de experiencia docente <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Menos de 5 años <input type="checkbox"/> De 5 a 10 años <input type="checkbox"/> De 11 a 20 años <input type="checkbox"/> De 21 a 30 años <input type="checkbox"/> Más de 30 años |
|--|--|

Las respuestas se harán de acuerdo con la siguiente escala:

1. Aún no implantado: no hay pruebas o existen muy pocas de que en la práctica se esté dando el enunciado.
2. Parcialmente implantado: existe cierta evidencia de que el enunciado es cierto en el centro, pero hay una serie de prácticas que necesitan mejorar.
3. Sustancialmente implantado: hay bastantes evidencias de que el enunciado es cierto en el centro, pero sigue habiendo acciones que podrían mejorarlo.
4. Totalmente implantado: hay bastantes evidencias de que el enunciado es cierto en el centro y, por tanto, sería difícil encontrar formas para mejorarlo.



DIMENSIÓN 1. EL CENTRO EDUCATIVO COMO COMUNIDAD INCLUSIVA. EL EQUIPO DIRECTIVO...	1	2	3	4
1. Impulsa iniciativas que favorecen la participación de los miembros de la comunidad en el proceso formativo y en la vida del centro				
2. Establece un plan de actuaciones elaborado en colaboración con otros miembros de la comunidad para fomentar las relaciones centro educativo/comunidad y responder a la diversidad del alumnado				
3. Promueve la colaboración con el mundo empresarial de manera continuada para reforzar la relación escuela-entorno laboral				
4. Impulsa acciones para colaborar con otros centros educativos, conocer y compartir experiencias				
5. Organiza debates abiertos a la comunidad sobre situaciones de exclusión (racismo, xenofobia, machismo, ...)				
6. Participa en las acciones emprendidas por otras instituciones/organizaciones de la comunidad con carácter educativo (actividades deportivas, jornada contra racismo,...)				
7. Impulsa acciones para sensibilizar a las familias sobre la importancia y beneficios de la inclusión				
8. Promueve acciones que facilitan la comunicación y participación de todas las familias en las actividades educativas emprendidas dentro y fuera del entorno escolar				
9. Establece acciones que fomentan la representación real de la diversidad de familias existentes en los organismos de gobierno del centro				
10. Promueve actividades que impulsan el conocimiento mutuo, el intercambio y la convivencia entre las familias y los demás miembros de la institución educativa				
11. Prevé medidas para contrarrestar la influencia negativa que pudiera tener la situación familiar en el éxito de sus estudiantes (campañas de ayuda, apoyos al aprendizaje, escuela de padres, ...)				
12. Dispone de un procedimiento de recogida de información sobre las necesidades del profesorado, alumnado y resto de personal del centro				
13. Promueve que los distintos miembros de la comunidad educativa participen en la evaluación de las labores de dirección				
14. Establece mecanismos para impulsar la participación del alumnado en la regulación de conflictos que surgen en el entorno educativo				
15. Propicia que el alumnado pueda expresar libremente su opinión y necesidades (respecto de su proceso educativo, normas y funcionamiento del centro, ...)				
16. Promueve proyectos de investigación-acción en el centro con el fin de orientar procesos de mejora				
17. Propone actividades y diseña estrategias (seminarios, cursos, ...) para abordar las percepciones, estereotipos, prejuicios,... del profesorado a fin de garantizar el respeto a la diversidad del alumnado y la igualdad de oportunidades				
18. Promueve que el profesorado participe en las actividades educativas que organiza la comunidad local				



DIMENSIÓN 2. GESTIÓN DE LOS PROCESOS DE ENSEÑANZA-APRENDIZAJE Y DESARROLLO PROFESIONAL DOCENTE. EL EQUIPO DIRECTIVO...	1	2	3	4
19. Promueve entre el profesorado y la comunidad educativa una visión compartida sobre la organización, metas y actividades para hacerles partícipes de un proyecto educativo común				
20. Establece protocolos para abordar los conflictos a través del diálogo y la negociación entre las partes implicadas				
21. Establece sanciones por el uso de símbolos y acciones que promueven la exclusión				
22. Desarrolla programas educativos para prevenir actitudes discriminatorias entre el alumnado				
23. Genera oportunidades para que todos los miembros de la comunidad educativa participen de forma efectiva en las decisiones				
24. La dirección promueve acciones de acogida para todo el alumnado				
25. Promueve actividades que potencian el conocimiento mutuo entre el alumnado del centro				
26. Promueve la colaboración entre el profesorado para mejorar la enseñanza facilitando tiempos y espacios				
27. Se interesa por conocer la postura del profesorado en relación a la diversidad del alumnado				
28. Promueve espacios de reflexión entre los miembros del claustro sobre las condiciones de igualdad que ofrece el centro				
29. Sensibiliza al profesorado sobre la necesidad de comunicar las situaciones de discriminación o exclusión que pueda darse en el centro				
30. Organiza acciones para que el profesorado reflexione sobre su práctica y valore la posible incidencia de su docencia en el fracaso escolar				
31. Sensibiliza al profesorado para que tenga altas expectativas hacia todo el alumnado				
32. Se preocupa de que la planificación de la enseñanza se haga de manera coordinada entre el profesorado				
33. Promueve un currículum flexible y revisable para dar respuesta a las necesidades del alumnado (académicas, personales, sociales,...)				
34. Promueve una evaluación de los materiales curriculares con objeto de evitar que con ellos se pueda contribuir a la exclusión del alumnado				
35. Se interesa porque todo el alumnado se vea representado en los contenidos que se enseñan				
36. Promueve el desarrollo continuado de actividades que potencian la solidaridad, empatía y asertividad entre el alumnado en las aulas				
37. Promueve que el profesorado fije criterios y procedimientos diversos para evaluar al alumnado				
38. Promueve la evaluación de las prácticas docentes para determinar en qué grado favorecen la inclusión del alumnado				
39. Asegura que la evaluación se haya realizado de manera coordinada e interdisciplinar				
40. Favorece la participación del alumnado en los procesos de evaluación				

Le agradecemos su colaboración.