

# LA GESTIÓN DE UN CENTRO INTERCULTURAL. HACIA UNA ESCUELA INCLUSIVA

José Manuel Laureiro Sol



---

“Cuando creíamos que teníamos todas las respuestas, de pronto, cambiaron todas las preguntas”.

Mario Benedetti

# Pero...¿Dónde trabajamos?



# Así nos llamamos



# La fachada de nuestro colegio, nada convencional

---



# ¿Para quién trabajamos?

---

ALUMNADO TOTAL	ESPAÑÓLES	OTROS PAÍSES
161	53      32,9%	108      67,1%

# Características de las familias del Centro

---

- ❑ Núcleos poblacionales agrupados en torno al negocio familiar.
- ❑ Población joven en proceso de regularización de documentos.
- ❑ Situación económica precaria, agudizada por la crisis.
- ❑ Condiciones de habitabilidad y salubridad de las viviendas inadecuadas.
- ❑ Gran movilidad por cambio de trabajo, residencia y por tanto de centro educativo.
- ❑ Nivel cultural bajo con pautas educativas y de crianza muy primarias y en bastantes casos erróneas debidas en parte a la "culpabilidad"
- ❑ La escolarización de los hijos en sus países de origen suele ser tardía o inexistente
- ❑ Es frecuente la existencia de desajustes psicológicos en los padres, debido a las difíciles condiciones de vida y a la soledad en la que se encuentran.
- ❑ "Urbanización forzada" de una población de origen rural.

Pero la Escuela es...

---

¡MUCHO MÁS!





# Proyectos en los que participamos:

---

- ❑ Programa Madrid Compensatoria. Ayuntamiento de Madrid.
- ❑ Escuela de Padres. Junta Municipal de Centro
- ❑ Colegio Chino los fines de semana. Comunidad de Madrid y Asociación de chinos en España.
- ❑ Lugar de encuentro de la Comunidad de Bangla Desh y aula de bengalí
- ❑ Programa "PROA". Comunidad de Madrid.
- ❑ Programa "Aulas interculturales". Liga de la Educación y la Cultura Popular.

# Proyectos en los que participamos:

---

- ❑ Centro abierto de Cruz Roja, con la financiación de Caixa y el apoyo de la Junta Municipal
- ❑ Proyecto de Apoyo Escolar. Centro Rosalía Rendú.
- ❑ Proyecto "Ocio Inteligente". Asociación PAIDEIA
- ❑ Escuela Solidaria de Derecho. Fundación Profesor Uría.
- ❑ Planes de Mejora del rendimiento escolar. Comunidad de Madrid:
  - Cálculo mental.
  - Ortografía a través de los dictados.
  - Resolución de problemas.
  - Expresión oral y escrita (Infantil 4 y5 años)

# Proyectos en los que participamos

---

- ❑ Proyecto del uso de la "ciberaula" para la ayuda de búsqueda de empleo. Madres del colegio.
- ❑ Apoyo escolar. Save the Children.
- ❑ Castellанизación. Save the Children.
- ❑ Huerto Escolar. Junta Municipal de Centro, Asociación de Vecinos "La Corrala"
- ❑ Taller de dramatización y expresión corporal. Asociación de Vecinos "La Corrala"
- ❑ Sede del SAI. Servicio de Atención al Alumnado Inmigrante. DAT-Madrid Capital.
- ❑ Sede de la Asociación de Profesores de Historia y Geografía.

# Normativa a tener en cuenta desde la función directiva

---



# Competencias del Director/a que se han atribuido tradicionalmente

---

El director tiene 12 competencias:

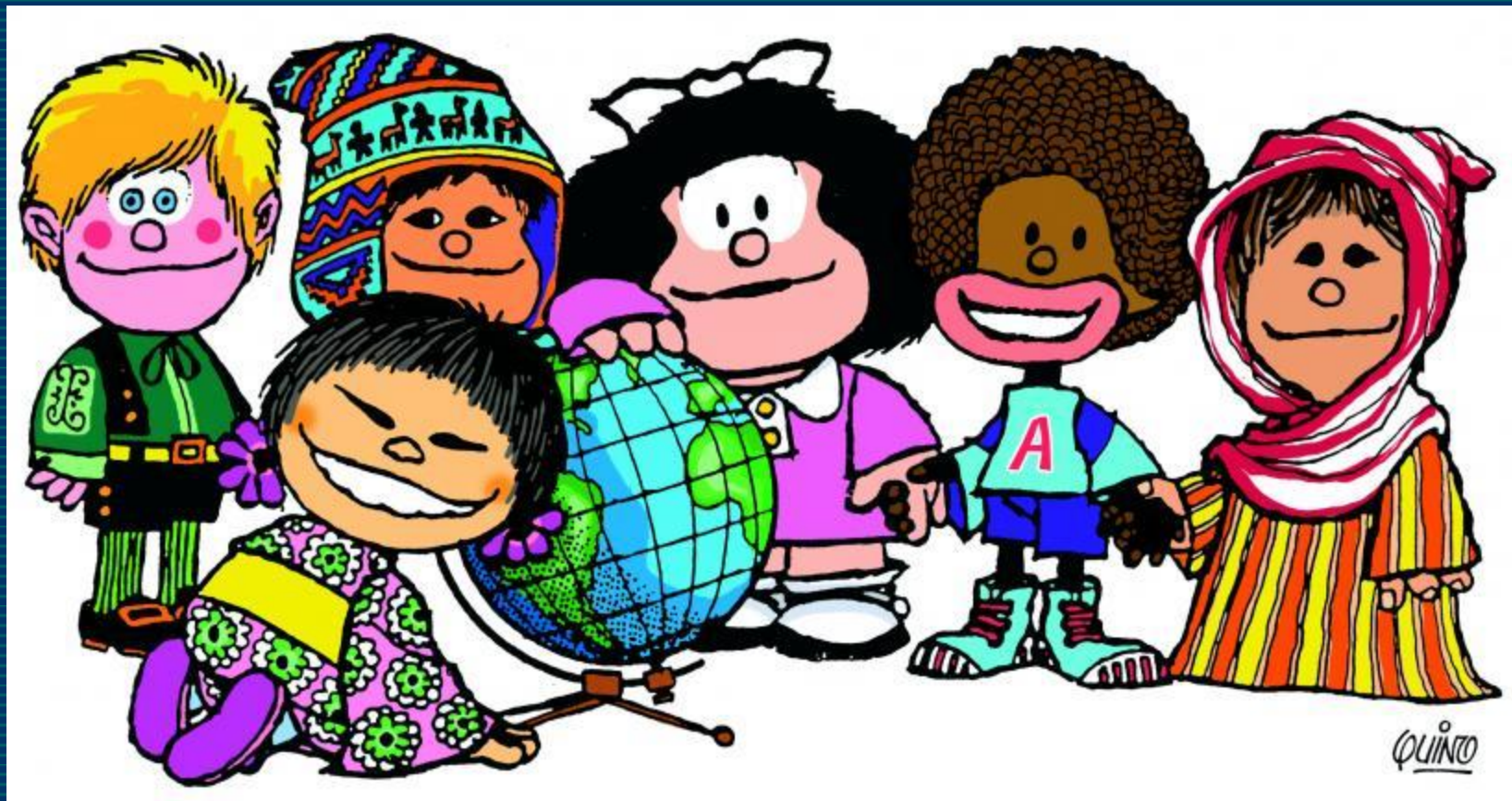
- Dirigir y coordinar todas las actividades del centro.
- Representar a la administración educativa del centro.
- Cumplir y hacer cumplir las leyes.
- Colaborar en todo lo relativo al logro de los objetivos del centro.
- Ejercer la jefatura de todo el personal adscrito al centro.
- Mantener las relaciones administrativas con la Dirección de Área, proporcionándole toda la información.
- Impulsar las relaciones del centro con las instituciones de su entorno.
- Autorizar los gastos de acuerdo con el presupuesto del centro y ordenar los pagos así como las contrataciones de las obras.
- Visar las certificaciones y documentos del centro.
- Proponer el nombramiento y cese de los miembros del equipo directivo y de los coordinadores de ciclo y tutores.
- Favorecer la convivencia en el centro.
- Convocar y presidir los actos académicos y las reuniones de los órganos colegiados

# Marco legal

---

- ❑ Ley Orgánica 8/2013, de diciembre de 2013. LOMCE
- ❑ Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo de 2006. LOE.
- ❑ Decreto de la Consejería de Educación 14/2000, de 22 de junio, por el que se regula el régimen jurídico de la autonomía de gestión de los centros docentes públicos no universitarios.
- ❑ Decreto de la Consejería de Educación 63/2004, de 15 de abril, por el que se aprueba el procedimiento de selección, nombramiento y cese de directores de centros públicos.
- ❑ Orden de la Consejería de Educación 3319-01-2007, de 18 de junio, por la que se regulan para la Comunidad de Madrid la implantación y la organización de la Educación Primaria derivada de la Ley Orgánica 2/2006.
- ❑ Decreto 15/2007, de 19 de abril, por el que se establece el marco regulador de la convivencia en los centros docentes de la Comunidad de Madrid.

# Bases teóricas en las que nos sustentamos





# Un modelo democrático y descentralizado de gestión escolar

---





# ¿ Qué entendemos por modelo democrático?

---

- El profesorado "debe sentirse" partícipe en las decisiones, de tal manera que las haga suyas.
- La toma de decisiones debe hacerse contando con todos los elementos implicados en la educación.
- Vigilancia contra el "divismo" de ciertos equipos directivos.
- El compartir decisiones, no puede nunca suponer una renuncia al liderazgo en cuestiones como **Gestión, Organización y Responsabilidad última en la toma de decisiones**

# Comisiones de Trabajo en el Centro

---

- Comisión de Centros Prioritarios
- Comisión de Fiestas
- Informática y audiovisuales. TIC
- Biblioteca
- Comisión de Coordinación Pedagógica
- Comisión de Apoyo( trata los temas de Ed. Compensatoria, Pedagogía terapéutica, Audición y Lenguaje y Problemática Socio-económica)

# ENFOQUES EN EL TRATAMIENTO DE LA MULTICULTURALIDAD Y LA INTERCULTURALIDAD

---

- Enfoque hegemónico
- Enfoque integracionista
- Enfoque pluralista
- Enfoque intercultural
- Enfoque sociocrítico

# EL ENFOQUE INTERCULTURAL

---

- ❑ Establece vínculos afectivos y efectivos entre miembros de diferentes culturas
- ❑ Las diferencias culturales son consideradas riquezas por todos
- ❑ La escuela prepara a su alumnado para una sociedad diversa y no dispersa.
- ❑ El enfoque se aplica a todo el alumnado y no sólo al inmigrante, por lo que todos y todas son sujetos y objetos de los cambios

# La aculturación aditiva

---

"Los niños y niñas necesitan del apoyo y el reconocimiento de su familia. En cambio, si te asimilas, te apartas de tu familia y te conviertes en un extraño. Y a veces tampoco eres aceptado por la sociedad de acogida. Así que acabas en medio de ninguna parte"

Margaret Gibson

# La aculturación aditiva

---

- ❑ El problema no es la inmigración o los inmigrantes, sino el no tener respuestas educativas y sociales para afrontar este reto.
- ❑ Hay que enseñar la diversidad como una ventaja.
- ❑ Mostar al alumnado y sus familias que pueden ganar las capacidades de nuestra cultura sin tener que abandonar las suyas.
- ❑ Venir de otro lugar no es una deficiencia que se subsana con la asimilación
- ❑ No reemplazar la lengua de origen por la del país de acogida.
- ❑ No enseñar la lengua del país de acogida como primera lengua, hay que pensar que para el alumnado siempre va a ser su segunda lengua
- ❑ Conocimiento por parte del profesorado de características de la lengua de origen para poder valorarla.

# ¿A qué llamamos escuela inclusiva?

---

*"Es aquella donde se considera que la enseñanza y el aprendizaje, los logros y las actitudes y el bienestar de todos los jóvenes son importantes".*

*Mel Ainscow*

# La escuela inclusiva

Enfoque tradicional	Enfoque inclusivo
Se centra en el alumno/a	Se centra en el aula
Se asigna un especialista al alumno/a	Tiene en cuenta los factores de el/ella
Se basa en el diagnóstico	Resolución de problemas en colaboración
Se elabora un programa individual	Estrategias para el profesorado
Se ubica al alumno/a en programas específicos	Apoyo en el aula ordinaria



# El liderazgo en la escuela

---

- ❑ Reconocimiento de la importancia determinante de los líderes escolares.
- ❑ Los líderes escolares deben tener una preparación que permita responder a los continuos retos que plantea la escuela.
- ❑ El Equipo directivo, formado para ese fin, debe fomentar una visión global de la escuela que defienda el reconocimiento de la individualidad como algo que debe ser respetado.
- ❑ Las funciones del liderazgo deben ser distribuidas entre todos los implicados en el proceso educativo, sin que eso signifique ninguna "dejación de funciones".
- ❑ Debe crear "climas propicios" para la resolución de problemas

# Acciones a realizar por el Equipo Directivo: En busca del cambio

---

- Implicación de todo el profesorado en las finalidades que se persiguen y negociación de los objetivos. Este proceso compromete tanto la responsabilidad individual como la necesidad de consenso que incrementa la conciencia de equipo y lo cohesiona.
- Optimización de los recursos existentes, tanto materiales como personales.
- Potenciación de las responsabilidades individuales como contribución al proyecto de equipo y exigencia de la interdependencia positiva; en definitiva de la participación de todo el profesorado.
- Promoción de la reflexión sobre la práctica; de la crítica responsable y de la necesidad de acuerdos.

# Acciones a realizar por el Equipo Directivo: En busca del cambio II

---

- Potenciación de la autoestima que se genera a partir de los pequeños logros iniciales, cosa que da mayor seguridad y estímulo al profesorado.
- Equilibrio entre la presión y el apoyo. La presión es necesaria como incentivo para mantener el ritmo de trabajo pero ha de verse compensada por la seguridad del apoyo de los compañeros y compañeras.
- Incorporación de la autoevaluación como factor de progreso.

El amor es lo único que

crece

cuando se comparte.

(Antoine de Saint-Exupéry)

