

La dirección escolar ante el reto de la diversidad

The scholastic direction before the challenge of the diversity

María José Navarro Montaña

Universidad de Sevilla. Facultad de Ciencias de la Educación Educación. Departamento de Didáctica y Organización Educativa.
Sevilla, España

Resumen

El trabajo que presentamos está centrado en el estudio de la función directiva ante el reto que la Atención a la Diversidad plantea a los centros educativos. Realizamos un estudio teórico sobre el enfoque democrático, comprensivo e inclusivo, por ser desde estas ideas donde la Atención a la Diversidad adquiere significado. Relacionamos a continuación estos enfoques con el ejercicio de la función directiva, a la que en la actualidad se plantean retos fundamentales, que hemos organizado en torno a dos situaciones de análisis, por una parte, promover la atención a la diversidad desde el gobierno de los centros, a través de la participación de los distintos sectores que constituyen la comunidad educativa, y por otra, orientar la autonomía de los centros hacia el compromiso con la diversidad. A continuación, presentamos el desarrollo de una investigación realizada en centros educativos, centrada en el estudio de la dirección actual, en sus necesidades, dualidades e incertidumbres, ante el reto que supone para los centros educativos atender a la diversidad. Presentamos el diseño de la investigación realizada, la metodología utilizada, el análisis de los datos, los resultados obtenidos, la discusión de los resultados y las conclusiones que se desprenden del estudio realizado.

Palabras clave: equipos directivos, atención a la diversidad, comprensividad, inclusión, participación, autonomía.

Abstract

The work that we present is focussed on the study of the function of management as it faces the challenge that the Attention to Diversity raises at school. We made a theoretical study

concerning the comprehensive and inclusive democratic approaches, as it is from these ideas that the Attention to the Diversity acquires meaning. Next, we related these approaches to the practice of the function of management, which currently has fundamental challenges to consider. We have organized these challenges around two situations of analysis: on the one hand, to promote the attention to diversity from the government of the schools, through the participation of the different sectors that constitute the educational community, and on the other hand, to orient the autonomy of the schools toward the commitment to diversity. Next, we present the development of an investigation done at schools, focussed on the study of the present management, on its needs, dualities and uncertainties, as schools face the challenge that attention to diversity presents. We present the design of the investigation, the methodology used, the analysis of the data, the results obtained, the discussion of the results and the conclusions made from the study.

Key Words: Directive Equipment, Attention to the Diversity, Comprensividad, Inclusion, Participation, Autonomy.

Fundamentación teórica

La dirección escolar se encuentra, por una parte, ante la necesidad de promover la Atención a la Diversidad desde el gobierno de los centros, mediante la participación de los distintos sectores que constituyen la comunidad educativa, y por otra, muy vinculada a las características propias de cada centro, de orientar la autonomía del centro hacia el compromiso con la diversidad.

Enfoque democrático, comprensivo e inclusivo

Atender a la diversidad en el ámbito educativo, implica tomar conciencia de las diferencias individuales existentes entre el alumnado. Además de abordar cada dificultad y propiciar una reflexión en profundidad sobre las mismas, que origine una intervención adecuada a cada necesidad. Algunos autores se han referido a la diversidad como «un problema práctico» al que se ha de responder (Gimeno, 2006 p.17), otros aluden a las «estrategias de gestión de la diversidad» refiriéndose a la especialización, incorporación, integración e inclusión, como estrategias deseables y coherentes con los fundamentos de la inclusión (Essomba, 2006, p.82). También se ha entendido como

una necesidad de cambio y mejora del propio sistema educativo, un concepto ligado a una idea de reforma educativa comprensiva (Zufiaurre, 2002). La diversidad se inscribe intencionalmente en el marco de una *enseñanza comprensiva*, donde la educación se entiende como apoyo y defensa al desarrollo de las ideas sobre justicia social (Connell, 1999). La defensa de la comprensividad se centra en ofrecer la misma cantidad y calidad de servicios educativos *al alumnado*, independientemente del sector social de procedencia y de las diferencias individuales inherentes a la variabilidad humana. Aunque en nuestro contexto educativo los planteamientos y propuestas para construir una escuela para todos han cuestionado la educación comprensiva, lo que parece suponer «un nuevo intento de ordenar y controlar nuevamente la diversidad en la escuela, luchando contra ella, no asumiéndola como oportunidad de mejora» (Parrilla, 2002, p.14). Asimismo, la comprensividad educativa, concebida como modelo escolar, es una opción política y social, que apuesta por la igualdad de oportunidades y que está basada en el principio de equidad, recogido en nuestros documentos legales más recientes. (Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación. Título II, LOE). La diversidad conlleva un análisis en profundidad sobre la diferencia y la desigualdad (Gimeno, 2006, p.12), concebidas como estados intrínsecos al ser humano, que nos vienen dados, y sobre los que apenas participamos y difícilmente podemos cambiar. Los contextos educativos se caracterizan por su diversidad y, además, están determinados por ella (Navarro, 2006). La variabilidad, que caracteriza a todo grupo humano, implica un análisis que necesariamente tiene que huir de prácticas educativas homogeneizadoras que simplifican la diversidad y la reducen a categorías inventadas (diversidad de género, diversidad de procedencia social, diversidad de capacidad, etc...) con el propósito de ordenar la variedad existente.

El término *inclusión*, se utiliza en el ámbito educativo, para hacer referencia a la educación de todos los estudiantes, en entornos educativos sin restricciones. En este sentido los términos *inclusión/exclusión* se encuentran estrechamente vinculados a las ideas de comunidad y participación (Wes y Fox, 1996; Parrilla, 2002) ya que no se puede formar parte de una comunidad sin tener «sentido de pertenencia» a ella y es aquí donde la inclusión adquiere significado:

La inclusión significa participar en la comunidad de todos en términos que garanticen y respeten el derecho, no solo a estar o pertenecer, sino a participar de forma activa política y civilmente en la sociedad, en el aprendizaje, etc...(Parrilla, 2002, p. 18).

Además de implicar cambios conceptuales, esto significa que estamos inmersos en un debate amplio sobre *justicia y equidad*, relacionado con el carácter compensador de la escuela para aquellos individuos y grupos con dificultades para adquirir el «sentido de pertenencia» que conlleva la inclusión, muy vinculado a lo que en el campo de los Estudios Culturales se denomina *políticas de identidad* (Veiga-Neto, 2001). La inclusión sugiere un deseo de reestructuración del programa de la escuela, para dar respuesta a las necesidades educativas de todos los estudiantes. Las escuelas con una orientación inclusiva, han de entender las diferencias existentes entre el alumnado, como algo intrínseco al ser humano. La apuesta por la inclusión educativa, necesariamente tiene que implicar una reducción de la exclusión de los estudiantes del currículo escolar común y una mayor participación en los ambientes de aprendizaje normalizados.

La idea de *comunidad*, adquiere especial relevancia en las escuelas y aulas inclusivas centradas en las formas de organización social, donde se prioriza el respeto hacia las diferencias y el bien común. El aula constituye la comunidad básica y todos sus miembros han de tener sentido de pertenencia a ella. El sentido de la responsabilidad que cada individuo asume, es fundamental para vivir en comunidad y practicar la democracia, y tiene importantes implicaciones para la educación. La democratización de la educación, necesariamente conlleva concebir la escuela como un instrumento al servicio de los ciudadanos, que ha de promover la igualdad de oportunidades educativas. En definitiva, el enfoque democrático, comprensivo e inclusivo, requiere un análisis en profundidad sobre temas esenciales, que sintetizamos a continuación, para que el proceso educativo sea coherente con las ideas democráticas:

- La *educación* se concibe como un proceso de construcción personal y social, inconcluso que además requiere interacciones personales que promuevan la socialización en ambientes normalizados.
- El *currículum* se entiende como una propuesta flexible, que tiene que irse concretando dependiendo de las realidades donde tenga que desarrollarse.
- La *diversidad* se considera un valor educativo donde se concretan diferentes realidades, que es necesario valorar y aceptar, por lo que la tolerancia y el respeto mutuo, se consideran pilares esenciales para la diversidad.
- Los *centros educativos* se abren a la comunidad e intentan responder a sus peculiaridades con una respuesta educativa adecuada.
- La *organización* trata de adaptarse a las características idiosincráticas de cada centro, donde adquiere sentido la autonomía necesaria.

- El *funcionamiento de los centros* se rige por criterios de máxima participación e implicación.
- Los *estudiantes* se integran en grupos flexibles, heterogéneos donde la diversidad se considera una ventaja, no un inconveniente para el desarrollo de estrategias de colaboración, cooperación y apoyo mutuo.

La participación necesaria

Para fomentar la participación en cuestiones relacionadas no solo con la atención a la diversidad, sino con el propio gobierno de los centros, la dirección ha de tener un carácter compartido. Esto significa que los distintos sectores que constituyen la comunidad educativa, han de asumir responsabilidades e implicarse en cuestiones vinculadas al gobierno del centro. Aunque tenemos que considerar algunas de las dificultades a las que se enfrenta la dirección en la actualidad, constituidas por la falta de interés que tienen tanto docentes como otros sectores de la comunidad educativa, para participar en la organización y el funcionamiento de los centros (Navarro, 2001). Para que la participación sea real, efectiva y revierta de un modo positivo en el funcionamiento del centro, ésta debe ser voluntaria, y desarrollarse mediante un proyecto educativo que promueva la atención a la diversidad desde el gobierno del centro, además de que tiene que ser un proyecto consensuado, que refleje las necesidades reales del centro para lo que tiene que contemplar *un clima de participación*.

...el establecimiento de climas abiertos dotados de procesos de comunicación fluidos y pluridimensionales constituye un requisito imprescindible de toda organización que pretenda aumentar su capacidad de aprendizaje y adoptar una posición innovadora. (Terrén, 2005, p. 115)

El *clima* se ha convertido en un elemento del que no se puede prescindir en las organizaciones cuando se quieren poner en marcha procesos de mejora. En las organizaciones caracterizadas por un clima participativo de grupo, la toma de decisiones se expande a todos los niveles de la organización y la comunicación se desarrolla en todas las direcciones lo que refuerza el compromiso con la organización (Terrén, 2005, p. 121). Asimismo, la calidad de las relaciones es un factor decisivo para lograr un clima de participación entre los miembros del Equipo Directivo, entre los distintos sectores de la Comunidad Educativa representados en el Consejo Escolar, entre el profesorado

a través de los Órganos de Coordinación Pedagógica, Equipos de Profesores y Claustro en general y entre el alumnado, mediante los delegados de grupo y curso.

En relación con el Equipo Directivo: Para responder a los retos que la diversidad plantea a la dirección actual es necesaria la participación y entre los miembros del equipo es imprescindible. El *Equipo Directivo (E.D.)* tendrá que desarrollar un liderazgo efectivo. Molinar y Vázquez (2005, p. 20) se han referido a algunas habilidades que caracterizan al líder, entre las que destacan la capacidad de ser preactivos, de crear futuro, de motivar a los demás y de desarrollar relaciones humanas.

En relación con la Comunidad Educativa: La existencia del Consejo Escolar necesariamente tiene que propiciar una estructura de participación, en la que se escuchen las voces de todos los sectores representados para, mediante el diálogo y la toma de decisiones compartida, participar en una gestión democrática y tratar de responder, desde ella, a las cuestiones que surgen como consecuencia de que la diversidad, es una realidad que plantea importantes retos a la organización y al funcionamiento general de las instituciones educativas.

En relación con el Profesorado: El Claustro se manifiesta a través del E.D en cuestiones relacionadas con el funcionamiento general del centro, ya que no tiene competencias reconocidas en este sentido, pues la evaluación sobre el funcionamiento general del centro parece ser competencia del E.D, aunque la nueva LOE, dice que el profesorado «participará también en la toma de decisiones pedagógicas que corresponden al Claustro, a los órganos de coordinación docente y a los equipos de profesores que imparten clase en el mismo curso» (Art. 119.3).

En relación con el alumnado: Para considerar la participación del colectivo mayoritario de los centros de enseñanza, constituido por los estudiantes y caracterizado por su diversidad, es necesario contemplar los canales de comunicación e información que éstos pueden utilizar, para asegurar su participación en el centro. En ocasiones, la participación de los estudiantes en la vida del centro se ha entendido como mantenimiento del orden y la disciplina, de modo que los estudiantes interioricen la autoridad y acaten unas normas de comportamiento que garanticen el mantenimiento del orden en el centro. Estas medidas son necesarias, aunque en la escuela actual además tenemos que priorizar la participación de los estudiantes, ya que si entendemos la convivencia como la asunción de normas que implican consideración hacia el otro, respeto mutuo y tolerancia hacia la diferencia, y todo ello inscrito en un espacio en el que es necesario acatar normas, necesariamente tenemos que considerar la participación de los estudiantes en la elaboración y la toma de decisiones sobre las normas de convivencia. Algunos factores que contribuyen a que el clima de la organización sea un factor

importante para calibrar la gestión educativa en relación con la multiculturalidad son las siguientes: 1º Un clima que sea percibido como fluido, acogedor y favorecedor de interacciones. 2º Los centros con un mayor capital social están más entrenados con la participación. 3º Los centros educativos con un clima más abierto tienden a contar con una cultura participativa más arraigada. 4º Son centros más propicios a desarrollar una línea de trabajo antirracista alternativa. 5º El trabajo sobre el clima de centro puede servir como antídoto frente al clima mediático de pánico moral (Terrén, 2005, p.124-126).

La participación democrática en la organización de la clase, puede aportar experiencias beneficiosas para formar ciudadanos capaces de integrarse en la sociedad para mejorarla, basando los posibles cambios en los valores democráticos adquiridos. Wes y Fox (1996) se refieren a la *participación* como un modo eficaz de planificar la inclusión. Ya que difícilmente se puede tener sensación de pertenencia al grupo que conforma la clase, si no se fomenta la participación de todos en las experiencias de aprendizaje.

La autonomía del centro ante la diversidad

La autonomía del centro adquiere significado, cuando se concibe para tratar de responder a las necesidades reales del centro. La orientación de la autonomía del centro hacia el compromiso con la diversidad, necesariamente tiene que ser vinculante, es decir, la autonomía adquiere sentido cuando el Proyecto Educativo del centro, contempla la autonomía pedagógica para responder a las necesidades educativas diferenciadas, que surgen como consecuencia de la diversidad. Hemos analizado la autonomía *pedagógica, de gestión y de organización y funcionamiento*:

La *autonomía pedagógica* del centro se concreta en el Proyecto Educativo, cuando se determinan los objetivos educativos del centro, la metodología y técnicas didácticas, las distintas modalidades de evaluación..., los modelos abiertos de programación docente, contemplados en la normativa actual (LOE) han de implicar procesos de reflexión y debate entre el profesorado, con objeto de desarrollar estrategias didácticas desde las que responder a las necesidades educativas de todos los estudiantes.

En relación con la *autonomía de gestión* hemos de considerar que en principio, gestión podría ser sinónimo de gobierno ya que el término implica planificación económica, organización que garantice el funcionamiento del centro y en definitiva control del presupuesto. Los centros tienen que orientar su autonomía de gestión para responder al compromiso que tienen con la diversidad, lo que implica concebir la gestión bajo el principio

de la equidad y ejercer un desarrollo de la misma que responda a las necesidades materiales y humanas de todos los estudiantes. La organización del centro «es una proyección de su eficacia» (Navarro, 2001) de modo que responda a las expectativas de todos los miembros de la Comunidad Educativa. La planificación responsable y consensuada revierte en la organización y facilita el funcionamiento, aunque tenemos que considerar que lo planificado no siempre coincide con lo ejecutado, posiblemente esto es una consecuencia de la complejidad que caracteriza a los centros educativos actuales.

La *autonomía en la organización y el funcionamiento* adquiere significado cuando los centros son capaces de asumir modificaciones en su planificación, cuando ésta está sujeta a cambios y en definitiva cuando está concebida de forma flexible y revisable, se trata, por tanto, de tareas inacabadas y en permanente revisión para los órganos de gobierno del centro. En el marco de la autonomía otorgada a los centros educativos, la LOE recoge que estos pueden «elaborar sus propias normas de organización y funcionamiento» (art. 124.2) de modo que éstas se ajusten a sus características y respondan a sus necesidades reales, fundamentalmente las que surgen como consecuencia de la diversidad de estudiantes, y disponer de los canales de comunicación e información adecuados, que propicien estos procesos de participación, constituye un paso adelante en la autonomía de los centros.

Diseño de la investigación

En este trabajo de investigación analizamos la organización y el funcionamiento de los centros educativos y el reto que supone para los directivos, considerados principales responsables, el abordaje de la diversidad. Hemos realizado un estudio parcial, vinculando dirección y diversidad, como fase previa de un proyecto más amplio cuyo propósito es profundizar sobre otros aspectos, que entendemos prioritarios para el gobierno de los centros por su incidencia sobre la Atención a la Diversidad.

Objetivos

El objetivo principal de la investigación es *conocer los planteamientos y las necesidades de los Equipos Directivos para atender a la diversidad desde el gobierno de*

los centros educativos, para realizar propuestas de mejora fundamentadas. Además, nos planteamos los siguientes objetivos básicos:

- Determinar el significado de la diversidad en el marco de la escuela inclusiva.
- Comprobar si la Atención a la Diversidad se recoge en los documentos de *planificación* del centro.
- Recoger las opiniones de miembros de E.D. sobre la toma de conciencia, acciones concretas, preocupaciones y dificultades existentes en el centro en relación con la Atención a la Diversidad.
- Conocer los planteamientos de los órganos colegiados de gobierno para Atender a la Diversidad.
- Conocer las acciones concretas de los E.D. para promover la Atención a la Diversidad.
- Determinar las necesidades concretas de los E.D. para abordar la diversidad.

Hipótesis

Los objetivos planteados abordan las necesidades concretas que tienen los E.D. para responder a la diversidad, así como las preocupaciones, dificultades e incertidumbres que ésta puede plantear a los responsables del gobierno de los centros educativos, tanto en el ámbito de los órganos unipersonales como colegiados. Teniendo presentes todas estas consideraciones, la hipótesis principal de la investigación que hemos planteado, es la siguiente: *Los Equipos Directivos se encuentran en condiciones favorables para abordar los problemas relacionados con la atención a la diversidad, desde el gobierno de los centros y considerando la posición ventajosa que otorga el cargo, aunque se encuentran con dificultades, preocupaciones e incertidumbres a las que han de responder y para las que no existen respuestas dadas.* De esta hipótesis principal, se derivan otras hipótesis declarativas y vinculadas a los objetivos básicos a las que no aludimos en este trabajo.

Metodología

La metodología utilizada es básicamente descriptiva, si bien se han contrastado hipótesis según formato *ex-post-facto* que se apoya en la utilización de un instrumento estructurado, constituido por un cuestionario de preguntas abiertas, que ofrecen al encuestado la

oportunidad de reflexionar sobre sus respuestas, y que hemos titulado: *Cuestionario sobre atención a la diversidad para Equipos Directivos*. Como fase previa a la aplicación del cuestionario, tuvimos la oportunidad de realizar un sondeo a un colectivo numeroso de miembros de E.D, de los distintos niveles del sistema educativo, en un ciclo de conferencias destinadas a su formación. Este, tuvo lugar en sesiones de debate así como en conversaciones informales y nos permitió obtener una visión amplia sobre las preocupaciones de los cargos directivos en relación con la Atención a la Diversidad. Decidimos utilizar una metodología descriptiva para la investigación porque, aunque carecemos de los datos necesarios para responder a los interrogantes planteados, sí contamos con los marcos en los que éstos pueden generarse, *aunque el tema objeto de estudio es dinámico, complejo y se encuentra sometido a cambios permanentes*. Decidimos elaborar un cuestionario abierto destinado a E.D. para poder profundizar sobre cuestiones, que consideramos fundamentales, relacionadas con el abordaje de la diversidad desde el gobierno de los centros. Las fases que hemos seguido en el trabajo de investigación que nos ocupa, se corresponden con las que se siguen habitualmente en la investigación descriptiva:

- Formular el tema de investigación determinando si es adecuado el uso de la investigación descriptiva.
- Plantear los objetivos e hipótesis de la investigación.
- Localizar la población, teniendo en cuenta que la muestra fuera representativa.
- Aplicar el instrumento de recogida de datos.
- Realizar la recogida de datos, análisis, interpretación y elaboración de los mismos, así como las conclusiones que se desprenden de éstos.

Instrumento: Cuestionario

Hemos utilizado el *Cuestionario sobre atención a la diversidad para Equipos Directivos* como medio para obtener la información necesaria. Este cuestionario trata de recoger una información que nos permite determinar, con ayuda de los encuestados, sus opiniones en relación con el abordaje de la diversidad en los centros educativos. Se trata de un cuestionario de respuesta abierta, que permite al encuestado reflexionar sobre sus opiniones que, dada la naturaleza del trabajo que nos ocupa, en el que nos interesa conocer opiniones propias sobre las cuestiones que se plantean, nos pareció más adecuada que el tipo de preguntas que ofrecen al encuestado una serie de opciones en las que debe elegir la respuesta adecuada a cada ítem, según su opinión.

Para elaborar el cuestionario, realizamos en primer lugar una revisión exhaustiva de literatura sobre los equipos directivos y sus funciones, así como sobre la Atención a la Diversidad y las implicaciones de su abordaje. A partir de esta revisión hemos extraído una serie de tópicos que relacionan la dirección con la diversidad y sobre los que nos interesaba profundizar. Sobre éstos hemos trabajado hasta conseguir darle una formulación apropiada de pregunta (30 en total). La formulación definitiva de cada una de ellas es el resultado de un minucioso trabajo de depuración, donde hemos agregado algunas y prescindido de otras, realizando así una selección con objeto de centrar con más claridad el tema objeto de estudio. Dado que se trata de un tipo de pregunta en el que el encuestado tiene que elaborar la respuesta, decidimos seleccionar sólo diez preguntas con objeto de no cansar al encuestado y que el cuestionario fuera fiable, además de mantener el anonimato. Las preguntas seleccionadas fueron las siguientes:

CUADRO I. Relación de preguntas que constituyen el Cuestionario

1. ¿Qué significa para usted «atender a la diversidad del alumnado»?
2. ¿Qué significa para usted «escuela inclusiva»?
3. ¿La atención a la diversidad se contempla en el Proyecto Educativo del centro? ¿De qué modo?
4. ¿El profesorado ha tomado conciencia de la necesidad de atender a la diversidad existente entre el alumnado? ¿En qué acciones educativas concretas se ha traducido esta toma de conciencia?
5. ¿La necesidad de atender a la diversidad de los estudiantes, origina en el centro nuevas situaciones de reflexión, preocupación y análisis, entre el profesorado, a las que es necesario responder?
6. ¿Existen en el centro dificultades concretas originadas como consecuencia de que la diversidad forma parte de la realidad? ¿Cuáles son?
7. ¿Se aborda la atención a la diversidad en las reuniones de los Órganos Colegiados de Gobierno (Consejo Escolar, Claustro, E. Directivo) como tema central de preocupación?
8. ¿Cuáles son las necesidades concretas de los directivos para desarrollar sus propósitos en relación con la atención a la diversidad?
9. ¿Cuáles son las necesidades del profesorado de su centro en relación con la diversidad?
10. ¿Cuáles son las acciones concretas que realiza el E.D. para promover la atención a la diversidad desde el gobierno del centro?

Selección de la Muestra

La naturaleza de la investigación y la planificación de las fuentes de información, delimita como campo de estudio a miembros de Equipos Directivos de Centros Públicos de Educación Infantil y Primaria (CPEIP), Centros Concertados de Educación Especial (CCEE) y Centros Concertados de Educación Infantil y Primaria (CCEIP) de las provincias de Badajoz y Sevilla. De los 25 cuestionarios enviados hemos recibido 14. Aunque los cuestionarios recibidos podrían parecer escasos por tratarse de un instrumento de muestra amplia, hemos de considerar que los E.D. están constituidos por tres miembros por lo que la muestra objeto de estudio es menos numerosa que la del

profesorado por ejemplo, donde debido a su número es menos costoso recabar información. De los cuestionarios recibidos tres de ellos han sido cumplimentados por el E.D. en su totalidad, otros seis por el Director, tres por el Jefe de Estudios, uno por Ex miembro de E.D. y uno por el E.O.E. (en la Comunidad Autónoma de Extremadura E.O.E.P, Equipo de Orientación Educativa y Psicopedagógica, EOEP). La distribución de los directivos que han participado en el estudio, en función del tipo de centro y el cargo que ocupan, es la que a continuación se relaciona:

CUADRO II. Participantes según cargo y tipo de centro

TIPO DE CENTRO	E.D	Director	Jefe de Estudios	Ex miembro de E.D.	E.O.E./E.O.E.P
CPEIP	2	2	2		
CCEE	1	3		1	
CCEIP		1	1		1

Análisis de datos y presentación de resultados

El análisis del contenido de los cuestionarios se ha desarrollado mediante un procedimiento manual, en el que se ha realizado un análisis cualitativo de los datos de tipo textual. Mediante este procedimiento de análisis hemos obtenido las categorías, que entendemos como unidades de significado, que nos ayudan a realizar un análisis exhaustivo del contenido de las respuestas dadas a cada una de las preguntas y la frecuencia con que aparecen cada una de ellas. Para elaborar el cuadro de categorías de análisis hemos considerado dos criterios: por una parte hemos tenido en cuenta la frecuencia con que los conceptos o ideas aparecen en las respuestas de los directivos consultados; por otra parte el contenido de la mayoría de las preguntas realizadas debía aparecer en las categorías establecidas. Presentamos a continuación una breve definición de las categorías de análisis, que hemos utilizado:

CUADRO III. Definición de Categorías de análisis

CATEGORÍAS	DEFINICIÓN
Atención a la Diversidad	Considerar la existencia de la diversidad en todas las acciones educativas.
Escuela Inclusiva	Escuela en la que todos los estudiantes tienen cabida.
Proyecto Educativo de Centro	Documento interno del centro que recoge sus peculiaridades y necesidades, organización y funcionamiento, e instrumento que facilita la coordinación entre los equipos de trabajo.
Concienciación	Posicionamiento y toma de conciencia sobre las implicaciones de la Atención a la Diversidad.
Dificultades	Situaciones conflictivas a las que han de enfrentarse los E.D.
Necesidades de los directivos	Condiciones adecuadas para que el E.D. pueda desarrollar sus funciones.
Necesidades del profesorado	Condiciones adecuadas para que el profesorado pueda desarrollar sus funciones.
Acciones del E.D.	Ejercicio de la función directiva en relación con la Atención a la Diversidad.

El análisis descriptivo de los datos se ha centrado en la elaboración de tablas de frecuencia, las subcategorías que aparecen asociadas a cada una de las categorías de análisis. Presentamos a continuación de cada cuadro, sólo un extracto de las respuestas de los directivos a cada una de las preguntas que constituyen el cuestionario.

Atención a la Diversidad

CUADRO IV. Definición de Categorías de análisis

Subcategoría	Casos
Atención personalizada	1
Heterogeneidad	6
Individualidad	10
Características personales	2, 3, 8
Enseñanza adaptada	5, 14, 3
Diferencias/desigualdades	7
Sociedad democrática	7

La *Atención a la Diversidad* se entiende como una atención personalizada desde la que se atiende a la heterogeneidad, e individualidad que tiene en cuenta las características particulares de los estudiantes, ofreciendo una enseñanza adaptada y ajustada a las demandas particulares de cada uno y a sus características, de calidad para todos y que evite que las diferencias se conviertan en desigualdades, ya que todo ello sirve como soporte a una serie de valores para la construcción de una sociedad democrática, plural y tolerante.

Escuela Inclusiva

CUADRO V. Definición de Categorías de análisis

Subcategoría	Casos
Educación integral	1
Integración	2, 5, 9, 13
Atención a la diversidad	11
Diferencias educativas	4, 12
Convivencia	6
Escolarización aparte en casos específicos	7, 8

Para los E.D. consultados, la *Escuela Inclusiva* es aquella capaz de ofrecer una educación integral, que integra a todos los estudiantes, que tiene en cuenta la diversidad en la que tienen cabida todos con sus diferencias, donde se asume que la convivencia y el aprendizaje en grupo beneficia todos. Aunque *algunos niños no podrían estar escolarizados en una escuela inclusiva por sus grandes necesidades* (caso ocho), constatándose que no es eficiente (la escuela inclusiva) para algunos casos.

Proyecto Educativo de Centro

CUADRO VI. Frecuencia de subcategorías de análisis en la categoría Proyecto Educativo

Subcategoría	Casos
Principio pedagógico	1,6
Prevención-compensación / desigualdades	3
Atención personalizada	4
Adaptaciones	2
Profesorado especialista	5
La atención a la diversidad en los documentos de planificación	8,12,13
La atención a la diversidad como objetivo	9

El PEC recoge la Atención a la diversidad como un principio pedagógico,, las estrategias preventivas y de compensación de desigualdades, la manera de prestar atención a aquellos alumnos que por sus características necesitan una atención más personalizada y más concretamente el Plan de Atención a la Diversidad (PAD) incluye todas las medidas adaptadas. El PEC contempla la intervención de los especialistas en Audición y Lenguaje, Pedagogía Terapéutica, Compensatoria, etc... y la realización de ACIs. La Atención a la Diversidad se contempla en cada documento del proyecto y el personal docente lo tiene en cuenta en cada momento, en las programaciones de las asignaturas ya que *un objetivo permanente es la revisión de la atención a la diversidad* (caso nueve).

Concienciación

CUADRO VII. Frecuencia de subcategorías de análisis en la categoría Concienciación

Subcategoría	Casos
Desdobles y Apoyos	1
Derivación EOE	1,2,3
Coordinación	7
Revisión permanente	7,4
Situaciones educativas diversas	9,13
Escasez de medios	13
Adaptación de materiales	9
Desventaja cultural	12
Comisión de Coordinación Pedagógica	1,4
Atención permanente a la diversidad	5,9

La Atención a la Diversidad lleva implícita una toma de conciencia y un posicionamiento que en los centros consultados se traduce en acciones tales como: la organización de desdobles para estudiantes con dificultades y apoyos específicos de especialistas, la derivación de estudiantes a los equipos de orientación, la coordinación

entre profesionales, la revisión continua de lo planificado, la revisión del Plan de Atención a la Diversidad. El profesorado tiene que estar dividido en acciones conjuntas para el grupo y acciones individuales o ACIs según déficit *lo verdaderamente difícil no es dar respuesta a los alumnos con n.e.e. lo que realmente es difícil es responder a situaciones tan diversas con tan pocos medios* (caso 13). Aunque la diversidad es un tema complejo se adaptan materiales y contenidos, se intenta responder a situaciones de desventaja cultural. Los temas relacionados con la Atención a la Diversidad se tratan en la Comisión de Coordinación Pedagógica, en sesiones de evaluación, en las visitas del Equipo de Orientación.

Dificultades

CUADRO VIII. Frecuencia de subcategorías de análisis en la categoría Dificultades

Subcategoría	Casos
Adaptaciones curriculares	1
Atención a todos	4
Ausencia de dificultades	5, 6
Preocupación familiar	6, 12
Recursos	9, 12, 13, 14

Los E.D. han de enfrentarse a diario a situaciones conflictivas, relacionadas con la Atención a la Diversidad a las que es necesario responder, éstas se ponen de manifiesto cuando afirman que las dificultades se resuelven con adaptaciones curriculares, aunque *la dificultad principal estriba en como dentro del grupo clase poder atender bien la diversidad sin dejar de atender adecuadamente al resto del grupo* (caso cuatro), en algunos casos no hay grandes dificultades o problemas derivados de la diversidad, es necesaria una mayor preocupación familiar.

Necesidades de los directivos

CUADRO IX. Frecuencia de subcategorías de análisis en la categoría Necesidades de los directivos

Subcategoría	Casos
Cambiar la práctica	1
Mayor formación, recursos y tiempo	2, 5, 6, 7, 8
Profesorado especialista	5
Cuerpo de directores	5
Participación familiar	7
Apoyos internos y externos	9

Los E.D. consultados manifiestan necesidades concretas tales como: cambios en la práctica educativa, más preparación, recursos y tiempo, mayor formación y dotación de profesorado específico, sensibilización hacia los niños «diferentes», mayor autoridad en la tarea directiva, formar un cuerpo especial de gestores-directores *el factor tiempo (...), la atención a la diversidad merecería una análisis periódico y riguroso* (caso seis). Otro tema de preocupación central es la participación familiar, personal cualificado e implicado y apoyos externos e internos.

Necesidades del profesorado

CUADRO X. Frecuencia de subcategorías de análisis en la categoría Necesidades del profesorado

Subcategoría	Casos
Mayor formación	1,2
Apoyo entre profesores	2
Recursos	4, 9, 13
Profesorado especialista	6
Coordinación	6
Colaboración familiar	7
Atender a todos	12, 13

Los E.D. ponen de manifiesto que el profesorado tiene necesidades *concretas* relacionadas con la Atención a la Diversidad tales como tener un mejor conocimiento de los procesos de desarrollo y aprendizaje, formación y apoyo de otros profesores, recursos pedagógicos materiales y personales, maestros especialistas en Pedagogía Terapéutica y Audición y Lenguaje, programar conjuntamente, aunque parece que la principal preocupación que tiene el profesorado es la colaboración de los padres en la educación, en las situaciones de clase *el tiempo, resulta difícil prestar especial atención a unos, sin tener la sensación de desatender a otros* (casos 12,13).

Acciones del E.D.

CUADRO XI. Frecuencia de subcategorías de análisis en la categoría Acciones del E.D

Subcategoría	Casos
Atención al profesorado	1,2
Programas específicos	1,2
Adaptaciones curriculares	4,9
Reuniones periódicas	5
Programas escuela-familia	5
Recabar y remitir información	6
Actividades intercentro	8
Dotación aula integración	12,13
Concienciación	13

La Intervención de los cargos directivos consultados en relación con la Atención a la Diversidad se traduce en las siguientes acciones: atención a las propuestas de los tutores, fortalecimiento del Plan de Acción Tutorial, programas específicos de Atención a la Diversidad, realizar las Adaptaciones Curriculares necesarias, reuniones formativas e informativas para el profesorado y para las AMPAS, realizar programas conjuntos escuela-familia, recabar información y remitirla al EOEP, reuniones con otros centros y para programar actividades colectivas, mas dotación para el aula de integración y *concienciar a todo el centro de que los alumnos con n.e.e son de todo el centro y no solo del aula de integración* (caso 13).

Discusión de resultados

El análisis de los resultados, organizado en función de las ocho categorías presentadas, nos permite realizar una interpretación y valoración de los mismos que presentamos a continuación en torno a tres temas.

La Atención a la Diversidad en el marco de la Escuela Inclusiva

Los resultados sobre las dos primeras categorías de análisis, Atención a la Diversidad y Escuela Inclusiva, nos permiten valorar las concepciones que los Equipos Directivos tienen en relación a la diversidad y la inclusión. Con respecto a la Atención a la Diversidad coinciden en que debe tratarse de una atención individualizada y personalizada que considere las características individuales del alumnado y evite cualquier tipo de discriminación por razón de raza, género, capacidad, procedencia social, etc., que pueda asociar las diferencias con desigualdades educativas. Estas ideas se inscriben en el marco de una *Escuela Inclusiva*, concebida como aquella que ofrece una educación integral para todos los estudiantes, y en la que todos tienen cabida con sus diferencias. Las diferencias se asumen como parte de la realidad y parece estar asumido que configuran y dan sentido a la diversidad.

Preocupaciones y dificultades de los E.D ante la diversidad

El análisis de las respuestas dadas por los E.D. consultados nos permite afirmar, que en los centros se ha tomado conciencia sobre cuestiones relacionadas con la diversidad, y que ésta es un motivo de preocupación para los profesionales implicados en el gobierno de los centros. La Atención a la Diversidad está recogida en el PEC como un «principio pedagógico», además los distintos documentos de trabajo del centro reco-

gen medidas preventivas y de compensación de desigualdades que se concretan en el «Plan de Atención a la Diversidad» que algunos centros han elaborado. Además, el PEC recoge la intervención de los especialistas en Audición y Lenguaje, Pedagogía Terapéutica y Educación Compensatoria, así como la elaboración de las ACI.

Estas actuaciones del E.D revelan la preocupación existente en los centros, por buscar respuestas educativas que respondan a las dificultades que presenta el alumnado, así como la concienciación existente entre los profesionales sobre cuestiones relacionadas con la Atención a la Diversidad. Aunque, en ocasiones, parece que la Atención a la Diversidad se entiende como «algo aparte» que se asocia a las n.e.e que presentan algunos estudiantes, por lo que, desde esta perspectiva de análisis de los problemas sobre la diversidad, queda justificada la búsqueda de medidas educativas diferenciadas que con frecuencia, y así lo manifiestan los cargos directivos consultados, se traducen en elaboración de las ACI, derivación de los estudiantes al profesorado especialista o bien a los Equipos de Apoyo internos o externos, dependiendo del tipo de centro.

Las dificultades principales a las que se enfrentan a diario los E.D, a las que se han referido diversos estudios, (Rost, J.C. 1991; Ruiz, J.M., 1994; Fernández, M.L., 2002; González, M.T., 2003; Lorenzo, M., 2004; Gairín, J., 2004; Bazarra, L., Casanova, O. y García Ugarte, J., 2005), se deben a que tienen que simultanear las tareas directivas con las docentes, lo que implica una dualidad de papeles que es necesario asumir donde, además, tienen que ejercer un liderazgo educativo, referenciado por distintos autores (Leithwood, K., Jautzi, D. y Steinbach, R., 1999; Hopkins, D., 2001; Bennis, W., Spreitzer, G. y Cummings, Th., 2002; Southworth, G., 2002), arbitrando las responsabilidades administrativas con las de animación, motivación y estímulo al profesorado, recogiendo las dificultades que estos tienen derivadas de la diversidad, a las que, en muchos casos, se responde con la elaboración de las ACI. Otras alternativas pedagógicas, que impliquen la creación de situaciones educativas integradoras, desde las que responder a las necesidades propias de cada centro, mediante la puesta en práctica de estrategias de enseñanza que den cabida a todos los estudiantes, que entendemos no está carente de dificultades, aunque podría reducir la necesidad de recurrir a medidas diferenciadoras, como la elaboración de las ACI, apenas se consideran.

El análisis de las respuestas de los directivos, nos permite afirmar que las principales dificultades que tiene el profesorado en relación con la Atención a la Diversidad, radican en la necesidad de responder a las necesidades educativas inmediatas del alumnado, sin tener la sensación de «desatender a unos cuando se atiende a otros». Estas situaciones conflictivas sitúan a los directivos ante una encrucijada de dilemas, donde es necesario promover un liderazgo colectivo, que también se ha

denominado «liderazgo compartido» (A. Bolívar, 2000a,b,c), en cuestiones curriculares y organizativas, desde el que responder a la variedad de situaciones educativas que plantea la diversidad. Además, los E.D. tienen que organizar y gestionar los recursos materiales y humanos existentes en los centros, y canalizar las demandas sobre los mismos cuando es necesario, encontrándose ante la necesidad de fomentar una cultura de participación en los centros, en la que implicar a todos los sectores que constituyen la Comunidad Educativa y fundamentalmente a las familias.

Actuaciones de los E.D en relación con la Atención a la Diversidad

Los E.D. consultados recogen las necesidades del profesorado y las que el propio equipo tiene para abordar la diversidad. Estas hacen referencia a cuestiones relacionadas con la formación del profesorado en relación con la Atención a la Diversidad, que origine cambios en la práctica. Además de un profesorado especializado que realice funciones de apoyo a la docencia, ya que una de las «necesidades» en las que coinciden los E.D. consultados, es la del apoyo para atender a la diversidad, este hace referencia a la Administración y a la Comunidad Educativa. La participación familiar se considera, de forma unánime, una «necesidad» fundamental. Algunos cargos directivos aluden a la necesidad de crear «un cuerpo especial de gestores-directores», (algunos estudios hacen referencia a la profesionalización de la dirección escolar: Estruch, J., 2001, 2002, 2004; Sarasúa, A., 2003 y Montero, A., 2004) ya que las tareas directivas requieren una dedicación y un tiempo del que no siempre se dispone, afirmándose que la «atención a la diversidad merecería un análisis periódico y riguroso», que no siempre pueden realizar.

La función directiva, lleva implícitas algunas peculiaridades por las que las actuaciones del ejercicio directivo difieren según cada caso y siempre se vinculan al rendimiento del centro al que se ha referido M. Álvarez (2004). La singularidad que caracteriza a cada E.D. puede estar mediatizada por la variedad de tareas que éstos realizan, para las que se ponen en juego destrezas y habilidades muy vinculadas a las características personales de cada miembro del E.D, así como al funcionamiento del mismo como equipo de trabajo. Las actuaciones concretas de los cargos directivos consultados en relación con la Atención a la Diversidad, hacen referencia a la atención de las propuestas del profesorado para que estas se recojan en los documentos de organización y funcionamiento (PEC, PAT, PAD,...) del centro para que quede constancia de ellas y puedan ser revisadas, así como la canalización de las mismas a los equipos de orientación del centro. Los E.D. se preocupan de prever momentos de encuentro escuela-familia, organizando reuniones formativas e informativas para las familias y solicitando su colaboración en la educación del alumnado, ya que ésta se concibe como una tarea común.

Conclusiones

El análisis y la interpretación de los resultados obtenidos, que ya revela la confirmación de la *hipótesis principal* planteada, nos permite afirmar que los E.D. consultados manifiestan haber tomado conciencia del significado de *atender a la diversidad*, aunque tienen dificultades que en muchos casos hacen referencia a dificultades inherentes al cargo y algunos estudios así lo han puesto de manifiesto (Caballero, J. y Salvador, F. 2004; Sagi-Veca, L., 2004) preocupaciones e incertidumbres en relación con las implicaciones de la Atención a la Diversidad para la práctica. Los E.D. están en condiciones favorables para promover la Atención a la Diversidad por encontrarse inmersos en el gobierno de los centros, aunque en la práctica ésta se traduce en recabar las necesidades y propuestas del profesorado en relación con la Atención a la Diversidad y canalizarlas. Apenas se alude a acciones concretas para promover la Atención a la Diversidad desde la dirección, aunque desde el gobierno de los centros se atienden las necesidades del profesorado y de otros sectores pertenecientes a la Comunidad Educativa, en relación con la Atención a la Diversidad. Otras conclusiones de carácter más específico son las que a continuación se relacionan.

La diversidad se asocia a las diferencias individuales existentes entre el alumnado, su análisis se realiza desde una perspectiva en la que no sólo se hace referencia a las características individuales del alumnado, sino también a la necesidad de ajustar la enseñanza, para responder a las necesidades educativas de todos los estudiantes, considerándose además, la necesidad de tomar conciencia de la diversidad y de sus implicaciones. Lo que nos permite afirmar que existe un replanteamiento a nivel conceptual sobre el significado de «atender a la diversidad».

Se asume que la diversidad es un valor educativo que beneficia a todos los estudiantes, aunque las posiciones difieren cuando se trata de Centros Ordinarios y de Centros de Educación Especial. En el primer caso los estudiantes con n.e.e son parte de la diversidad que configura la clase, esto si parece estar asumido en la mayoría de los centros consultados, aunque se asocia la Atención a la Diversidad con las n.e.e. que algunos estudiantes presentan, por lo que algunas expresiones como: «atender bien la diversidad sin dejar de atender adecuadamente al resto del grupo» nos parecen muy significativas. En el segundo caso, los directivos consultados aluden a que la existencia de la diversidad está garantizada en sus centros (específicos), aunque muestran ciertas reticencias sobre los procesos de inclusión y desconfían de que los estudiantes que albergan sus aulas puedan estar «bien atendidos» en los centros ordinarios.

Aunque la Atención a la Diversidad sea un motivo de reflexión y análisis entre el profesorado y de éstos con el E.D, desde el gobierno de los centros existe una permanente

preocupación por buscar soluciones a las dificultades que surgen en el día a día de los centros educativos, lo que en relación con la Atención a la Diversidad se traduce en elaboración de las ACI para los estudiantes que presentan dificultades para acceder al currículo común y/o remisión de estudiantes al EOE/EOEP o bien al profesorado especialista. La búsqueda de otras soluciones a los problemas de los estudiantes se sigue realizando por los mismos cauces utilizados para la Integración del alumnado con discapacidad en las aulas ordinarias, sin considerarse que los problemas asociados a la Integración, para los que se ofrecieron respuestas individuales, en muchos casos, difieren de los que plantea la Atención a la Diversidad. Por lo tanto, la solución a las dificultades sigue realizándose desde medidas técnicas (perspectiva individual), apenas se plantean soluciones en las que se cuestionen otros aspectos didácticos, organizativos o de funcionamiento, que permitan analizar los problemas más globalmente (perspectiva social) y que impliquen a más profesionales.

Referencias bibliográficas

- ÁLVAREZ, M. (2004). Dirección y calidad de la educación. El rendimiento del centro escolar. *Enseñanza*, 22, 27-102.
- BAZARRA, L., CASANOVA, O. Y GARCÍA, J. (2005). *Ser profesor y dirigir profesores en tiempos de cambio*. Madrid: Narcea.
- BENNIS, W., SPREITZER, G. Y CUMMINGS, Th. (2002). *El futuro del liderazgo*. Bilbao: Deusto.
- BOLÍVAR, A. (2000a). Los centros escolares como comunidades. Revisando la colegialidad. *Revista Española de Pedagogía*, 216, 253-274.
- (2000b). El liderazgo compartido según Peter Senge. En AAVV, *Liderazgo y organizaciones que aprenden* (459-471). Bilbao: ICE Universidad de Deusto.
- (2000 c). *Los centros educativos como organizaciones que aprenden*. Madrid: La Muralla.
- (2006). *La identidad profesional del profesorado de secundaria: Crisis y reconstrucción*. Málaga: Aljibe.
- CABALLERO, J. Y SALVADOR, F. (2004). Satisfacción e insatisfacción de los directores escolares. *Revista de Educación*, 333, 363-384.
- CONNELL, R.W. (1999). *Escuelas y justicia social*. Madrid: Morata (2ª ed.).
- ESSOMBA, M.A. (2006). *Liderar Escuelas interculturales e inclusivas. Equipos Directivos y profesorado ante la diversidad cultural y la inmigración*. Barcelona: Graó.

- ESTRUCH, J. (2001). Historia de la dirección escolar en España: entre la dependencia ministerial y la presión corporativa. *Organización y gestión educativa*, 3, 3-5.
- (2002). Hacia la profesionalización de la dirección de centros escolares. *Revista de Educación*, 329, 77-90.
- (2004). La profesionalización de la dirección escolar. *Escuela*, 3267 (10-06-2004), 16-17.
- FERNÁNDEZ SERRAT, M.L. (2002). *Dirigir centros educativos*. Granada: GEU.
- GAIRIN, J. (2004). La dirección escolar como promotora de los planteamientos institucionales. *Enseñanza*, 22, 159-191.
- GIMENO, J. (2006). La construcción del discurso acerca de la diversidad y sus prácticas. En R. ALCUDIA et. al., *Atención a la diversidad* (11-34). Barcelona: Graó.
- GONZÁLEZ, M.T. (2003). El liderazgo en tiempos de cambio y reforma. *Organización y gestión educativa*, 6, 4-8.
- HOPKINS, D. (2001). *School improvement for real*. London /New York: Routledge/Falmer.
- LEITHWOOD, K., JAUTZI, D. Y STEINBACH, R. (1999). *Changing leadership for changing times*. Buckingham: Open University Press.
- LORENZO, M. (2004). La función del liderazgo de la dirección escolar: una competencia transversal, *Enseñanza*, 27, 193-211.
- MONTERO, A. (2004). Muchos los llamados y pocos los elegidos. Requisitos y procedimientos de acceso a la dirección. *Organización y gestión educativa*, 3, 25-28.
- MOLINAR, M.C. Y VELÁZQUEZ, L.M. (2005). *Liderazgo en la labor docente*. Sevilla: Trillas.
- NAVARRO, M.J. (2001). *La dirección escolar en el marco socioeducativo actual*. Cáceres: Servicio de Publicaciones de la Universidad de Extremadura.
- (2006). *Diversidad y Escuela Inclusiva*. En P. ARNÁIZ, (COORD.), Hacia una educación sin exclusión. XXIII Jornadas Nacionales de Universidades y Educación Especial. Universidad de Murcia.
- LEY ORGÁNICA. 8/1985, de 3 de julio, Reguladora del Derecho a la Educación (LODE).
- LEY ORGÁNICA. 2/2006, de 3 de mayo, de Educación (LOE).
- ROST, J.C. (1991). *Leadership for the twenty-first century*. New York: Praegen.
- RUIZ, J.M. (1994). La actuación de los directivos. *Organización y gestión de centros educativos*, Barcelona: Praxis, 470/5-476/11.
- SAGI-VELA, L. (2004). *Gestión por competencias*. Madrid: ESIC.
- SARUSÚA, A. (2003). La dirección escolar: selección y formación. *Organización y gestión educativa*, 2, 2.
- SOUTHWORTH, G. (2002). Instructional leadership in schools: reflections an empirical evidence. *School leadership & Management*, 22(1), 73-91.

- TERREN, E. (2005). Rutina, diversidad e incertidumbre: la organización educativa ante entornos multiculturales. En M. FDEZ. ENGUITA Y M. GUTIÉRREZ (Coords.), *Organización escolar, profesión docente y entorno comunitario* (105-128). Madrid: Akal.
- PARRILLA, A. (2002). Acerca del origen y sentido de la educación inclusiva. *Revista de Educación*, 327, 11-29.
- VEIGA-NETO, A. (2001). Incluir para excluir. En J. LARROSA Y C. SKILAR (Eds.), *Habitantes de Babel. Políticas y poéticas de la diferencia* (165-184). Barcelona: Laertes.
- WES, W. Y FOX, T.J. (1996). Participation. Planing for inclusion: A practical process. *Exceptional Children*, Spring, 6-13.
- ZUFIAURRE, B. (Coord.). (2002). *Comprensividad, desarrollo productivo y justicia social*. Madrid: CCS.

Dirección de contacto: María José Navarro Montaña. Universidad de Sevilla. Departamento de Didáctica y Organización Educativa. Área de Didáctica y Organización Esoclar. Avenida Ciudad Jardín, 20-22, 41005, Sevilla, España. E-mail: maripe@us.es