



Sociedad
Española de
Pedagogía



X Congreso
Iberoamericano
de Pedagogía 2023
A ras de tierra • Educación
Inclusión • Justicia Social

Capital profesional, Comunidades de Práctica y Liderazgo Distribuido como base para la Educación Inclusiva.

Antonio Miñán Espigares

Javier Sánchez Mendías

Proyecto PID2020-117020GB-I00, financiado por
MCIN/AEI/10.13039/501100011033/



El núcleo de interés: La Educación Inclusiva

A pesar de que la educación de todos/as está recogida en la declaración universal de derechos humanos, por Naciones Unidas, se aprecia que aún falta mucho camino por recorrer para que en muchas instituciones educativas se lleve a cabo adecuadamente.

Objetivo 4: “Garantizar una educación inclusiva, equitativa y de calidad y promover oportunidades de aprendizaje durante toda la vida para todos”.

- Eliminar barreras.
- Investigaciones sobre el rendimiento.
- Centros ordinarios inclusivos vs. Centros de Educación Especial.



UNESCO (2021), el futuro de la educación:

- “La pedagogía debería organizarse en torno a los principios de cooperación, colaboración y solidaridad” (p. 9).
- “La enseñanza debería seguir profesionalizándose como una labor colaborativa en la que se reconozca la función de los docentes de productores de conocimientos y figuras clave de la transformación educativa y social.” (p. 9).
- Debemos pensar en escuelas donde la comunidad de docentes funcione como transformadores educativos y sociales en torno a una orientación inclusiva.
- Escuelas como “lugares que promueven la inclusión, la equidad y el bienestar individual y colectivo” (p. 10).



Proyectos sostenibles

- La educación inclusiva necesita que todo el centro funcione como una “empresa colectiva persistente”, palabras acertadas que utilizan Hargreaves y Fullan (2020).



Capital profesional

- Capital humano: talento.
- Capital social: compartir el talento.
- Capital decisorio: Toma de decisiones en contextos complejos.



Comunidades de Práctica (Wenger, 2001)

- Compromiso mutuo.
- Empresa conjunta que hay que cuidar.
- Repertorio compartido en la manera de hacer las cosas.



Liderazgo distribuido

- Trabajo colaborativo.
- Descentralización.
- Así lo expresa Yukl (2006): “Hay dos categorías en las que se pueden clasificar los tipos de liderazgo: como un rol especializado (liderazgo heroico) o como un proceso de influencia compartida”.



Objetivos

1. Identificar el capital profesional del estudio de caso.
2. Encontrar los puntos de referencia que lo definen como comunidad de práctica.
3. Definir el estilo de liderazgo.

Método

- **Estudio de caso biográfico-narrativo.** La investigación biográfica (Bolívar y Domingo, 2019).
- Instrumentos: entrevistas biográficas en profundidad y análisis de documentos institucionales.
- Ricoeur (2006), citado por Quintero (2018), en relación con el uso de las narrativas en la investigación, expresa que “la vida se vive y se narra. Sin narrar se reduce a ser un fenómeno biológico, pues careceríamos de interpretación y de reflexión acerca del devenir de la vida y de la cultura.”
- Los datos recogidos mediante entrevistas son grabados, transcritos y categorizados.
- La teoría fundamentada complementará la fundamentación.



Resultados y Conclusiones (1)

- El centro estudiado es coherente en cuanto al compromiso con la comunidad, podría decirse que pasó de una labor de servicio a una población socio-cultural desfavorecida, en gran medida, a una educación para la diversidad, tanto social como de diferentes capacidades.



Resultados y Conclusiones (2)

- En relación con el capital profesional, hemos podido averiguar:
 - a) En relación con el capital humano: Existe en el centro un excelente capital humano, tanto de su director como de su profesorado
 - b) En relación con el capital social: Existe un trabajo en equipo tanto en departamentos como por comisiones, centrado en el aprendizaje de todo el estudiantado
 - c) En cuanto al capital decisorio se pone de manifiesto en la narración de situaciones que existe un reparto de responsabilidades y un acuerdo en los principios que fundamentan las decisiones, por lo que las situaciones que se presentan, se puede considerar que se resuelven entre todos. El profesorado está adecuadamente formado con titulaciones de alto nivel y se actualiza cada curso.

Resultados y Conclusiones (3)

- Como comunidad de práctica:
 - Se convive con unos valores inclusivos y con una visión de la discapacidad que tiene todo el profesorado. Una visión basada en el respeto a la dignidad y al desarrollo de toda persona y a la atención educativa basada en su potencial.
 - Este centro constituye una empresa conjunta con unos valores que hay que cuidar, así lo ponen de manifiesto la red de centros bajo esta titularidad en toda España.
 - En tercer lugar, encontramos un repertorio compartido en la manera de hacer las cosas.
 - Así, en primer lugar tenemos que destacar la metodología docente activa que comparte el profesorado en todas las etapas. Predominando las metodologías activas, como el *aprendizaje por proyectos*, y principios de conexión con la realidad, motivación y sentido de futuro.
 - Además existe una colaboración muy estrecha con las familias, que se pone de relieve, en actividades de todo el centro, que incluso han sido premiadas, tales como la *semana de teatro*. En esta semana hay un trabajo educativo donde participan antes, durante y después, profesorado, familias y estudiantes con y sin discapacidad, en igualdad de oportunidades.



Resultados y Conclusiones (4)

- Se genera una tendencia al liderazgo distribuido, que hemos podido comprobar en el análisis del uso de las redes sociales institucionales.
- La relevancia del trabajo que estamos desarrollando se encuentra en la necesidad de encontrar evidencias de la conexión existente entre liderazgo, comunidad de práctica e inclusión y comprobar que tienen una incidencia positiva en una educación inclusiva.
- Como dice Bolívar (2015) debemos ir pasando de una concepción de líderes individuales a comunidades de líderes que trabajan colaborativamente rentabilizando el tiempo y consiguiendo logros importantes en el centro educativo. Se trata de conseguir un “liderazgo orientado a desarrollar el capital profesional de los docentes: como individuos, como equipos y como profesión” (Hargreaves y Fullan, 2014, pp.70-71).



Muchas gracias por la atención

Antonio Miñán Espigares
aminan@ugr.es

Javier Sánchez Mendías
jsmendias@ugr.es



UNIVERSIDAD
DE GRANADA



X Congreso
Iberoamericano
de Pedagogía 2023

A ras de tierra • Educación
Inclusión • Justicia Social