

Evaluación proyecto “Apoyo a la gestión pedagógica de centros educativos de calidad con orientación inclusiva”

INFORME DEL ESTUDIO DE CASO

ESCUELA GRANADILLA NORTE

Equipo de Evaluación:

María José Vega y Marjorie Valerín, MIDEPLAN

Rafael Martínez y Mario Segura, MEP

Mayela Zúñiga, GIZ (Responsable de elaboración del Informe)

Susan Francis, Consultora

San José, Noviembre 2013



PRESENTACIÓN

“Que reconozcan que la educación inclusiva es un proceso permanente, cuyo objetivo es ofrecer una educación de calidad para todos, respetando la diversidad y las distintas necesidades y aptitudes, características y expectativas de aprendizaje de los educandos y de las comunidades, eliminando toda forma de discriminación” (UNESCO, 2008).

El párrafo anterior ha sido recuperado de la presentación que hace la UNESCO sobre el enfoque de educación inclusiva, en la actividad celebrada en Ginebra en el año 2008, en tanto a nuestro criterio expresa de forma muy acertada los elementos centrales de este enfoque y sus aspiraciones, mismas que han orientado la revisión del trabajo impulsado por el Equipo Institucional de la Escuela Granadilla Norte, en el presente ejercicio evaluativo.

Un proceso de mucha satisfacción para el equipo de evaluadores que asumimos la tarea de hacer la revisión de su esfuerzo, y de compartir al menos por dos días, la cotidianidad de su espacio educativo. Periodo en el cual nos permitió experimentar un ambiente educativo, en el que se lucha cotidianamente por marcar diferencias y hacer de la educación un proceso de disfrute, de aprendizaje, y de colaboración para los niños y niñas que asisten a este centro educativo, como para sus docentes y todo el equipo de apoyo.

Agradecemos profundamente a todo el equipo de la escuela, particularmente a los miembros del Equipo Institucional, y a su Director por todo el apoyo y colaboración para con el equipo evaluador. Finalmente dejamos a su consideración el presente informe, esperando que el mismo pueda ser un insumo para que continúen con el reto de hacer inclusiva la Escuela Granadilla Norte.

Equipo de Evaluación

Tabla de contenidos

i. Resumen Ejecutivo	9
ii. Propuesta metodológica para el estudio de caso	11
I. CONTEXTO DEL ESTUDIO DE CASO	13
1.1 Ubicación y características socio geográficas del entorno escolar.....	13
1.2 Caracterización del Centro educativo.....	13
II. PROCESO DE APLICACIÓN DEL ÍNDICE DE INCLUSIVIDAD	18
2.1 El involucramiento en el proyecto: Intenciones y propósitos del Centro Educativo	18
2.2 Descripción de las Acciones desarrolladas.....	19
2.3 Caracterización de las formas de Participación, involucramiento y acogimiento	23
2.4 Identificación de condiciones que favorecieron o limitaron la implementación del índice	25
2.5 Descripción de los recursos disponibles para la implementación del índice.....	30
2.6 Principales resultados y logros identificados por la Comunidad Educativa	32
III. RESULTADOS DEL ESTUDIO DE CASO	37
Fase 1 Construcción y aprobación del proyecto	38
Fase 2 Proceso de capacitación a los equipos de trabajo	38
Fase 3 Estudio del contexto escolar	38
Fase 4 Ejecución del Proyecto.....	38
Fase 5 Acompañamiento pedagógico a las instituciones educativas	40
Fase 6 Seguimiento a la propuesta.	40
Fase 7 Evaluación y sistematización	40
IV. CONCLUSIONES	40
V. RECOMENDACIONES	43
VI. BIBLIOGRAFÍA	44
VII. ANEXOS	45

ÍNDICE DE GRÁFICOS

GRÁFICO 1: MATRÍCULA INICIAL REPORTADA POR EL CENTRO EDUCATIVO GRANADILLA NORTE EN EL PERÍODO 2009-2012	15
GRÁFICO 2: NÚMERO DE ESTUDIANTES APROBADOS EN EL CENTRO EDUCATIVO GRANADILLA NORTE EN EL PERÍODO 2009-2012	15
GRÁFICO 3: NÚMERO DE ESTUDIANTES REPROBADOS EN EL CENTRO EDUCATIVO GRANADILLA NORTE EN EL PERÍODO 2009-2012	16
GRÁFICO 4: NÚMERO DE ESTUDIANTES REPROBADOS EN EL CENTRO EDUCATIVO GRANADILLA NORTE EN EL PERÍODO 2009-2012	16
GRÁFICO 5: NÚMERO DE AUSENCIAS REPORTADAS EN EL CENTRO EDUCATIVO GRANADILLA NORTE EN EL PERÍODO 2009-2010	17
GRÁFICO 6: NÚMERO DE AUSENCIAS REPORTADAS EN EL CENTRO EDUCATIVO GRANADILLA NORTE EN EL PERÍODO 2009-2010	18
GRÁFICO 7: CARACTERÍSTICAS DE LAS PRÁCTICAS PEDAGÓGICAS SEGÚN OPINIÓN DE DOCENTES	22
GRÁFICO 8: OPINIÓN DE LAS FAMILIAS EN RELACIÓN CON LA INVITACIÓN A PARTICIPAR DEL PROYECTO SEGÚN EL TIEMPO DE VÍNCULO CON LA INSTITUCIÓN, ESCUELA GRANADILLA NORTE, 2013	24
GRÁFICO 9: OPINIÓN DE LAS FAMILIAS ACERCA DEL GRADO DE PARTICIPACIÓN EN LAS ACTIVIDADES DEL PROYECTO DE INCLUSIÓN DEL CENTRO EDUCATIVO GRANADILLA NORTE, 2013	25
GRÁFICO 10: OPINIÓN ACERCA DE LAS CARACTERÍSTICAS DE PARTICIPACIÓN EN LA ESCUELA Y EN EL AULA	34
GRÁFICO 11: OPINIÓN DEL ESTUDIANTADO ACERCA DE LOS CAMBIOS EN LA INSTITUCIÓN Y EN EL AULA A PARTIR DEL INICIO DE LAS ACTIVIDADES DEL PROYECTO.	36

ÍNDICE DE TABLAS

TABLA 1: AGENDA DESARROLLADA DURANTE EL TRABAJO DE CAMPO EN LA ESCUELA GRANADILLA NORTE, 2013	11
TABLA 2: EJEMPLOS DE ACCIONES QUE INCORPORAN LA INCLUSIÓN COMO BASE DESDE LA PLANIFICACIÓN DE LÍNEAS ESTRATÉGICAS DE LA ESCUELA GRANADILLA NORTE	27

ÍNDICE DE ILUSTRACIONES

ILUSTRACIÓN 1: MAPA DEL CANTÓN DE CURRIDABAT Y SUS DISTRITOS.	14
ILUSTRACIÓN 2: FOTOGRAFÍA DE LA PORTADA DEL FACEBOOK DE LA ESCUELA GRANADILLA NORTE, 2013	28

Siglas y acrónimos utilizados

CAEI	Comisión de Apoyo a la Educación Inclusiva
CENAREC	Centro Nacional de Recursos para la Educación Educativa
FOCEVAL	Programa de Fomento de las Capacidades de Evaluación en Centroamérica
GIZ	Agencia Alemana de Cooperación al Desarrollo
MEP	Ministerio de Educación Pública
MIDEPLAN	Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica
PNUD	Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo
UCR	Universidad de Costa Rica
UNED	Universidad Estatal a Distancia
UNESCO	La Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura

i. Resumen Ejecutivo

El proceso evaluativo del proyecto “Apoyo a la gestión pedagógica de centros educativos de calidad con orientación Inclusiva”, presenta cinco objetivos claramente definidos, de los cuales, los dos primeros responden al proceso de estudio de caso en el centro educativo:

- Determinar el nivel de logro de los objetivos del Proyecto “Apoyo a la Gestión Pedagógica ejecutado en centros educativos de calidad con orientación inclusiva”.
- Valorar la sostenibilidad de las prácticas impulsadas y los resultados alcanzados por el proyecto.
- Identificar lecciones aprendidas que impulsen la gestión de la transformación de los centros educativos hacia la educación inclusiva.
- Sistematizar la experiencia educativa del proyecto como insumo de divulgación a otras audiencias.
- Favorecer un aprendizaje crítico de los lineamientos orientados hacia la evaluación impulsados por MIDEPLAN.

La metodología de abordaje se caracterizó por ser un proceso que considera que los contextos de intervención educativa requieren diseños que focalicen la dinámica con miras en el mejoramiento de la gestión, donde los resultados puedan ser tomados como insumos para la toma de decisiones oportunas. Para lograr lo anterior, se propuso el modelo CIPP: Contexto, Insumos, Procesos y Productos el cual ofreció una oportunidad de desarrollar un estudio que posibilitó examinar el contexto, metas, recursos, implementación y resultados de un programa o proyecto público, y está diseñado para proporcionar información detallada para los gestores del proyecto, puedan guiar operaciones e identificar áreas de mejoras. A partir de la opinión de la dirección institucional, el personal docente, el estudiantado, personal técnico-administrativo, el personal administrativo y las familias se construye una imagen del proceso de implementación del Índice de inclusión como eje del proyecto Apoyo a la gestión pedagógica de centros educativos de calidad con orientación inclusiva.

Las principales conclusiones del estudio de caso indican que el Centro Educativo Granadilla Norte evidencia un alto nivel de logro de los objetivos del Proyecto “Apoyo a la Gestión Pedagógica ejecutado en centros educativos de calidad con orientación inclusiva” gracias al seguimiento de las indicaciones del Índice de Inclusión, las formas de organización del Centro educativo, un liderazgo importante del Equipo institucional de inclusión, el cual se manifiesta en las opiniones de estudiantes y personal de la escuela. Se logró concretar una estrategia que considerara las necesidades de los miembros de la comunidad educativa, asimismo la conformación de un Equipo institucional de inclusión que cumple con las indicaciones del Índice de Inclusión y cuya organización y articulación con la estructura del centro educativo permite alcanzar las metas y objetivos propuestos. Se desarrollaron experiencias que se ajustaron a las expectativas de los miembros de la comunidad educativa que permitió construir políticas institucionales y el desarrollo de una cultura y prácticas de naturaleza inclusivas. Se reconoce un importante aporte desde las acciones del apoyo de la UNED y del CENAREC. Se alcanzó un nivel de conocimiento acerca del concepto de la educación inclusiva que se manifiesta en todos los miembros de la comunidad educativa. Se logró la adaptación y contextualización de instrumentos que pudieran ser accesibles a todas las poblaciones y desarrollar un proceso de exploración equitativo incorporando la Visitas a la comunidad como una estrategia exitosa y altamente valorada por el personal de la institución por el aporte en el reconocimiento del panorama del contexto socio-cultural del estudiantado y de sus familias con ello se garantizó el proceso de diagnóstico como insumo sustancial para definir las

prioridades del proyecto en el ámbito institucional. De igual manera, el Centro educativo Granadilla Norte logra establecer acciones que aseguran la correspondencia entre objetivos de la planificación institucional con las estrategias desarrolladas y con ello, la instalación de políticas inclusivas en la institución. Existe un alto grado de participación en las acciones promovidas y existe un posicionamiento de los principios propuestos en el índice en todos los elementos de la planificación, la organización institucional por líneas estratégicas les permite lograr una articulación entre las diversas indicaciones del Ministerio de Educación Pública. La inclusión se manifiesta como filosofía institucional desde las diferentes opiniones referidas a las características de las actividades, se reconoce el cumplimiento de expectativas y atención a las necesidades de aprendizaje, participación y acogimiento de parte de los miembros del personal de la escuela y del estudiantado. Se destaca el espíritu de autonomía y autogestión que la institución ha desarrollado para poder planificar, ejecutar y valorar resultados del proyecto aún en la ausencia de personas que ocupen la dirección institucional, las opiniones de los distintos miembros de la comunidad denotan un entusiasmo y motivación propios de una institución cohesionada bajo la premisa de la inclusión. Cuentan con recursos para el desarrollo del proyecto de carácter autogestionado y cuentan con la calidad requerida para cumplir con las acciones previstas en el plan de mejora. Han logrado ser eficientes en cuanto a las acciones ejecutadas, la incorporación de orientaciones pedagógicas y al posicionamiento logrado de actividades con carácter anual a partir de una estrategia comunicativa bastante eficiente que incorpora a todo el personal del centro educativo mediante varios mecanismos con los cuales informan de todos los procesos y acciones del proyecto. Esta estrategia reconoce también al estudiantado.

Cuentan con vínculos con instituciones universitarias que les han apoyado para alcanzar las metas y objetivos del proyecto por la frecuencia de contacto y la calidad del aporte. En este ámbito es altamente valorado el papel de la UNED como instancia gestora y promotora del proyecto. Los logros alcanzados incluyen la concreción de una política de inclusión en la elaboración de un Manual de Convivencia.

Se reconoce que la vinculación con la CAEI logró procesos de capacitación con un papel significativo del CENAREC como ámbito de desarrollo de estas actividades. Asimismo el apoyo de la CAEI fue más para el seguimiento del proyecto, el acompañamiento pedagógico se atribuye a la labor de la UNED. La sostenibilidad del proyecto se ve asegurada gracias al empoderamiento y sensibilización alcanzada durante el desarrollo del proyecto. Prácticas como la visita a la institución tuvo importantes incidencias en el personal de la institución y los distintos cambios y manifestaciones de participación del estudiantado han gestado un ambiente favorable que motiva a seguir proyectando este tipo de filosofía asegurando su proyección en el tiempo.

Como recomendaciones se proponen incorporar a los estudiantes y a las familias en futuros procesos de decisión vinculados a los procesos de inclusión y del proyecto mismo. Establecer a la vez grados de participación de estudiantes y familias en el equipo institucional de inclusión de trabajo, además de valorar la presencia de la figura del amigo crítico para la institución. Continuar fortaleciendo las acciones de incorporación de la filosofía de inclusión para alcanzar la integración de la totalidad de docentes y de las familias. Establecer procesos de comunicación más eficientes con las familias para asegurar el aporte de instancias de apoyo como la Junta de Educación y poder optar por la presupuestación de recursos de manera anticipada. Buscar estrategias de presupuestación desde los planes operativos y los planes educativos institucionales, que genere indicadores y metas de planificación y capacidad de gestión del proyecto. Promover procesos de comunicación con las familias tan efectivos y eficientes como los que se desarrollan con el estudiantado y el personal de la institución para lograr su participación en las actividades. Fortalecer las prácticas pedagógicas de carácter inclusivo y sistematizar las variaciones que

resulten evidenciados en los indicadores de desempeño educativo, a partir no sólo del registro de estos sino también las valoraciones cualitativas de docentes y estudiantes sobre los logros de aprendizaje. Seguir divulgando la experiencia a otros centros educativos potenciando las rutas de aprendizaje del Centro educativo.

ii. Propuesta metodológica para el estudio de caso

La experiencia en la Escuela de Granadilla Norte constituyó una base fundamental para validar la estrategia perfilada para el trabajo de campo desde las indicaciones técnicas e instrumentales, hasta el alcance de los casos en profundidad que para efectos de esta evaluación corresponden con tres instituciones educativas.

La visita de campo se realizó los días 17 y 18 de julio de 2013 y se orientó con la siguiente agenda de trabajo:

Tabla 1: Agenda desarrollada durante el Trabajo de campo en la Escuela Granadilla Norte, 2013

Hora Primer día	Actividad	Participantes
8:00- 8:35	Presentación Principales objetivos de la visita Plan de trabajo	- Dirección - Equipos Institucionales Equipo Evaluador
8:35- 9:35	Entrevista Persona que ocupa la Dirección	Director/a Equipo evaluador:
8:35 – 9:45	Taller 20 Estudiantes seleccionados del los niveles V grado y VI grado	Estudiantes Primaria Equipo Evaluador
Desde 8:00	Cuestionario Docentes Cuestionario Estudiantes	Docentes Estudiantes Equipo Evaluador
10:05 a 12:10 pm	Entrevista grupal Docentes.	Docentes Equipo Evaluador Asistentes
1:15 pm- 1:50pm	Entrevista Personal Administrativo Personal Técnico Administrativo	Personal Administrativo Equipo Evaluador Personal Técnico Administrativo
1:50-2:50 pm	Entrevista grupal Familia .	Familia Grupos de apoyo Equipo Evaluador Asistentes

Segunda Día

Hora	Actividad	Participantes
De 8:00 am 11:00 am	Entrevista grupal Equipo Institucional	Equipo Institucional Equipo Evaluador
Se envían previamente	Cuestionario Familia	Familia

El proceso de aplicación de guías de entrevistas, talleres y cuestionarios se desarrolló según las indicaciones dadas en el diseño evaluativo. Además siguió como condiciones de aplicación lo siguiente:

- En todos los momentos establecidos se expusieron los objetivos de la evaluación y el valor de participación de los integrantes de la escuela visitada.
- La agenda se coordinó con el Equipo Institucional según las condiciones que consideren pertinentes para su desarrollo. Los ajustes en la visita de campo se realizaron tratando de interferir lo menos posible con la dinámica convenida.
- Los registros de conversaciones con dispositivos como grabadores u otros deben tener el visto bueno de los participantes. Las conversaciones y talleres serán registrados en formatos escritos.
-

d. El desarrollo de la visita de campo ejecutó las entrevistas a la Sra. Odette Najar Palomo, quien fungió como directora del centro educativo hasta el 30 de junio del año en curso, en el momento de la visita de campo no se había nombrado aun a la persona sustituta. Cabe señalar que gracias al proceso de coordinación la Sra. Odette Nájera accedió a visitar la institución el día de la visita y ser entrevistada.

Se aplicó cuestionarios a los siguientes grupos:

Miembros de la comunidad educativa.	Número de cuestionarios aplicados	Porcentaje de devolución
Estudiantes	50	100
Personal Docente	24	80
Familias	50	50

Participaron del Taller de indagación 12 docentes de las siguientes secciones: K1, 1-2, 2-1, 3-3, 4-4, 5-2, 6-2, Aula Integral, Computación, Inglés, Ed. Física y la Orientadora. En el caso del personal Administrativo se unificó pues el personal técnico-administrativo solo era una persona.

I. CONTEXTO DEL ESTUDIO DE CASO

1.1 Ubicación y características socio geográficas del entorno escolar

La Escuela Granadilla Norte se ubica en Granadilla, distrito segundo del cantón de Curridabat, Provincia de San José. Este cantón tiene un Índice de Desarrollo Humano de 0,83, población de 14913 habitantes. La escuela acoge un aproximado de 500 familias la mayoría de los barrios aledaños como Las Luisas, Las Brisas, La Europa y La Penca. Granadilla Norte tiene entre sus características socio-económicas un mosaico de condiciones pues su paisaje alterna elementos de alto desarrollo con aspectos, que según Meléndez (2012), se vinculan a “condiciones de pobreza extrema, vivienda precaria, hacinamiento e inseguridad; entre otros rasgos que definen a los diversos asentamientos improvisados y ocupados, en su mayoría, por inmigrantes centroamericanos” (p.35)

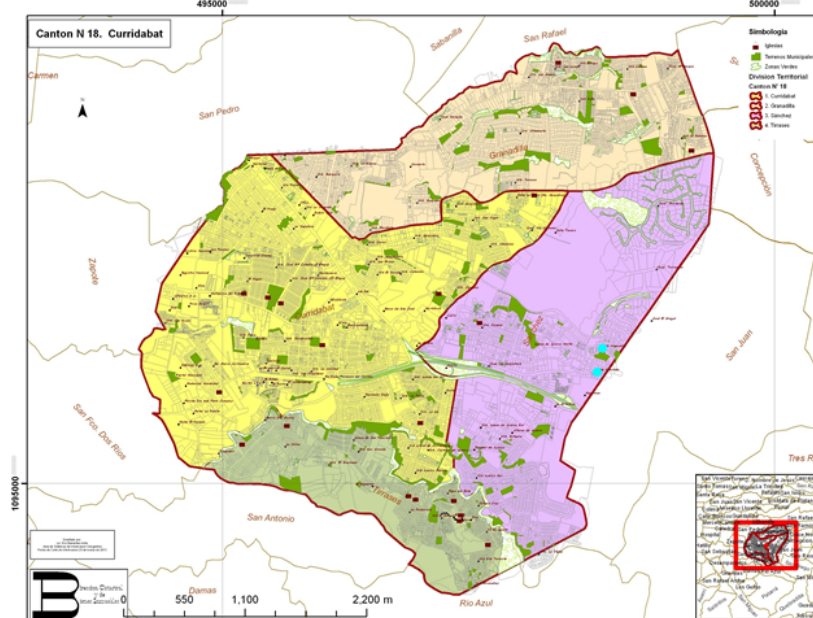
De acuerdo con el diagnóstico institucional la comunidad de Granadilla Norte presenta varios problemas de orden psicosocial entre los que mencionan el desempleo, la pobreza, el consumo de drogas ilícitas, el alcoholismo, prostitución, el embarazo en adolescentes, la desintegración familiar, violencia doméstica e infantil, la delincuencia, y particularmente como problemas educativos, la deserción escolar, el ausentismo y la sobre edad. Reconocen además como características de la población: una niñez resiliente y con deseos de salir adelante, con padres y madres trabajando en distintos oficios, una conformación de migrantes de diferentes países, familias que viven hacinadas, grados de analfabetismo y una fractura en la estructura familiar. (Escuela Granadilla Norte, 2013)

La ilustración 1 muestra el mapa muestra la ubicación del distrito de Granadilla en el Cantón de Curridabat. El centro educativo se localiza 125 metros este y 100 sur de la Iglesia Católica. Pertenece al Programa de Mejoramiento de la Educación (PROMECUM) y al Circuito educativo 04 de la Dirección Regional de San José. Su Tipo de dirección es DEG4.

1.2 Caracterización del Centro educativo

La Escuela de Granadilla Norte cuenta en la actualidad con 622 estudiantes distribuidos en 298 hombres y 324 mujeres. Asimismo la institución asume una atención permanente a estudiantes con necesidades educativas especiales. Esta población estudiantil es atendida por un personal docente conformado de 27 personas, 3 docentes de educación especial y 6 docentes de asignaturas complementarias.

Ilustración 1: Mapa del Cantón de Curridabat y sus distritos.



Fuente: http://www.curridabat.go.cr/datos_generales.html

Además de la oferta regular de centro educativo de I y II ciclo de Educación General Básica, el Centro Educativo Granadilla Norte cuenta con Laboratorio de Informática, apoyo de Orientación, Trabajo Social y Psicología, Biblioteca y Aula integrada con soporte para Problemas de Aprendizaje y Discapacidad Intelectual. El personal directivo y administrativo está conformado por la Dirección, la Oficinista, Consejería, Agentes de seguridad y Cocineras.

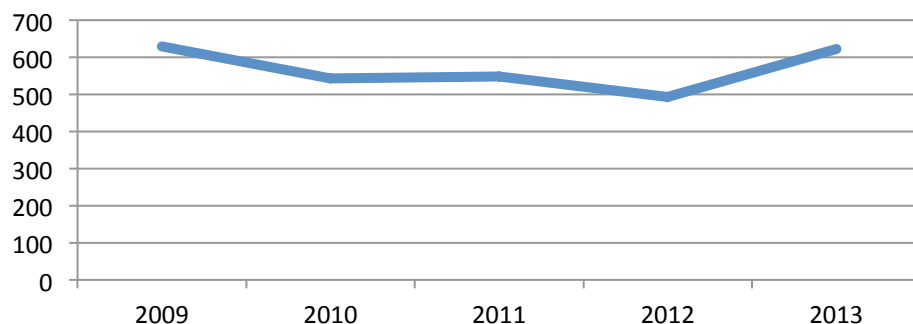
En su planificación estratégica se indica como Misión: *Proyectar la institución con una educación de calidad que permita una visión inclusiva donde se promueva la participación de toda la comunidad educativa, superando las barreras para el acceso al estudiantado y atendiendo la diversidad por medio de actividades innovadoras.* Mientras que su Visión señala: *Brindar una educación integral que promueva el desarrollo de estudiantes creativos, críticos e independientes, capaces de formar su proyecto de vida comprometidos con el respeto y la vivencia de los derechos humanos en su comunidad.* (Plan de Mejoramiento, Escuela Granadilla Norte, 2013)

Indicadores de desempeño educativo

Dada la relación que teóricamente se establece entre los procesos de promoción de inclusión y el mejoramiento de condiciones educativas, se considera fundamental revisar algunos indicadores de desempeño educativo de la Escuela de Granadilla Norte en el período de desarrollo del proyecto: Apoyo pedagógico a Centros educativos de calidad con orientación inclusiva, del 2009 al 2012.

A nivel de indicadores de desempeño educativo la Escuela Granadilla Norte presenta una matrícula que se mantiene constante en el período 2009-2012. En el año 2009 la institución reportó 630 estudiantes matriculados mientras que en el 2013 el reporte fue de 622.

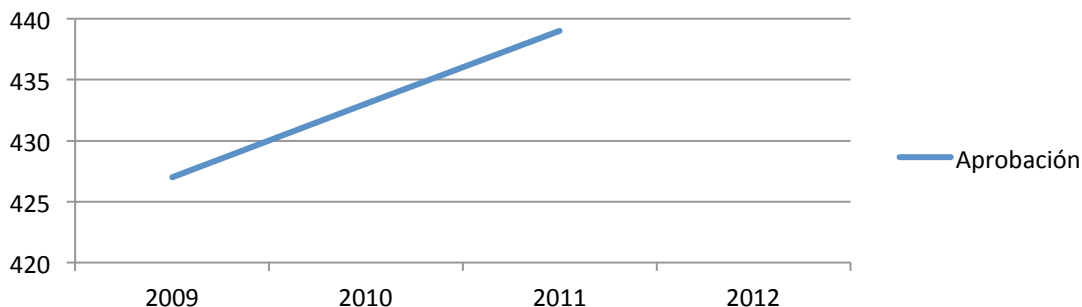
Gráfico 1: Matrícula inicial reportada por el Centro Educativo Granadilla Norte en el período 2009-2012



Fuente: Elaboración propia con datos del Ministerio de Educación Pública Departamento de Estadística, 2013

Sus indicadores de aprobación y reprobación presentan un comportamiento más bien favorable. En el caso de la aprobación se reconoce una tendencia al aumento:

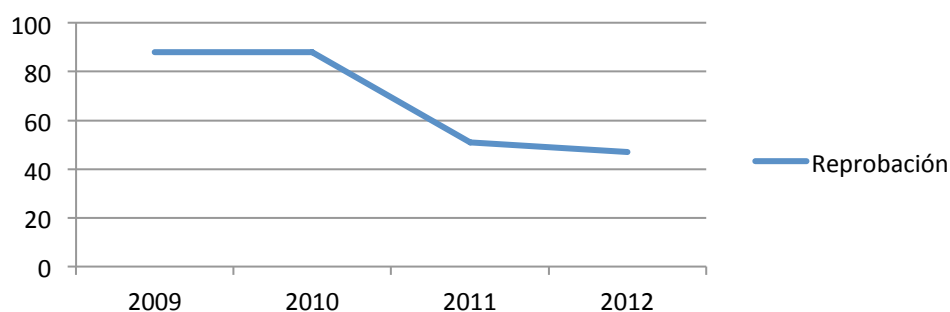
Gráfico 2: Número de estudiantes aprobados en el Centro Educativo Granadilla Norte en el período 2009-2012



Fuente: Elaboración propia con datos del Ministerio de Educación Pública Departamento de Gestión Estadística, 2013

Igual se puede establecer una tendencia a la baja en los niveles de la reprobación de los estudiantes. Como se reconoce en el Gráfico 3 el número de estudiantes reprobados era de 88 niños, mientras que para el año 2012 fue de 47, esto muestra un descenso de un 46% aproximadamente en el período evaluado.

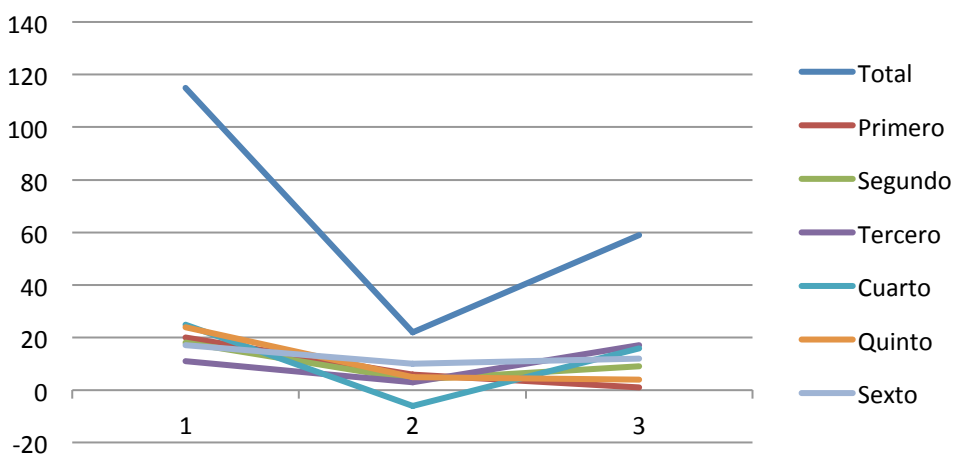
Gráfico 3: Número de estudiantes reprobados en el Centro Educativo Granadilla Norte en el período 2009-2012



Fuente: Elaboración propia con datos del Ministerio de Educación Pública Departamento de Gestión Estadística, 2013

Por su parte los indicadores de Deserción para el período 2009-2011 muestran que existe un comportamiento distinto según sea el nivel y el año. Así se destaca que el año 2010 fue el que presentó menos deserción, mientras que el año 2009 la mayor cantidad. Es el primer nivel en el que menos deserción se reporta en el período, mientras que los niveles de tercer y cuarto nivel presentan el mayor número de casos.

Gráfico 4: Número de estudiantes reprobados en el Centro Educativo Granadilla Norte en el período 2009-2012



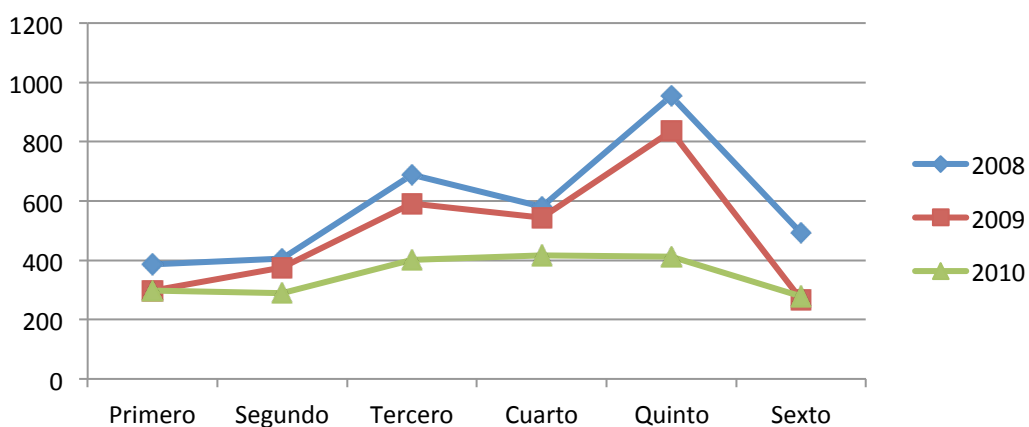
Fuente: Elaboración propia con datos del Ministerio de Educación Pública Departamento de Gestión Estadística, 2013

Para interpretar estos datos es necesario tomar en cuenta que el contexto socio demográfico de Granadilla Norte se ve dinamizado por procesos de inmigración que se caracteriza por la gran movilidad de sus habitantes. Por tanto, indicadores como el de deserción pueden verse afectados, entre otros factores, por procesos de movilización dentro del país, o bien, por inmigración.

En relación con el movimiento del ausentismo, en este caso el período analizado tuvo dos modos de registrarse, de ahí que se debe analizar comparativamente. El primer período las ausencias se registran por día, en el segundo por materia.

Se evidencia en este primer período un descenso en el ausentismo en todos los niveles. (Gráfico 5). Por su parte para el período 2011-2012 las ausencias se reportan por asignatura, por ello el aumento de reportes. (Gráfico 6) El comportamiento sigue una tendencia menos uniforme, pues en los casos de segundo y tercero nivel el ausentismo aumentó, mientras que en primero, cuarto, quinto siguió la tendencia a la baja presentada en años anteriores. En el caso de sexto grado se mantuvo.

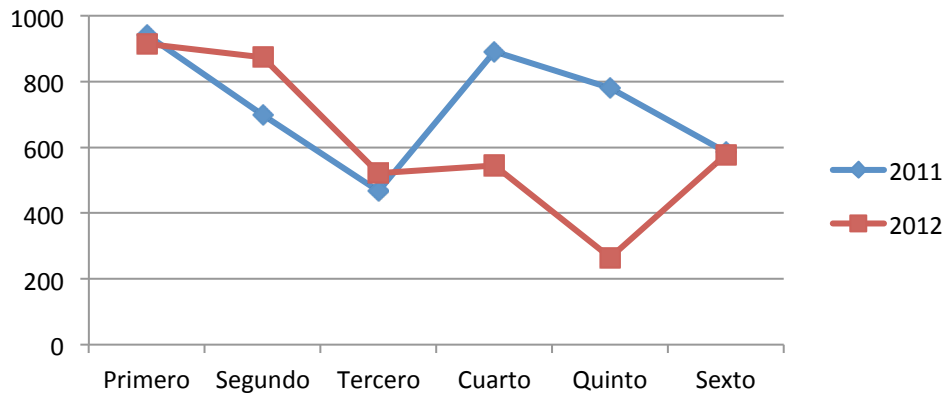
Gráfico 5: Número de ausencias reportadas en el Centro Educativo Granadilla Norte en el período 2009-2010



Fuente:Elaboración propia con datos del Ministerio de Educación Pública Departamento de Análisis Estadística, 2013

En general estos indicadores muestran un ascenso en el desempeño educativo, no obstante se hace necesario reconocer el dinamismo del contexto socio demográfico de la institución y otros factores asociados tanto de carácter interno como externo para interpretar el aporte real de los resultados del proyecto.

Gráfico 6: Número de ausencias reportadas en el Centro Educativo Granadilla Norte en el período 2009-2010



Fuente: Elaboración propia con datos del Ministerio de Educación Pública Departamento de Análisis Estadística, 2013

II. PROCESO DE APLICACIÓN DEL ÍNDICE DE INCLUSIVIDAD

2.1 El involucramiento en el proyecto: Intenciones y propósitos del Centro Educativo

La Escuela de Granadilla Norte inicia el proyecto con un vínculo formal con la Universidad Estatal a Distancia (UNED) durante el año 2008. Su incorporación se da en el marco de las reuniones mensuales que desarrollan los Servicios de Apoyo de las instituciones educativas del Circuito 10 de la Dirección Regional de San José (en el 2013 el Centro educativo es reubicado en el Circuito 04), en este ámbito recibían apoyo técnico de varias instituciones y es entre estos, que reciben charlas acerca de la educación inclusiva y particularmente de la experiencia que UNED tenía con la Universidad de Salamanca. Es así como la UNED les presenta la oportunidad de participar en el proyecto a varios centros educativos de dicho circuito.

El personal miembro del Servicio de apoyo presenta a la Dirección de la institución la propuesta de participar en el proyecto citado y así, mediante la exposición al personal docente y la invitación voluntaria a participar, el Centro Educativo asume como intención dentro del desarrollo del proyecto construir un enfoque educativo que permita la atención a la diversidad y logre generar igualdad de oportunidades a todos los miembros de su comunidad educativa. A finales del año 2009 entra a formar parte del Proyecto de Apoyo pedagógico a centros educativos de calidad con orientación inclusiva gestionado por el Ministerio de Educación Pública (MEP) promovido por la Comisión de Apoyo a la Educación Inclusiva (CAEI).

2.2 Descripción de las Acciones desarrolladas

A partir de la integración al proyecto, la exposición al personal docente tiene como resultado la participación de 12 docentes voluntarias para conformar la Comisión institucional de Inclusión¹. Este grupo fue liderado por las docentes que conforman el Servicio de apoyo, especialistas en educación especial, de quienes, se reconoce una personalidad dinámica y con liderazgo (Entrevista grupal, Equipo Institucional, 2013). Asimismo les acompañaron otros miembros de la comunidad educativa cuyas habilidades les permita promover la inclusividad.

Con el inicio de la gestión del Ministerio de Educación Pública en el proyecto se designó un Amigo Crítico, miembro externo a la institución, no obstante su presencia no se concretó:

“El amigo crítico fue una buena idea pero nos duró un mes porque no le daban permiso desde el MEP (...) no recibimos información de que ya no lo íbamos a tener, simplemente no lo volvimos a ver” (Entrevista grupal, Equipo Institucional, 2013)

Esta comisión contó con la presencia de la dirección del centro educativo de manera inconstante, pues una característica durante el período del proyecto es el cambio de personas que han ocupado la dirección de la escuela, al menos en cinco oportunidades, por ello la Comisión Institucional de Inclusión ha desarrollado un proceso autónomo de gestión que permita dar permanencia y sostenibilidad a sus acciones:

“La comisión se ha caracterizado por un trabajo fuerte, a pesar de no tener dirección. Se ha mantenido la filosofía en el centro educativo, la escuela es inclusiva” (Entrevista Equipo Institucional, 2013)

Con la conformación de la Comisión Institucional se da inicio a la primera fase de Sensibilización. En esta se destacan al menos tres momentos sustantivos:

- a. La capacitación de la Comisión Institucional de Inclusión por parte de los miembros de la UNED en el año 2008 y por parte del CENAREC a partir del 2009.
- b. Los talleres informativos desarrollados con los miembros de la comunidad educativa: docentes y familias, a partir del 2009. Estos talleres se implementan en paralelo con actividades de sensibilización como la “Visita a la Comunidad”.
- c. El desarrollo del Diagnóstico para la exploración y análisis de la escuela.

El Diagnóstico se desarrolla a finales del 2009, este se da mediante la aplicación de la técnica de encuesta y toma como insumos el Índice de Inclusión (Boot, Ainscow, Black-Hawkins, Vaughan, & Shaw, 2002) y sus orientaciones en relación con los indicadores y los instrumentos. Este proceso se ajusta al contexto escolar mediante la adaptación de instrumentos:

“La docente de preescolar adaptó los instrumentos para los niños y niñas de este nivel, se aplicaron instrumentos a los niños de I y II ciclo y padres de familia, pero no se llegó a la comunidad” (Taller Docentes, 2013)

¹ Grupo Coordinador según el Índice de Inclusión. (Boot, Ainscow, Black-Hawkins, Vaughan, & Shaw, 2002)

La aplicación de los instrumentos y la tabulación de los datos fue realizada con el apoyo de la UNED, en este proceso participaron docentes, estudiantes, familias y la dirección. Incluyó un Recorrido por la Comunidad que resulta desde la opinión del personal de la institución una experiencia clave para la sensibilización y el desarrollo de acciones: “(...)uno podía conocer de dónde venían, dónde vivían, por qué venían sucios, con tareas sucias, solitos” (Entrevista Grupal Personal Técnico-Administrativo y Administrativo) Con este proceso se logró identificar prioridades y proyectarlas en el Plan de mejora para dar inicio a la fase de implementación.

Con la fase de implementación se integran los resultados del diagnóstico con la planificación estratégica del centro educativo. Con el cambio de las orientaciones del Ministerio de Educación en relación con los Planes educativos institucionales, la Escuela Granadilla Norte asume como denominación de este el Plan de Mejoramiento. Este plan se organiza en cinco líneas estratégicas y es desde estas, que se perfilan las acciones para garantizar la inclusión:

Línea estratégica	Nombre propuesto
Deserción	Soy parte importante de mi escuela
Rendimiento académico	Mi aprendizaje es significativo
Convivencia	El respeto y la tolerancia me forman
Acceso	La escuela somos todos
Innovación	Construyo nuevo conocimiento

Fuente: Plan de Mejoramiento, Escuela Granadilla Norte, 2013-09-08

Las actividades establecidas en el plan de mejoramiento buscan integrar los principios de inclusión desde los principios de acogimiento y participación de todos los miembros de la comunidad educativa. El cambio de comités a líneas permite integrar estos principios de manera transversal, de esta manera se considera que la coherencia es total puesto que se proponen objetivos y acciones para establecer valores inclusivos basados en la promoción de “una comunidad escolar segura, acogedora, colaboradora y estimulante, (...)”. (Boot, Ainscow, Black-Hawkins, Vaughan, & Shaw, 2002: 61)

Esta fase permite realizar acciones de carácter inclusivo mediante cambios en las políticas y prácticas escolares: así se dan cambios en las formas de trabajo en la institución y hay modificaciones de la infraestructura para asegurar la accesibilidad. Como política institucional se instaure que todas las actividades escolares deben promover la igualdad, por tanto, todas las acciones son las mismas para todos los niveles, de igual manera elementos como la alimentación. Entre las actividades destacadas están:

- Fiesta de Bienvenida: El objetivo es promover el sentimiento de acogimiento entre el estudiantado al poner mayor énfasis en el día de ingreso que en la fiesta de despedida.
- El día de la Fantasía: Corresponde con una actividad planificada, gestionada y desarrollada por todos los miembros de la Comunidad educativa. Su propósito está asociado a la promoción de interacciones entre todos el alumnado y el personal de la institución (docente, técnico – administrativo y administrativo). De igual manera, permite recaudar fondos para asegurar la alimentación en las siguientes actividades escolares.

- Día de la Familia: Con la consideración de los perfiles de familia de la comunidad esta actividad permite la integración y participación de distintos miembros de las familias en un solo evento sin hacer distinción.
- Celebración de las efemérides: Esta acción considera todas las fechas de celebración de efemérides y las proyecta con enfoque de inclusión.

Particularmente en el Trabajo de aula, se promueve el trabajo cooperativo:

“(…)…al principio fue difícil empezar a trabajar con trabajo cooperativo, pero una vez que lo logre e identifiqué los cambios y los beneficios que tenía para los estudiantes y para su proceso de aprendizaje, comprendí que esa era la manera como debía seguir trabajando.” (Taller Docentes, Granadilla Norte, 2013)

“Cambí la organización del aula. A veces se usa subgrupos, otras veces nos ordenamos en semicírculos, otras en grupos y eso les gusta mucho a los estudiantes y se motivan a trabajar” (Taller Docentes, Granadilla Norte, 2013)

En lo referente a normativas logran eliminar los elementos de exclusión que se reconocían en el Manual de convivencia.

De acuerdo con el Equipo Institucional de Inclusión en la actualidad se encuentran en la etapa de implementación orientados hacia la etapa de evaluación. Durante esta fase de implementación, docentes, miembros del personal administrativo y técnico –administrativo sostienen que se han dado acciones de seguimiento mediante la sistematización de experiencias: *“se cuenta con una tablita para sistematizar la experiencia” (Taller Docentes, Escuela Granadilla Norte, 2013), “tenemos un facebook donde nos comunicamos y se ponen imágenes de las actividades” (Taller de Personal Técnico-Administrativo y Administrativo, Escuela Granadilla Norte, 2013)*

En general, se puede afirmar que la fase de implementación mediante el análisis del Plan de Mejoramiento cuenta con acciones finalizadas y en proceso (dada la época del calendario escolar). Todas estas con el aseguramiento de las orientaciones del enfoque de inclusividad. En palabras de la persona quien ocupó la dirección hasta el mes de Junio del 2013 la implementación de acciones se reconoce en los cambios del ambiente escolar tras una ruptura de la rigidez de las actividades escolares.

De acuerdo con el Índice las prácticas educativas deben:

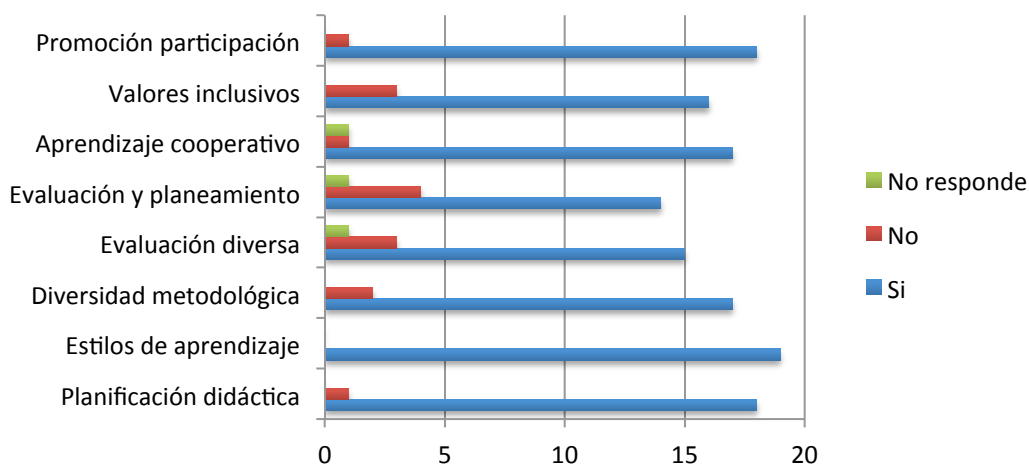
(…) asegurar que las actividades en el aula y las actividades extraescolares promuevan la participación de todo el alumnado y tengan en cuenta el conocimiento y la experiencia adquiridas por los estudiantes fuera de la escuela. La enseñanza y los apoyos se integran para “orquestrar” el aprendizaje y superar las barreras al aprendizaje y la participación. El personal moviliza recursos de la escuela y de las instituciones de la comunidad para mantener el aprendizaje activo de todos. (Boot, Ainscow, Black-Hawkins, Vaughan, & Shaw, 2002:61)

Tomando en cuenta lo anterior, la incorporación de orientaciones pedagógicas reconoce como una noción compartida, entre el personal de la institución, la Atención a la Diversidad como base de la acción educativa. De hecho, el 89,5% utiliza estrategias de aprendizaje cooperativo y un 84,2% desarrolla actividades que incorporan valores inclusivos. De acuerdo con la opinión docente el 95% del personal reporta la incorporación de la diversidad en la planificación didáctica desde dos

ámbitos: el primero tiene un carácter pedagógico al considerar las diferencias en los estilos de aprendizaje, necesidades y adecuaciones que presentan el estudiantado; el segundo, más bien desde lo didáctico con la inclusión de recursos como música, poesía, canciones y con la promoción de trabajo en grupo. De hecho el 100% señala la inclusión de metodologías que atiende la diversidad con la consideración de las diferencias individuales, con la incorporación de diversos recursos auditivos, kinestésicos, visuales, entre otros.

La atención equilibrada de actividades individuales y grupales también es reportada por un 89,5% desde grupos de discusión, trabajo en parejas, juegos, construcción de murales, entre otros. Finalmente, las actividades evaluativas presentan consistencia con el enfoque inclusivo al tomar en cuenta las habilidades y conocimientos que responden a las características de los estudiantes por un 78,9% de los docentes consultados, por medio de uso de rúbricas, estrategias de evaluación formativa como lluvia de ideas, juegos dirigidos, evaluaciones grupales, entre otras. Lo anterior manifiesta diversidad de estrategias evaluativas (de autoevaluación, coevaluativas) lo cual es reportado por un 73,7% de los docentes. Las diferencias entre los porcentajes que se identifican entre las acciones docentes en relación con la planificación y metodología y la evaluación se podrían explicar por la inconsistencia entre las orientaciones pedagógicas brindadas en el Índice de Inclusión y las prescripciones señaladas por el MEP para lo relativo con la evaluación de aprendizajes, particularmente en lo que se refiere a la función sumativa. El gráfico 7 resume las características de las prácticas pedagógicas del centro educativo.

Gráfico 7: Características de las prácticas pedagógicas según opinión de docentes



Fuente: Cuestionario dirigido a docentes, Escuela Granadilla Norte, 2013

De las actividades previstas en esta fase de implementación se reconoce que algunas no se pudieron llevar a cabo, entre ellas, talleres para familias y el apoyo de algunas instancias externas. De acuerdo con la opinión de docentes, esto se explica por la falta de empatía de algunos miembros del personal docente con el proyecto lo cual obligó a redistribuir las tareas, en este sentido, sostienen que la fase de sensibilización debe ser sostenida en el tiempo sin plazo de finalización para abordar tanto la inducción de nuevo personal así como lograr un mejor manejo en la resistencia al cambio.

En este sentido los procesos de inducción realizados para los nuevos miembros de la comunidad se concretan solo para los casos del personal del centro educativo y el estudiantado. En el caso del personal docente la inducción se da específicamente con el nivel en el que participan y luego de

manera general en la institución educativa. Su inserción en las actividades se da de manera paulatina.

Según la opinión del Equipo Institucional de Inclusión esta inducción no está estructurada, por ello está propuesta la creación de un protocolo. (Entrevista Equipo Institucional, Escuela Granadilla Norte, 2013) De acuerdo con la opinión de los estudiantes las acciones de inducción se dan orientadas por el docente quien presenta al nuevo estudiante y le da la bienvenida y el recorrido por la institución. Por su parte el personal técnico-administrativo y el administrativo señalan que reciben información acerca de la institución y su naturaleza inclusiva: “Cuando uno llega, nos dan una inducción y todos los años se hace un refrescamiento, para que si alguien llegó nuevo, conozca la filosofía de la escuela y conozca cómo se trabaja aquí” (Entrevista grupal Personal Técnico Administrativo- Administrativo, Escuela Granadilla Norte, 2013)

No obstante, no se puede asegurar la calificación de satisfactorio a todos los procesos de inducción. En efecto, las familias consultadas no reconocen procesos de inducción, un 84% de los consultados no da respuesta para caracterizar su inducción. De este grupo solo un 44% señala haber recibido información verbal acerca del Centro educativo y sólo un 32% indica haber sido invitado a una reunión. Según la opinión de miembros de la Junta de Educación y Patronato Escolar la inducción se da en la reunión de inicio.

Finalmente en las actividades desarrolladas en el ámbito del circuito escolar se reconoce una participación activa de parte de la Dirección del Centro Educativo y de miembros del Equipo Institucional de Inclusión.

2.3 Caracterización de las formas de Participación, involucramiento y acogimiento

La caracterización de la participación se puede analizar en tres momentos: en la decisión de participar en el proyecto, en el proceso de diagnóstico y en la planificación e implementación del proyecto.

La participación de los miembros de la comunidad educativa en la decisión de participar en el proyecto indica que esta se concentró en la dirección y el personal docente. En el inicio del proyecto, el personal docente fue informado e invitado a participar en una reunión de personal (Taller de Docentes, Escuela Granadilla Norte, 2013), para el 2013 el profesorado indica que un 64,8% fue informado y solo un 26,3% participó de la decisión. Por su parte el personal docente-administrativo, administrativo y estudiantado, más bien, fue informado:

“Era un proyecto de romper barreras, por tanto nos dijeron que no iba a haber exclusión entre conserjes y profesores. Por ejemplo, el día del maestro era para todos, no solo para docentes y en las reuniones de personal estábamos siempre todos presentes, no solo los profesores”.(Entrevista grupal Personal Administrativo y Administrativo – Docente)

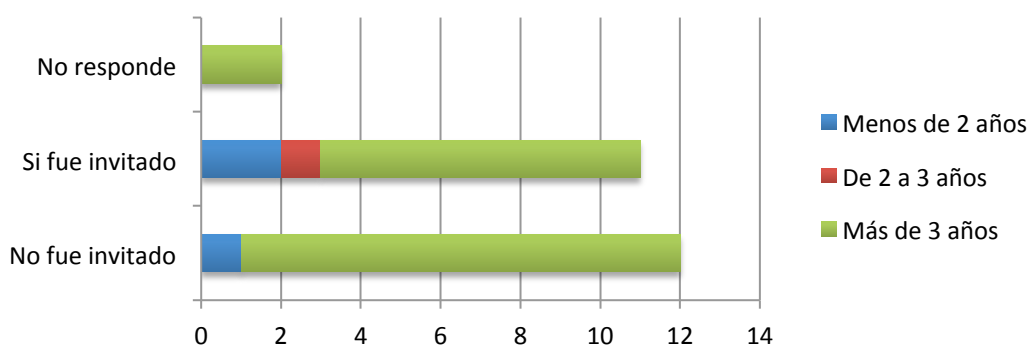
En el gráfico 8 se puede apreciar las respuestas de las familias en relación con la invitación a participar en el proyecto. Se reconoce una leve mayoría de quienes consideran que no participaron de la decisión. Esta condición también se ve reflejada en la representatividad que existe en el Equipo Institucional de Inclusión en el que sobresale la presencia de docentes y miembros del ámbito técnico-administrativo. La figura de amigo crítico no fue integrada al Equipo Institucional,

sino que fue designada por el MEP. Por tanto, esta Comisión no cuenta con representación de familias ni de estudiantes, ni amigo crítico tal y como lo señala el Índice de Inclusión (2002).

La participación de los distintos miembros de la comunidad educativa de la Escuela de Granadilla Norte se distingue en diversas acciones promovidas por el Equipo Institucional de Inclusión. En este sentido, se identifica que la mayoría de docentes participó en el proceso de diagnóstico y en la elaboración del Plan de Mejoramiento Institucional con un 68,4%, frente a un 31,6% que no reporta haberlo hecho. El porcentaje de participación docente aumenta en las actividades propias del proyecto el cual reporta un 94,7% de opiniones positivas.

Por su parte, el personal técnico-administrativo y el administrativo también coinciden con personal docente en cuanto a su participación en el diagnóstico y en el plan de mejoramiento: “se nos pasó un cuestionario y luego hicimos un reconocimiento en la comunidad”...”participamos de acuerdo a las habilidades que tenemos cada uno. Es parte de nosotros y cada una sabe lo que tiene que hacer y lo hace” (Entrevista grupal Personal Técnico – Administrativo y Administrativo) (Nájera, 2013)

Gráfico 8: Opinión de las familias en relación con la invitación a participar del Proyecto según el tiempo de vínculo con la institución, Escuela Granadilla Norte, 2013



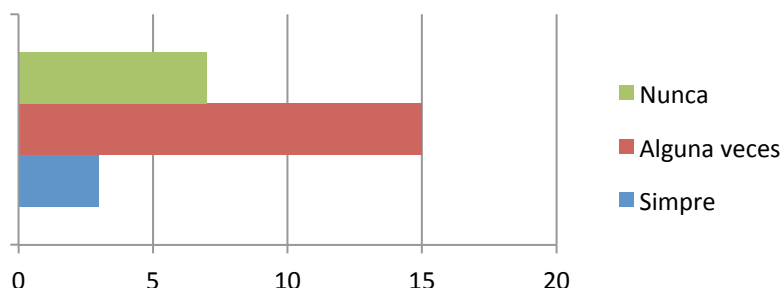
Fuente: Cuestionario Familias Escuela Granadilla Norte, 2013

La conformación del plan de mejoramiento por líneas de acción permite a esta institución designar personal en cada una de estas líneas, no solo docentes, sino también de los ámbitos técnico-administrativo y administrativo.

En el caso de la participación del estudiantado, estos reconocen que la Dirección y el Personal docente motivan la participación en el aula (94%). Particularmente en el aula, el estudiantado reporta que hay actividades donde se promueve la participación como juegos, exposiciones, explicaciones, compartiendo respuestas, entre otros, en el contexto institucional señalan las fiestas, actividades para compartir, la interactividad en los actos cívicos.

Por su parte las familias reportan participación en actividades referidas a celebraciones del niño, de la madre, actos cívicos, ferias científicas y festivales de arte, reuniones, en un alto porcentaje (Gráfico 9) No obstante, se distingue, desde las opiniones de las familias, una participación limitada. Por ejemplo, un 92% señala que no fueron invitados a participar en el proyecto y un 96% señala que no forman parte de ningún grupo de trabajo de la escuela. También la participación es limitada en los aportes para el desarrollo de actividades de la escuela, pues solo el 12% señala haber opinado en este ámbito.

Gráfico 9: Opinión de las familias acerca del grado de participación en las actividades del Proyecto de Inclusión del Centro educativo Granadilla Norte, 2013



Fuente: Cuestionario de opinión de Padres de Familia, Centro educativo Granadilla Norte, 2013

No obstante, esta tendencia cambia en la percepción de sentirse parte de las actividades, pues un 40% indica sentirse parte frente a un 56% que responde de manera negativa. En este sentido los representantes del Patronato escolar y la Junta de Educación refieren la necesidad de informar más a las familias para garantizar su participación, aunque solo un 12% de las familias reporta no haber sido invitado, y señalan como razones para no participar situaciones de ocupación laboral (28%) y de responsabilidad doméstica (60%). De hecho el 52% de las opiniones indican estar satisfechos con su participación junto con un 16% que señalan estar relativamente satisfechos, con lo cual se marca una tendencia favorable en este ámbito.

2.4 Identificación de condiciones que favorecieron o limitaron la implementación del índice

En el desarrollo del proyecto hubo condiciones que permitieron desarrollar las diferentes estrategias:

- **Coyuntura previa del proyecto en el Centro educativo:** Previo al inicio del proyecto, existió un proceso de acercamiento del cuerpo docente, familias, estudiantes y comunidad para lograr el cambio de la persona que ocupaba la dirección. Esta experiencia los articuló como comunidad logrando un empoderamiento que se asocia con la intensidad con la cual se abordó el proyecto.
- De esta manera las indicaciones dadas por la UNED y posteriormente por la CAEI, permiten el desarrollo de las acciones previstas en el Índice de inclusión. El Equipo institucional distingue la calidad de información de manera distinta según la fuente, calificando la información de la UNED como un gran apoyo por su claridad y orientación teórica y metodológica.
- **Del Equipo institucional de inclusión:** La conformación del Equipo institucional de inclusión cuenta con miembros de todo el personal institucional. Esta característica aunada a la condición de miembros voluntarios logra, en el período de la intervención, un proceso particular que les permite desarrollar una capacidad de autogestión. Esta capacidad se sostiene además por la permanencia de sus miembros desde el inicio (solo se destacan tres cambios de docentes).

La presencia del personal de Servicio de apoyo en el Equipo, se caracteriza por un gran empoderamiento, personalidad y liderazgo reconocido por el personal que conforma el Equipo institucional de Inclusión, de esta manera se proyecta en el equipo un proceso de aprendizaje que les permite valorar las habilidades de sus miembros. La presencia y liderazgo de estas tres docentes se comprende por ser las primeras en recibir la información para participar, pero además por una articulación de experiencias formativas universitarias en las cuales se generó una sensibilización sustantiva en cuanto al tema de inclusión: “*Las compañeras de educación especial son las que han estado a la cabeza, invitando constantemente a participar*” (Taller Docentes, Escuela de Granadilla Norte, 2013)

Esta capacidad de autogestión desarrollado por el Equipo institucional de inclusión promueve el registro constante de acciones por medio de material audiovisual, *facebook*, videos, entre otros, procesos de comunicación, acciones creativas, coordinación y organización, que les permite proyectar el avance del proyecto.

- **Capacitación:** De acuerdo con la información es posible establecer que la comunidad educativa tuvo oportunidades diversas para capacitarse. En este ámbito se reconocen dos niveles: el de capacitación y el de asesoramiento. El primero ocurre con la mediación de instancias ministeriales y el segundo con la mediación de miembros de la misma institución.

Este proceso destaca la orientación brindada por la UNED en el año 2008 primero con el Equipo institucional, y luego en el 2009 con el personal docente y talleres con familias y estudiantes. Asimismo se reconoce por parte del MEP los contenidos de los cursos de *Estrategias para avanzar hacia la educación inclusiva de las personas con discapacidad y Trabajo en equipo* desarrollado por CENAREC. Según el reporte del Departamento de Capacitación de CENAREC en relación con las calificaciones obtenidas (en una escala de 1 a 100) en dichas actividades de capacitación, en las que adicionalmente participan otros centros educativos, para el curso *Estrategias para avanzar hacia la educación inclusiva de las personas con discapacidad* desarrollado del 17 al 21 de mayo de 2010 se logró una valoración de 99,13 y para el segundo curso 93,46. En este mismo reporte se señala que también se desarrolló un curso de Evaluación de los aprendizajes el cual no se indica por los miembros del Equipo institucional de inclusión, tampoco por parte de los docentes.

En el caso del personal docente el 94,8% manifiesta haber recibido capacitación, la cual es calificada por un 73,7% como satisfactoria y solo un 15,8% relativamente satisfactoria. Según la opinión de un 89,5% de los docentes como consecuencia de los procesos de capacitación y asesoramiento se pueden identificar cambios en las prácticas pedagógicas.

Los procesos de capacitación y asesoramiento con el personal de la institución involucró no sólo la presencia de docentes sino también de los miembros del personal administrativo y técnico administrativo: Los talleres empezaron con juegos, así empezaron a introducirlos calificándolo como un proyecto para romper barreras en el cual no iba a haber exclusión entre conserjes y profesores, por ejemplo, el día del maestro es para todos, no solo para docentes y en las reuniones de personal están todos presentes, no solo los docentes. (Entrevista Grupal Personal Técnico y Administrativo, Escuela Granadilla Norte, 2013).

De parte de las familias las opiniones de miembros del Patronato escolar y de la Junta de educación señalan la realización de Talleres para padres y madres que ha permitido el acercamiento de estos miembros de la comunidad a la institución.

- **Involucramiento de todo el personal:** La posibilidad de desarrollar el proyecto se ve fortalecido por una dinámica de involucramiento de toda la comunidad educativa en los procesos de planificación, organización y ejecución. En efecto, lo ya indicado en el apartado de Participación, involucramiento y acogimiento, señala que la organización escolar a partir de líneas estratégicas y con la integración de todos los miembros de la comunidad en los grupos de trabajo permite una amplia participación e identificación con las acciones que se desarrollan.

De acuerdo con el Equipo Institucional de Inclusión esta organización les permitió proyectar la inclusión como parte de la cultura institucional, pues las labores que previamente correspondían a esta comisión, en la actualidad, son desarrolladas por todos los comités institucionales. La revisión documental del Plan de Mejora, evidencia los componentes de la inclusión en todas las líneas, la tabla 2 señala algunas acciones que incorporan la inclusión como base de la actividad.

Tabla 2: Ejemplos de acciones que incorporan la inclusión como base desde la planificación de líneas estratégicas de la Escuela Granadilla Norte

Línea Estratégica	Acciones que incorporan la inclusión
Línea de Acceso	Favorecer el acceso con seguridad y disfrute a los diversos espacios de la escuela a la Comunidad educativa.
Línea Rendimiento Académico	Involucrar a los estudiantes en la elaboración del reglamento interno escolar.
Línea Deserción	Organización de un comité de bienvenida donde se involucren algunas personas del personal docente y administrativo para recibir a los estudiantes de nuevo ingreso.
Línea de innovación	Incorporar en el plan de trabajo talleres sobre la filosofía inclusiva, trabajo cooperativo y otros.
Línea de convivencia	Celebración del Día de las familias.

Fuente: Elaboración propia a partir del Documento Líneas estratégicas Escuela Granadilla Norte, 2013

La indicación de Líneas estratégicas surge como un mecanismo para articular la política del MEP de Centros educativos de calidad a la filosofía de inclusión. La percepción de involucramiento permite además reconocer el perfil de autogestión que la institución ha ido desarrollando ante el cambio constante de las direcciones de institución: “Esta planeación no es algo que sale de la Dirección, sino que se hace con la ayuda de todo el personal” (Taller Docentes, Escuela Granadilla Norte, 2013)

No obstante ser una condición que expresan como limitación, los distintos directores que ha tenido el Centro educativo han permitido el desarrollo de las acciones previstas en el proyecto. La última directora del Centro educativo indica: “(...) cuando yo llegué el personal me comentó lo que se trataba, yo inmediatamente apoyé su continuación porque la idea es coherente con mi filosofía” (Entrevista Ex directora, Escuela Granadilla Norte, 2013) Según la opinión del Equipo institucional de inclusión, el apoyo de la dirección ha sido constante.

Este nivel de involucramiento se ve favorecido por procesos de comunicación constante entre los miembros del personal que sobre la base de circulares, indicaciones personales, facebook, entre otros, se mantienen informados y además brindan seguimiento a las responsabilidades y logros del proyecto.

Ilustración 2: Fotografía de la portada del facebook de la Escuela Granadilla Norte, 2013



Fuente: www.facebook.com/pages/Centro-Educativo-de-Calidad-con-Orientación-Inclusiva-Granadilla-Norte

Existe además un énfasis de parte de toda la comunidad educativa en el bienestar y logro que se alcanza a través de la inclusión, este énfasis se convierte en movilizador de acciones y de la identificación con la inclusión: “Me encanta participar. Uno se siente bien principalmente por los niños”. (Entrevista Grupal Personal Técnico y Administrativo, Escuela Granadilla Norte, 2013) Como consecuencia se reconoce la organización de acciones en las cuales todos los miembros participan: “Participamos de acuerdo con las habilidades que tenemos cada uno. Es parte de nosotros y cada una sabe lo que tiene que hacer lo hace” (Entrevista Grupal Personal Técnico y Administrativo, Escuela Granadilla Norte, 2013)

Este énfasis no solo se identifica en las actividades generales de la escuela, sino también en las prácticas pedagógicas:

Los problemas de aprendizaje son identificados y abordados según sus necesidades (...) El proyecto motiva al estudiante y así se motiva a los padres de familia, los profesores son como una familia, la maestra de mi hijo me dijo que ella quería mucho la escuela y eso a uno le gusta lo motiva. (Entrevista Grupal Patronato escolar y Junta de Educación, Escuela de Granadilla Norte, 2013)

- **El papel de apoyo de la UNED:** La calidad de información suministrada, en primera instancia por la UNED permite al Centro educativo valorar la invitación, informarse y organizarse para el desarrollo del proyecto. Esta información permite una configuración del Equipo Institucional de Inclusión consistente con las orientaciones del Índice de inclusión al seguir un proceso de conformación voluntario:

“Primero las Educadoras Especiales (las inclusivas), por medio de un proyecto con la UNED, a ellas les preguntaron ¿cuál centro educativo quería participar? y ellas ofrecieron la escuela. Luego ellas nos vendieron la idea, nos los plantearon al resto y se preguntó quién quería participar de la Comisión de Inclusión Institucional.” (Taller Docentes, Escuela Granadilla Norte, 2013)

El carácter de académico e investigativo brindado por la UNED permitió un proceso particular que les fortaleció para seguir auto- gestionando las acciones: “(...) si necesitábamos algo puntual y conceptual o teórico, siempre recurriamos a la UNED” (Entrevista grupal, Equipo Institucional, Escuela Granadilla Norte, 2013) En el marco del proyecto liderado por la UNED, en la persona de Lady Meléndez y el centro educativo contó con recursos económicos, teóricos y de orientación.

Entre las condiciones que se identifican como limitaciones para el desarrollo del proyecto se señalan:

- **Cambios constantes en la dirección de la institución:** Esta situación se reconoce como constante durante todo el período del proyecto, pues en cinco años ha habido al menos cinco personas ocupando el puesto. Esta condición se identifica como limitación por todos los miembros de la comunidad educativa: *“Al principio, la falta de Dirección nos sentíamos huérfanos”* (Entrevista Equipo Institucional de Inclusión, Escuela Granadilla Norte, 2013)
- **La resistencia de parte de algunos miembros del personal:** De igual manera la comunidad educativa, y particularmente el Equipo institucional de inclusión, reconocen que existe personal que no ha incorporado en su filosofía la inclusión. Así aunque se establecen procesos de inducción y de sensibilización permanente, todavía persisten acciones de resistencia:

Algunas personas del personal no tienen empatía con el proyecto, lo que ha generado que no en todas las líneas estratégicas se de acción se logren los resultados esperados, por ejemplo la línea de rendimiento académico (Taller Docentes, Escuela Granadilla Norte, 2013)

- **Estructura del sistema educativo:** El personal identifica que existen restricciones que son más bien de carácter estructural al Ministerio de Educación Pública: la gestión de recursos económicos y la rigidez del sistema.
En el ámbito de recursos económicos se señala que los procesos de negociación con la Junta de Educación para la obtención de recursos han sido recurrentes pues no hay una identificación completa en relación con los objetivos del proyecto. Es por lo anterior, que para poder financiar aquellas acciones que implican la inclusión, se desarrollan actividades para la recaudación de fondos.

En cuanto a la rigidez del sistema educativa se identifican directrices que son contrarias a la filosofía de inclusión, por ejemplo, en la forma de evaluar los aprendizajes, de acuerdo con sus opiniones la reglamentación relativa a este punto es muy rígida y no permite ser consistente con el enfoque de inclusión: Es necesario empatar el trabajo cooperativo con la evaluación (Entrevista Equipo Institucional de Inclusión, Escuela Granadilla Norte, 2013)

- **Infraestructura**

Se señala que la infraestructura ha obstaculizado pues es limitada para desarrollar más acciones de capacitación, talleres, hay limitación de espacio para el estudiantado y sus actividades: “no hay gimnasio” (Entrevista Equipo Institucional de Inclusión, Escuela Granadilla Norte, 2013) Según la opinión de docentes existe una falta de espacios para desarrollar las distintas actividades, de igual manera el estudiantado expresa que una condición que hace difícil la participación es el espacio reducido. El Plan de Mejora indica que la planta física institucional tiene un área de 1800 mts² de los cuales 1700 mts² corresponden con área de construcción. No obstante, la planta física no cuenta con zonas verdes destinadas al tiempo libre del estudiantado, tampoco canchas deportivas ni áreas de esparcimiento debido al hacinamiento. (Plan de Mejoramiento, Escuela Granadilla Norte, 2013)

2.5 Descripción de los recursos disponibles para la implementación del índice

El centro educativo reporta diversos recursos para la implementación del índice entre ellos la planta física, materiales técnicos y audiovisuales y el cuerpo de servicios académicos de la institución.

Entre los recursos técnicos y audiovisuales la institución cuenta con televisor, servicio de internet, reproductor de DVD, facsímil, computadores, fotocopiadoras, proyector de multimedios, pantallas y computadores portátiles. Entre los servicios señalan el Programa de Atención integral, el Apoyo fijo en aprendizaje, el Apoyo fijo para adecuaciones significativas, el Equipo interdisciplinario, la Tutoría para docentes y el Servicio de fotocopiado interno. (Plan de Mejoramiento, Escuela Granadilla Norte, 2013).

La planta física de la institución incluye diversas áreas. Se contabilizan catorce áreas cuya condición es valorada en buen estado. Entre estas aulas se incluyen las aulas de nivel, las de asignaturas especiales, la sección de preescolar, el aula integrada, el laboratorio de informática, sala de profesores, oficinas de orientación, trabajo social y psicología, las oficinas de tutores, dirección, secretaría, biblioteca, comedor, soda, entre otros. Adicional existen espacios bodegas. Adicionalmente el centro educativo cuenta con baterías de servicios sanitarios incluyendo uno acondicionado para personas con discapacidad. (Plan de Mejoramiento, Escuela Granadilla Norte, 2013).

Para el Equipo institucional de inclusión el Plan de mejoramiento corresponde con el Plan Estratégico Institucional y el Plan Operativo Anual articulados. No obstante, el Plan de Mejoramiento no destaca los recursos con los cuales se prevé el logro de los distintos objetivos correspondientes a las líneas estratégicas. Los recursos de naturaleza financiera no se presupuestan de manera anticipada, su obtención sigue dos caminos: la realización de actividades de recaudación de fondos (i.e. Día de la Felicidad) o bien por negociación con las personas que ocupan la presidencia del Patronato escolar y Junta de Educación. Por lo tanto, no es posible establecer el nivel de ejecución de los recursos previstos para la implementación del proyecto. De acuerdo con la opinión de la ex directora del centro educativo esta negociación asegura cumplir con la igualdad en la alimentación y en las cosas que se organizan con el estudiantado, por lo que la calidad de los recursos se mide en función del logro de garantizar la proyección de la diversidad y la convivencia en el centro educativo.

Entre las otras fuentes de recursos se destaca la participación de la institución en un concurso promovido por la Organización de Estados Iberoamericanos (OEI) del cual resultó ganadora de uno de los premios de dinero, sin embargo, su liquidación se realiza a partir de tractos, según términos de la organización, con lo cual tampoco se puede garantizar su presupuestación.

En relación con el apoyo de instancias externas, se destaca el aporte de la CAEI del MEP, instituciones universitarias (Universidad Estatal a Distancia y la Universidad Nacional) y el Colegio de Licenciados y Profesores en Artes y Letras (COLYPRO) con todas se establece una relación formal de diversa naturaleza para lograr el desarrollo del proyecto. Todas estas relaciones además son identificadas por la Comisión institucional de inclusión, el personal docente y la ex directora de la escuela.

Desde el aporte de la CAEI se destaca los procesos de capacitación que recibieron en CENAREC. En relación al acompañamiento de parte de la CAEI consideran que es un área por mejorar pues el tipo de interacción no permitió orientaciones que favorecieran el desarrollo del proyecto. Consideran que las distintas variaciones en la CAEI y la naturaleza de ser un proyecto, con inicio y final, influyen. En este sentido, perciben en un inicio un apoyo mayor que ha disminuido en el tiempo, y un cierre del proyecto sin haber desarrollado todas las etapas perfiladas del índice.

El tipo de acompañamiento desarrollado por la CAEI tenía como objetivo brindar seguimiento al nivel de avance del proyecto mediante el conocimiento de los resultados de la aplicación de los instrumentos y la priorización de acciones consideradas por el centro educativo en su plan de desarrollo hacia la educación inclusiva además de la identificación de necesidades de apoyo técnico requeridas por el centro educativo, que puedan ser solventadas por la CAEI, para el desarrollo del proyecto. Sus acciones incluían conversatorios con la directora y el equipo coordinador del proyecto para identificar los resultados obtenidos en el diagnóstico para el diseño del plan de desarrollo y realimentar por parte de la CAEI. De esta manera se esperaba identificar las necesidades de apoyo técnico requeridas por el centro educativo por parte de la CAEI y establecimiento de compromisos mutuos para el cumplimiento de los objetivos del proyecto. La visita pretendía también solicitar el informe de avance del proyecto. (Comisión de Apoyo a la Educación Inclusiva, 2011) Sin embargo, la percepción del Equipo institucional de inclusión es que este tipo de orientación debería cambiar pues se consideró que la información solicitada al Centro educativo por parte del MEP no era proporcional con el acompañamiento pedagógico recibido. Las visitas del MEP se caracterizan porque el Equipo institucional de inclusión relataba la experiencia de desarrollo del proyecto, el MEP anotaba y listo, se iban. (Entrevista Equipo Institucional de Inclusión, Escuela Granadilla Norte, 2013).

Desde las organizaciones universitarias se identifican apoyos de sensibilización, capacitación, orientación académica y recursos para desarrollar actividades. Específicamente con la UNED, CENAREC y COLYPRO han podido difundir la experiencia a otras escuelas.

El aporte de la UNED es el más reconocido pues su frecuencia y disposición es casi inmediata: “han sido las madrinas del proyecto, con solo una llamada sabemos que podemos contar con ellas”, el contenido de este apoyo ha sido diverso: recursos económicos, teóricos, de orientación (Entrevista Equipo Institucional de Inclusión, Escuela Granadilla Norte, 2013) No se identifica desde la opinión del Equipo la relación de intercambio académico que existió entre la UNED y la CAEI, la cual se mantuvo hasta el año 2011. En el caso de la Universidad Nacional, el cual se da mediante la vinculación con la Maestría en Diversidad, se estableció una relación de beneficio mutuo, pues el centro educativo sirve como escenario para que los estudiantes del posgrado observen la experiencia y a cambio, el centro educativo recibe capacitación a docentes, talleres para el

estudiantado y actividades con familias. (Entrevista Equipo Institucional de Inclusión, Escuela Granadilla Norte, 2013).

No obstante, no es posible identificar porcentajes de actividades de asesoría y capacitación en el marco del apoyo de las instituciones universitarias.

El Centro educativo también reconoce otros aportes de instancias externas como el EBAIS con el que establecen una relación de coordinación del sector salud para la revisión del estado general del estudiantado, con la Policía con quienes logran el cuidado del estudiantado en la entrada y salida de la escuela en todos los turnos. Finalmente identifican el apoyo de diversas fundaciones con quienes establecen una relación de apoyo económico para la población en condiciones de pobreza extrema para beneficiar a distintas familias con aportes importantes de comida, útiles, lentes, entre otros. (Plan de Mejoramiento, Escuela Granadilla Norte, 2013)

2.6 Principales resultados y logros identificados por la Comunidad Educativa

Entre los principales resultados y logros del proyecto en la Escuela de Granadilla se destacan:

En relación con el conocimiento acerca de la educación inclusiva se identifica un manejo de parte del personal de la institución: dirección, docentes, personal técnico-administrativo y administrativo y estudiantado.

De parte del estudiantado este manifiesta conocer las actividades que se desarrollan con la consigna de educación inclusiva, un 80% indica que puede identificar las actividades y las asocia con acciones de calendario escolar que permiten promover la convivencia como las de bienvenida y despedida a clases y las de celebración como el Día del Libro, el Día del Deporte, Día del Niño y de la Niña, Festival de las Artes, así como actividades propias de la institución, Día de la Fantasía.

Por su parte, el personal Técnico – Administrativo y Administrativo reconoce la educación inclusiva asociada a un proyecto para romper barreras. De igual manera, el personal docente quienes además vinculan este concepto con la cooperación, convivencia, atención a la diversidad, trabajo en equipo, identificación de necesidades, la participación de la comunidad educativa y con los valores de igualdad y respeto.

No obstante, las familias todavía no cuentan con la inmersión suficiente para reconocer la educación inclusiva, este aspecto es reconocido por el Equipo institucional quienes manifiestan que todavía falta proyectar más la educación inclusiva hacia el exterior de la institución. De acuerdo con la opinión de las familias solo un 20% afirma haber escuchado algo acerca de educación inclusiva, asociando esta con nociones de igualdad y respeto en el trato, educación para personas con problemas de aprendizaje. De acuerdo con las familias del Patronato escolar y la Junta de Educación, la comprensión de la educación inclusiva se da cuando se está inmerso en las actividades de la escuela, por eso sugieren proyectar y brindar más información a las familias.

En la misma línea de resultados se reconoce en el proceso de diagnóstico una correspondencia entre los contenidos del diagnóstico con los parámetros del índice, inicialmente se siguió las indicaciones, por ejemplo iniciar la exploración con el personal docente y personal de apoyo administrativo, de esto da cuenta los informes de sistematización de la institución, los cuales señalan que la secuencia de acciones diagnóstico inician con el personal docente y administrativo, seguido por el alumnado y finalmente las familias. Asimismo las acciones de diagnóstico se

aprovecharon como oportunidades para sensibilizarse y reconocimiento de conceptos de la educación inclusiva. Los contenidos de los instrumentos incluyen los indicadores establecidos en el Índice de Inclusión con su correspondiente adaptación para los niveles de preescolar, tanto para cultura, políticas como prácticas, no obstante, es importante señalar que algunos indicadores no corresponden con el contexto costarricense, por tanto, se omitieron por ejemplo aquellos que plantean la gestión de nombramiento de personal docente. (Escuela Granadilla Norte, 2010).

Otro resultado importante corresponde con la capacidad del diagnóstico para identificar las necesidades y prioridades. En este sentido el 78,9% de los docentes que el diagnóstico logró incorporar totalmente las necesidades, con un peso relativamente similar, un 73,7% considera que también tuvo capacidad para identificar prioridades. Una de las experiencias que más incidió en el personal del centro educativo fue el recorrido por la comunidad pues permitió reconocer de dónde venían y en qué condiciones vivían los niños y niñas, de ahí la posibilidad de reconocer las prioridades con mayor precisión.

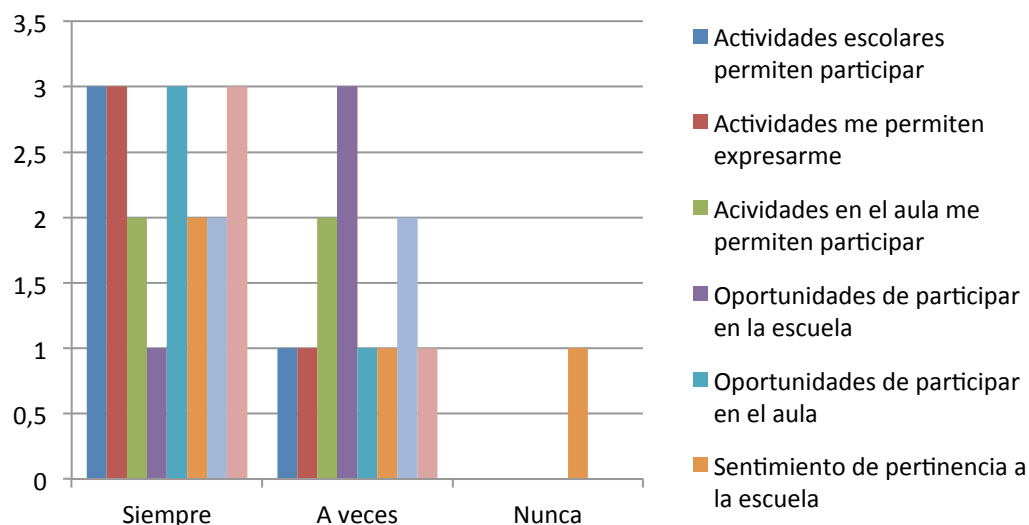
Por otro lado, el personal y el estudiantado refieren que sus necesidades fueron consultadas. Sin embargo de parte de las familias un 44% considera que sus necesidades si fueron consultados frente a un 52% que señala que no, este comportamiento puede estar asociado a la falta de información acerca del proyecto.

Las prioridades se pueden categorizar en cinco áreas: Formación para familias, Atención pedagógica a la diversidad de la comunidad educativa, Proyección comunal del centro educativo, Seguridad y resolución de conflictos en el Centro educativo, Mejoras en la infraestructura y Recursos técnico-didácticos. Todas estas se reflejan en los objetivos del Plan de mejoramiento como fundamento para el establecimiento de los objetivos y las acciones según las líneas estratégicas. (Escuela Granadilla Norte, 2013).

Uno de los logros más resaltados en cuanto a políticas inclusivas a partir de la aplicación del índice es la proyección de un trato equitativo sin discriminación, concretado en las actividades escolares y en la construcción de un Manual de Convivencia. Esta proyección se reconoce en las expresiones acerca de las características de la cultura que define al centro desde un cambio de mentalidad de docentes, la integración de familias a las actividades, la consideración del personal del centro educativo; sin distinción; mayor sensibilización y respeto en las interrelaciones y la identificación de redes de apoyo comunal (municipalidad, madres del patronato, empresa de autobuses de la comunidad) El estudiantado expresa que todos tienen iguales derechos, hay mayor respeto y compañerismo. (Taller Estudiantes, Escuela Granadilla Norte, 2013) El gráfico 10 muestra las respuestas de los estudiantes acerca de cómo perciben los cambios desarrollados en la institución.

No obstante, la institución solo cuenta con indicaciones de seguimiento de los objetivos y acciones del plan de mejoramiento, no así porcentajes de ejecución. Por ende, tampoco es posible establecer una relación entre el presupuesto programado en relación con lo ejecutado.

Gráfico 10: Opinión acerca de las características de participación en la escuela y en el aula



Fuente: Elaboración propia a partir de Taller de Estudiantes, Escuela Granadilla Norte, 2013

Otro de los resultados corresponde con la estructura de comunicación gestada para el desarrollo del proyecto el cual se identifica por todos los miembros de la comunidad educativa, excepto por las familias. Según la opinión de un 80% estudiantes la información es recibida en gran medida por parte de las docentes, tanto el personal docente como el técnico-administrativo y el administrativo reconocen como uno de los resultados más sustantivos el proceso de comunicación a partir de la implementación del proyecto: “antes el trato era más individualizado, no había comunicación entre los docentes sino de cada uno de ellos con sus grupos, no había iniciativa a participar ni a integrarse a tomar decisiones, antes era solo desde arriba (...)” (Taller Docentes, Escuela Granadilla Norte, 2013). Sin embargo, una de las poblaciones que requiere integrarse a la estructura de comunicación son las familias quienes no evidencian tener un nivel de información suficiente para la comprensión del proyecto y de su participación en él. Solamente un 44% de las opiniones destaca la información verbal como insumo del proceso de comunicación, frente a un 56% de no respuestas. En otros insumos como información escrita, reuniones o charlas, entre otros los porcentajes de no respuesta van más allá del 84%. Empero lo anterior, la calidad de información recibida es calificada por un 68% de las opiniones como buena frente a un 24% que la identifica como regular.

A partir de los logros obtenidos, el Centro educativo Granadilla Norte ha sido invitado a compartir su experiencia en varios ámbitos: inicialmente en el intercambio de experiencias que promovió la CAEI durante el período de ejecución del proyecto (tres veces al año), seguido por las presentaciones realizadas al interior del circuito 10 (previo al cambio en al circuito 04) señaladas por la ex directora y el Equipo institucional de inclusión, en la presentación hecha en por parte de comités de calidad en el circuito 04 de la Dirección Regional de San José, y se proyecta su participación en el esfuerzo del Equipo Regional Interdisciplinar de la Dirección Regional de San José para generar una experiencia de carácter regional. Su grado de satisfacción opera en dos niveles: el primero asociado a la importancia de dar a conocer la experiencia y el segundo en la falta de reconocimiento de unos sectores ante los logros de la filosofía de la inclusión. (Entrevista Equipo Institucional, Escuela Granadilla Norte, 2013).

En relación con el cumplimiento de expectativas y la relevancia que tienen los logros se reconoce un alto grado de parte de todos los miembros de la comunidad. Desde los estudiantes se identifica un valor al mejoramiento en la convivencia: en trabajar en grupos, donde todos tienen los mismos derechos y que “ya no hay preferencias” (Taller Estudiantes, Escuela Granadilla Norte, 2013) En opinión de los docentes los cambios han generado transformaciones importantes tanto a nivel institucional: alimentación para el estudiantado, el trabajo en equipo del personal, el manual de convivencia, mejoramiento en la infraestructura (rampas y baños) como a nivel de aula: inclusión de actividades no excluyentes con adaptación a las características del estudiantado, esta opinión también la comparte la ex directora de la institución. El Equipo Institucional de Inclusión señala que se reconoce el aumento en la participación, incluyendo las familias, el trabajo en equipos, hay evidencia de mayor seguridad y mejora de autoestima, confirman que al inicio no se imaginaron que esto llegaría hasta donde ha llegado, ha sido toda una vivencia. (Entrevista Equipo Institucional, Escuela Granadilla Norte, 2013).

Los cambios en las prácticas pedagógicas, como resultados del proyecto, han sido paulatinos y han requerido también un ejercicio de auto reflexión de parte de las docentes, a la vez que se dieron procesos de cooperación entre ellos. Para poder implementar estrategias como el trabajo cooperativo hubo cambios: “Primero cambiar yo, porque soy muy estructurada. Al inicio fue difícil porque yo hice todo, yo organicé cómo se debía desarrollar, pero al final me costó porque lo veía todo desordenado y yo no trabajo en desorden” (Taller de Docentes, Escuela Granadilla Norte, 2013) La opinión de los estudiantes confirma la inserción de la inclusión como parte de las prácticas al indicar que las actividades en el aula permite participar, hacer debates, trabajar en grupos y coordinar de trabajo en grupo, hacer actividades por medio de juegos. (Taller de Estudiantes, Escuelas de Granadilla Norte, 2013).

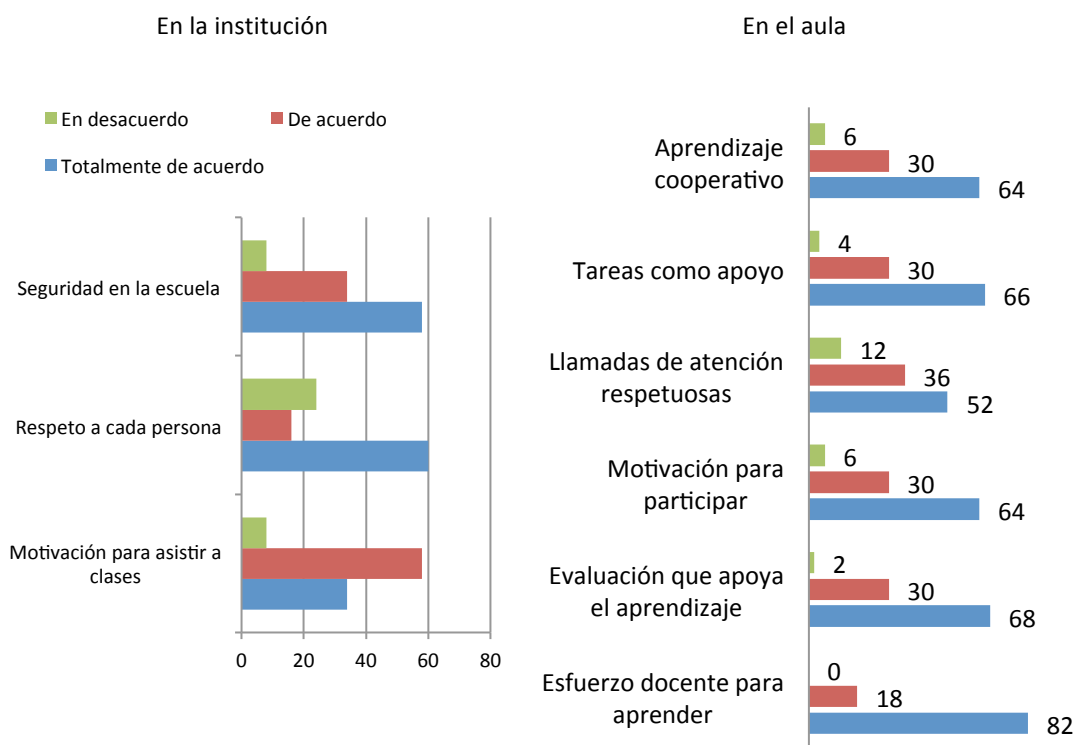
El gráfico 11 muestra que las opiniones de los estudiantes acerca de los cambios han sido consistentes con el enfoque de educación inclusiva, en tanto se muestran una tendencia positiva hacia indicadores que señala tanto el Temario abierto sobre inclusión como el Índice de Inclusión.

No obstante, se señala de parte del Equipo institucional de Inclusión la necesidad de reflejar la vivencia afuera: “en las casas, en la comunidad, no solo en la escuela” (Entrevista Equipo Institucional, Escuela Granadilla Norte, 2013) lo cual es coincidente con la opinión de las familias en cuanto a requerir más información al respecto. Ahora bien, las familias reconocen, en un 68% de sus opiniones, que los cambios hechos son de su satisfacción mientras que un 20% señala que está medianamente satisfecho, coherente con esto el 64% señala que los cambios son importantes y un 24% señala que son medianamente importantes, con ello se establece que las familias sí reconocen los cambios y los ven relevantes.

La incorporación del enfoque de inclusión en los instrumentos de planificación se reconoce como resultados, en efecto tal y como se anotó al inicio, la misión y la visión del centro educativo incorpora la inclusión como nodo orientador, de igual manera se reconoce en las líneas estratégicas definidas por la institución. Si bien, no se identifican todos los elementos de planificación como presupuestos, proyección de recursos entre otros. Las reuniones de seguimiento entre el personal, de acuerdo con las líneas establecidas, permiten la realización de las acciones previstas no sólo en el marco de la intervención, sino también en la realización de actividades previstas en el marco de programas y acciones indicadas por el Ministerio de Educación Pública: Comités de calidad, la Celebración de efemérides, Festivales estudiantiles de las Artes, Ferias científicas, entre otras.

Es importante recalcar el papel del Equipo institucional de inclusión en el seguimiento de las actividades, y en él, el liderazgo expreso en tres de sus miembros. El grado de seguimiento se reconoce como suficiente por el esfuerzo de este Equipo en el logro de la inclusión desde la implementación de políticas que aseguren una cultura institucional de inclusión hasta la concreción de actividades en el ámbito del aula para lograr el trabajo cooperativo. Esto se reconoce en todos los miembros de la comunidad educativa, y este es el argumento que permite pensar su sostenibilidad de la inclusión según la opinión del Equipo institucional de inclusión.

Gráfico 11: Opinión del estudiantado acerca de los cambios en la institución y en el aula a partir del inicio de las actividades del proyecto.



Fuente: Elaboración propia a partir de Cuestionario de Estudiantes, Escuela Granadilla Norte, 2013

La sensibilización como proceso continuo es lo que asegura la sostenibilidad del proyecto, así como la participación amplia de todos los miembros del personal. (Entrevista Equipo Institucional, Escuela Granadilla Norte, 2013)

La construcción del concepto de inclusión por parte de todos los miembros de la comunidad educativa permitió identificar la sensibilización como etapa permanente y no limitada por el tiempo. Esta sensibilización generó un proceso de construcción de concepto de inclusión que trascendió la idea de educación especial, así desde las distintas opiniones de los miembros de la comunidad se reconoce la inclusión como una *filosofía de vida en la cual todos participan por igual sin discriminación*. En este sentido, el Equipo institucional de inclusión considera que un elemento que facilitó el desarrollo del proyecto y el aprendizaje es el contenido del Índice pues este

instrumento da paso a paso de lo que se debe desarrollar: el índice lo llamamos biblia, da todas las indicaciones con claridad y concreción.

La evaluación de las acciones no ha sido todavía formalmente dispuesta, quedan a la espera de que este proceso evaluativo les dé insumos acerca de cómo realizarlo. En este tanto, las buenas prácticas: participación de todo el personal en la planificación y ejecución de actividades asegura la permanencia de las estructuras de organización y comunicación. (Entrevista Equipo Institucional, Escuela Granadilla Norte, 2013) (Taller Docentes, Escuela Granadilla Norte, 2013), (Entrevista grupal Personal Técnico – Administrativo y Administrativo).

Esta noción les permite proyectar acciones futuras y por tanto, reconocer capacidad para la autogestión del proyecto en la institución.

III. RESULTADOS DEL ESTUDIO DE CASO

Los resultados del estudio de caso toman como base el análisis del proceso de implementación del Índice de inclusión y los parámetros y criterios de evaluación que fueron previamente definidos en el diseño de la evaluación del proyecto: Apoyo a la gestión pedagógica de centros educativos de calidad con orientación inclusiva. Los criterios de evaluación definidos para este proceso y que servirán de base para el análisis valorativo, toman en consideración las precisiones de MIDEPLAN (2012:15), estableciendo como criterio marco de evaluación la Calidad de la implementación y de los bienes y servicios. En esta línea la calidad se entendería como la conjugación de los siguientes criterios:

Pertinencia

Medida en que los objetivos de una intervención son congruentes con las necesidades de la población objetivo y las políticas del país. En retrospectiva, se refiere a si los objetivos y el diseño siguen siendo adecuados aun cuando haya cambiado el entorno de la intervención.

Eficacia

Medida en que se alcanzan los resultados directos que la intervención se ha propuesto (comparación metas vs. resultados alcanzados)

Eficiencia

Medida en que existe una relación adecuada entre los recursos aplicados y los resultados alcanzados (costo-beneficio o costo-efectividad).

Equidad

Medida en que se reducen las inequidades presentes en el contexto de la intervención

Sostenibilidad

Medida en que los resultados alcanzados perdurarán más allá del final de la intervención.

Con la consideración de estos criterios los principales resultados del estudio de caso se identifican a continuación:

De acuerdo con el análisis y siguiendo las fases de desarrollo del proyecto, se puede establecer los siguientes resultados

Fase 1 Construcción y aprobación del proyecto

Se considera que la información y el proceso de decisión del proyecto consideraron las necesidades de los miembros de la comunidad educativa, en este sentido se consideran pertinentes para la dirección, docentes y miembros del personal técnico – administrativo y administrativo. No obstante, estudiantes y familias solo fueron informados y no participaron de la decisión, por lo tanto no se puede establecer si la intervención cumple con las expectativas de estos grupos. La conformación del Equipo institucional de inclusión cumplió las indicaciones expresas en el Índice de Inclusión de manera efectiva para una primera parte de posicionamiento de la intervención. Su organización y articulación con la estructura del centro educativo y con las indicaciones del Índice de Inclusión ha permitido un trabajo eficiente para el logro de las metas y objetivos propuestos. Se considera importante revisar la participación de estudiantes y familias para lograr la equidad en la conformación de este equipo de trabajo. Asimismo se hace necesario revisar el valor del amigo crítico para la institución.

Fase 2 Proceso de capacitación a los equipos de trabajo

Los procesos de capacitación lograron cumplir con las expectativas de los miembros de la comunidad educativa al suministrar insumos para plantear políticas y desarrollar cultura y prácticas con naturaleza inclusivas. Esto se evidencia en los niveles de satisfacción mostrado por todos los participantes de dichas acciones de capacitación. Se considera que estos procesos han sido eficientes para la institución y para el propósito del proyecto en tanto corresponde casi con el 100% de la comunidad educativa.

Fase 3 Estudio del contexto escolar

De acuerdo con las opiniones de los distintos miembros de la comunidad educativa se reconoce un conocimiento pertinente acerca del concepto de la educación inclusiva. De igual manera los procesos que siguieron para la exploración de las necesidades refleja la consideración tanto de las indicaciones del Índice de Inclusión como de las diversas necesidades de los miembros de la comunidad, lo anterior a partir de la adaptación y contextualización que desarrollaron para los distintos instrumentos aplicados. En este sentido también se reconoce un proceso de exploración equitativo incorporando visitas a la comunidad que diera un panorama claro del contexto socio-cultural del estudiantado y de sus familias. En este sentido se reconoce que el proceso de diagnóstico fue pertinente para definir las prioridades para la intervención.

Fase 4 Ejecución del Proyecto

Para esta fase se mantiene la pertinencia de las acciones que aseguran la correspondencia entre objetivos de la planificación institucional con las estrategias desarrolladas y con ello, la instalación de políticas inclusivas en la institución. Esto permite comprender el alto grado de participación en las acciones promovidas por el Equipo institucional de inclusión. Se reconoce una identificación con los principios propuestos en el índice en todos los elementos de la planificación, lo cual explica como la inclusión es un eje articulador de las acciones de la institución. Pero además la organización institucional mediante líneas estratégicas (en lugar de comisiones) permitió articular las indicaciones del Ministerio de Educación Pública de los Centros educativos de calidad con las indicaciones del Índice y así asegurar la presencia de la inclusión en todas las acciones planificadas

y ejecutadas. Por ello se puede reconocer el cumplimiento de expectativas y atención a las necesidades de aprendizaje, participación y acogimiento de parte de los miembros del personal de la escuela y del estudiantado. Queda pendiente profundizar en la forma en la cual se integran un grupo de docentes que no se identifica con el proyecto y las familias quienes no se reconocen tan involucrados en el proyecto.

El nivel de eficacia del uso de los recursos para el desarrollo del proyecto no se puede establecer en tanto los recursos no son presupuestados sino autogestionados durante el ciclo lectivo. Sin embargo, se puede señalar que el Centro educativa es eficiente en relación con la fase en la cual se encuentran actualmente, sobre todo al observar las acciones ejecutadas, la incorporación de orientaciones pedagógicas y al posicionamiento logrado de actividades con carácter anual. De igual manera, la organización y coordinación del centro educativo se reconoce como procesos eficientes pues permiten el involucramiento de todos los miembros del personal de la escuela y por tanto, la identificación con la inclusión como parte de la cultura institucional. La ausencia de indicadores y metas de logro en la planificación, aunado a la naturaleza de autogestión de los recursos no permite establecer los porcentajes de ejecución del proyecto. Si bien los recursos les ha permitido cumplir con las acciones previstas en el plan de mejora.

Aunque se reconoce que los cambios constantes en la dirección de la institución afecta la dinámica institucional, todos los que han participado como directores en el período del proyecto han apoyado el proyecto. Queda pendiente una vez más, reconocer el amigo crítico como un recurso de apoyo al proyecto.

La estrategia comunicativa ha resultado bastante eficiente sobretodo para el personal del centro educativo pues incorpora varios mecanismos que permite tener al tanto de todos los procesos y acciones del proyecto. El estudiantado manifiesta asimismo recibir información por parte del personal docente. Queda pendiente en este sentido, atender los procesos de comunicación con las familias quienes no manifiestan sentirse tan informados al respecto. Esta estrategia comunicativa y los procesos de coordinación se han logrado consolidar gracias al nivel de permanencia de los miembros del Equipo institucional de inclusión. Los nuevos miembros tanto docentes, estudiantes, familias como personal administrativo reciben procesos de inducción que les permite establecer la naturaleza de un centro inclusivo, estos procesos se reconocen como eficientes en tanto permiten la inserción a las actividades tanto de coordinación como de ejecución de todos los miembros.

El desarrollo del proyecto ha logrado vínculos con instituciones universitarias que les ha permitido lograr metas y objetivos del proyecto de manera eficiente por el valor y frecuencia que tienen los aportes y colaboraciones de estas instancias. En este ámbito es altamente valorado el papel de la UNED como instancia gestora y promotora del proyecto. De igual manera, las oportunidades de proyectarse a otras instituciones como centro inclusivo ha resultado ser un proceso altamente significativo.

Los resultados logrados por el centro educativo son pertinentes e inclusive han superado lo que esperaban considerando que estos son muy relevantes para el centro y para los miembros de la comunidad educativa. Se pueden observar cambios en los indicadores de desempeño educativo, si bien no se puede establecer una relación causal, la incorporación de la filosofía de inclusión en las actividades institucionales y en las prácticas pedagógicas. La institución ha logrado ser efectiva en el cambio de algunas prácticas pedagógicas, en la instalación de una política de equidad y atención a la diversidad y proyectarla en la cultura organizacional, en concreto se logró la elaboración de un Manual de Convivencia. Un área de oportunidad en este ámbito es las prácticas pedagógicas e involucrar a las familias.

Fase 5 Acompañamiento pedagógico a las instituciones educativas

El papel del Equipo Regional Itinerante no resultó eficiente para apoyar el proyecto en vista del cambio de estructura administrativa que tuvo el Ministerio de Educación Pública y que redefinió las funciones para estas instancias.

No obstante, se reconoce que la vinculación con la CAEI resultó eficiente para efectos de la capacitación en el que se reconoce el papel del CENAREC como ámbito de desarrollo de estas actividades. Según la opinión de los entrevistados las visitas hechas por la CAEI hacían más bien un seguimiento antes que un acompañamiento. En este sentido, reconocen un acompañamiento pedagógico a la labor de la UNED

Fase 6 Seguimiento a la propuesta.

De acuerdo con el grado de incorporación del enfoque de diversidad en el Plan de mejora (instrumento que incorpora el Plan Educativo y el Plan operativo anual) sugieren la posibilidad de hacer sostenible los resultados del proyecto, sobre todo por la articulación con el programa de Centros educativos de calidad y la forma en la cual el centro educativo lo articuló y se organizó para su desarrollo.

Fase 7 Evaluación y sistematización

Si bien el Centro educativo no ha realizado esfuerzos evaluativos formales, y aprovechan esta experiencia evaluativa para contar con un primer insumo, se reconocen procesos de participación y coordinación que aseguran un seguimiento constante al desarrollo del proceso. Es sustantivo revisar en este sentido el papel de la Dirección para asegurar la permanencia del proceso.

IV. CONCLUSIONES

El desarrollo del proceso evaluativo consideró los estudios de caso como un método que permitiera lograr el análisis de la información de la implementación del Índice de inclusión en los centros educativos como base del proyecto Apoyo a la gestión pedagógica de centros educativos de calidad con orientación inclusiva. En este sentido, las conclusiones se asocian con los siguientes objetivos de la evaluación del proyecto citado que establecen:

1. Determinar el nivel de logro de los objetivos del Proyecto “Apoyo a la Gestión Pedagógica ejecutado en centros educativos de calidad con orientación inclusiva”
2. Valorar la sostenibilidad de las prácticas impulsadas y los resultados alcanzados por el proyecto.
3. Identificar lecciones aprendidas que impulsen la gestión de la transformación de los centros educativos hacia la educación inclusiva .

Por tanto, el Estudio de caso referido a la experiencia de la Escuela Granadilla Norte establece como conclusiones las siguientes:

a. El Centro Educativo Granadilla Norte evidencia un alto nivel de logro de los objetivos del Proyecto “Apoyo a la Gestión Pedagógica ejecutado en centros educativos de calidad con orientación inclusiva” gracias al seguimiento de las indicaciones del Índice de Inclusión, las formas

de organización del Centro educativo, un liderazgo importante del Equipo institucional de inclusión, el cual se manifiesta en las opiniones de estudiantes y personal de la escuela.

Desde el parámetro de Información y proceso de decisión del proyecto se logró concretar una estrategia que considerara las necesidades de los miembros de la comunidad educativa. En cuanto al proceso de decisión del proyecto se considera que una importante área de oportunidad para la institución es incorporar a los estudiantes y a las familias en futuros procesos de decisión. Asimismo, desde el parámetro de Formación de los equipos institucionales, se logró la conformación de un Equipo institucional de inclusión que cumple con las indicaciones del Índice de Inclusión y cuya organización y articulación con la estructura del centro educativo permite alcanzar las metas y objetivos propuestos. Una oportunidad importante es que se considere la participación de estudiantes y familias en este equipo de trabajo, además de valorar la presencia de la figura del amigo crítico para la institución.

En relación con el parámetro Procesos de capacitación de los equipos institucionales se logró desarrollar experiencias que se ajustaron a las expectativas de los miembros de la comunidad educativa pues les permitió construir políticas institucionales y el desarrollo de una cultura y prácticas de naturaleza inclusivas. Lo anterior con una gran mayoría del personal de la institución. Este logro se reconoce como resultado de las acciones del apoyo de la UNED y del CENAREC.

En relación con el parámetro de Sensibilización de los Centros educativos se alcanzó un nivel de conocimiento acerca del concepto de la educación inclusiva que se manifiesta en todos los miembros de la comunidad educativa. Las distintas actividades desarrolladas en la institución mantienen como plataforma la inclusión lo cual permite proyectar dicha sensibilización en el tiempo y con los nuevos miembros. Desde el parámetro de Exploración de las necesidades se logró atender tanto las indicaciones del Índice de Inclusión como de las diversas necesidades de los miembros de la comunidad, con esto se obtuvo como resultado la adaptación y contextualización de instrumentos que pudieran ser accesibles a todas las poblaciones. En este sentido, también se reconoce un proceso de exploración equitativo incorporando la Visitas a la comunidad como una estrategia exitosa y altamente valorada por el personal de la institución por el aporte en el reconocimiento del panorama del contexto socio-cultural del estudiantado y de sus familias. Lo anterior, permitió que el proceso de diagnóstico fuese un insumo sustancial para lograr, también, definir las prioridades del proyecto en el ámbito institucional (Parámetro Definición de prioridades)

Acerca del parámetro de Estrategias y acciones desarrolladas del proyecto, foco y objetivos de estas acciones se considera que el Centro educativo Granadilla Norte logra establecer acciones que aseguran la correspondencia entre objetivos de la planificación institucional con las estrategias desarrolladas y con ello, la instalación de políticas inclusivas en la institución. Esto les ha permitido un alto grado de participación en las acciones promovidas por el Equipo institucional de inclusión. Un logro importante es el posicionamiento de los principios propuestos en el índice en todos los elementos de la planificación, lo cual explica como la inclusión es un eje articulador de las acciones de la institución. Pero además la organización institucional por líneas estratégicas les permite lograr una articulación entre las indicaciones del Ministerio de Educación Pública acerca de las indicaciones de los Centros educativos de calidad con lo propuesto en el Índice como consecuencia han logrado la presencia de la inclusión en todas las acciones planificadas y ejecutadas. En este sentido, desde el parámetro de Implementación de las acciones, la inclusión se manifiesta como filosofía institucional desde las diferentes opiniones referidas a las características de las actividades, se reconoce que han logrado el cumplimiento de expectativas y atención a las necesidades de aprendizaje, participación y acogimiento de parte de los miembros del personal de la escuela y del estudiantado. Un elemento sustantivo es el reconocimiento del espíritu de

autonomía y autogestión que la institución ha desarrollado para poder planificar, ejecutar y valorar resultados del proyecto aún en la ausencia de personas que ocupen la dirección institucional, las opiniones de los distintos miembros de la comunidad denotan un entusiasmo y motivación propios de una institución cohesionada bajo la premisa de la inclusión. Un área de oportunidad para la institución es continuar fortaleciendo este tipo de acciones para alcanzar la integración de un grupo de docentes que no se identifica con el proyecto y de algunas familias que no se reconocen en el proyecto.

Los recursos logrados para el desarrollo del proyecto son de carácter autogestionado y cuentan con la calidad requerida para cumplir con las acciones previstas en el plan de mejora. Han logrado ser eficientes en cuanto a las acciones ejecutadas, la incorporación de orientaciones pedagógicas y al posicionamiento logrado de actividades con carácter anual. De igual manera, se reconoce como logro la organización y coordinación del centro educativo como procesos que permiten el involucramiento de todos los miembros del personal de la escuela y con ello, la identificación con la inclusión como parte de la cultura institucional. Por ello una oportunidad sustantiva es buscar estrategias de presupuestación desde los planes operativos y los planes educativos institucionales, que genere indicadores y metas de planificación.

Desde el parámetro de Recursos y aportes disponibles para la implementación, como se afirmó la calidad de los recursos ha permitido el cumplimiento de las actividades. Siguiendo con la capacidad de autogestión y la cohesión del personal se puede identificar como logro también el apoyo de las distintas personas que han ocupado la dirección institucional durante el período del proyecto. De nuevo una oportunidad es la incorporación del amigo crítico quien puede ser un recurso de apoyo al proyecto.

En relación con el parámetro La Comunicación durante la implementación, el Centro educativo Granadilla Norte logra establecer una estrategia comunicativa bastante eficiente que incorpora a todo el personal del centro educativo mediante varios mecanismos con los cuales informan de todos los procesos y acciones del proyecto. Esta estrategia reconoce también al estudiantado. Su incidencia es bastante fuerte pues es la que da garantía de que todos se sienten involucrados en la organización y desarrollo de las actividades. En este sentido, una oportunidad es promover de la misma manera los procesos de comunicación con las familias. Gracias a la consolidación del nivel de permanencia de los miembros del Equipo institucional de inclusión se ha podido lograr dicha estrategia comunicativa y los procesos de coordinación, así los nuevos miembros tanto docentes, estudiantes, familias como personal administrativo participan de procesos de inducción que contribuyen con la comprensión de la naturaleza de un centro inclusivo, y la inserción a las actividades.

Desde el parámetro de Vinculación con instancias externas un logro importante ha sido los vínculos con instituciones universitarias que les han apoyado para alcanzar las metas y objetivos del proyecto por la frecuencia de contacto y la calidad del aporte. En este ámbito es altamente valorado el papel de la UNED como instancia gestora y promotora del proyecto. Como consecuencia el Centro educativo ha logrado oportunidades para proyectar sus logros como centro inclusivo a otras instituciones.

De acuerdo con el parámetro Resultados y efectos del proyecto, los logros alcanzados por el centro educativo han superado lo que esperaban considerando que estos son muy relevantes para el centro y para los miembros de la comunidad educativa. Aunque no se puede establecer una relación causal se observan cambios en los indicadores de desempeño educativo. También han logrado la incorporación de la filosofía de inclusión en las actividades institucionales y en las

prácticas pedagógicas evidenciadas en cambios de algunas experiencias de aula y en la instalación de una política de equidad y atención a la diversidad y su proyección en la cultura organizacional. Asimismo el Centro educativo Granadilla Norte concreto esta política de inclusión en la elaboración de un Manual de Convivencia. Un área de oportunidad en este ámbito es seguir fortaleciendo las prácticas pedagógicas e involucrar a las familias.

En cuanto al parámetro Acompañamiento pedagógico a las instituciones educativas se reconoce que la vinculación con la CAEI logró procesos de capacitación con un papel significativo del CENAREC como ámbito de desarrollo de estas actividades. Asimismo el apoyo de la CAEI fue más para el seguimiento del proyecto, el acompañamiento pedagógico se atribuye a la labor de la UNED.

b. En cuanto a la sostenibilidad del proyecto se establece que desde las prácticas impulsadas y los resultados alcanzados esta se ve asegurada gracias al empoderamiento y sensibilización alcanzada durante el desarrollo del proyecto. Prácticas como la visita a la institución tuvo importantes incidencias en el personal de la institución y los distintos cambios y manifestaciones de participación del estudiantado han gestado un ambiente favorable que motiva a seguir proyectando este tipo de filosofía asegurando su proyección en el tiempo.

Particularmente en cuanto al parámetro Vinculación con otros instrumentos del Centro educativo Granadilla Norte como institución educativa logra la incorporación del enfoque de diversidad en el Plan de mejora (instrumento que incorpora el Plan Educativo y el Plan operativo anual) gracias a la articulación que logran con el programa de Centros educativos de calidad y la forma en la cual se organizan para su desarrollo.

Finalmente desde el parámetro de Evaluación y sistematización de la experiencia, el Centro educativo reconoce que estaría aprovechando esta experiencia evaluativa para contar con un primer insumo. Desde la información recolectada se reconocen procesos de participación y coordinación que aseguran un seguimiento constante al desarrollo del proceso. Un área de oportunidad fundamental será revisar el papel de la Dirección para asegurar la permanencia del proceso.

V. RECOMENDACIONES

1. Incorporar a los estudiantes y a las familias en futuros procesos de decisión vinculados a los procesos de inclusión y del proyecto mismo. Establecer a la vez grados de participación de estudiantes y familias en el equipo institucional de inclusión de trabajo, además de valorar la presencia de la figura del amigo crítico para la institución.
2. Continuar fortaleciendo las acciones de incorporación de la filosofía de inclusión para alcanzar la integración de la totalidad de docentes y de las familias.
3. Establecer procesos de comunicación más eficientes con las familias para asegurar el aporte de instancias de apoyo como la Junta de Educación y poder optar por la presupuestación de recursos de manera anticipada. Buscar estrategias de presupuestación desde los planes operativos y los planes educativos institucionales, que genere indicadores y metas de planificación y capacidad de gestión del proyecto.
4. Promover procesos de comunicación con las familias tan efectivos y eficientes como los que se desarrollan con el estudiantado y el personal de la institución para lograr su participación en las actividades.
5. Fortalecer las prácticas pedagógicas de carácter inclusivo y sistematizar las variaciones que resulten evidenciados en los indicadores de desempeño educativo, a partir no sólo

del registro de estos sino también las valoraciones cualitativas de docentes y estudiantes sobre los logros de aprendizaje.

6. Seguir divulgando la experiencia a otros centros educativos potenciando las rutas de aprendizaje del Centro educativo.
7. Se recomienda a la Dirección del Centro Educativo realizar las gestiones que sean necesarias para que se socialice a lo interno de la comunidad educativa los resultados del presente Informe de Estudio de Caso.

VI. BIBLIOGRAFÍA

Boot, T., Ainscow, M., Black-Hawkins, K., Vaughan, M., & Shaw, L. (2002). *Índice de Inclusión: Desarrollando el aprendizaje y la participación en las escuelas*. UK: UNESCO.

Técnico y Administrativo, P. (2013 йил 17-Julio). Entrevista Grupal Escuela Granadilla Norte. (E. Equipo, Interviewer)

Escuela Granadilla Norte. (2013). *Plan de Mejoramiento*.

Comisión de Apoyo a la Educación Inclusiva. (2011). Documento. *Visitas CAEI-Guión Metodológico*. Costa Rica: Ministerio de Educación .

Escuela Granadilla Norte. (2010). *Informe de Sistematización, 2008-2009*. Ministerio de Educación Pública.

Equipo Institucional Inclusión, C. (18 de Julio de 2013). Entrevista. (E. d. evaluación, Entrevistador)

Meléndez, L. (2013). *Construyamos Centros Inclusivos*. San José: CECC-SICA.

Nájera, O. (17 de Julio de 2013). ExDirectora Escuela Granadilla Norte. (S. Francis, Entrevistador)

VII. ANEXOS

ANEXO 1:

La información sobre el anexo 1: Tabulación de Cuestionario Dirigido a estudiantes de I y II ciclo. Escuela Granadilla Norte, Evaluación Proyecto “Apoyo a la gestión pedagógica de centros educativos de calidad con orientación inclusiva” se encuentra en archivo electrónico.

ANEXO 2:

LISTA DE PARTICIPANTES ESCUELA GRANADILLA NORTE

TALLER CON ESTUDIANTES:

1. María Angélica García
2. María Celeste Rodríguez
3. Karolina Espinoza Vega
4. Abigail Fallas Sancho
5. Alejandro Alfaro
6. Karla Valerio Marín
7. Franny Gómez
8. Mallerly Nicole Flores
9. Karina Chamberlain
10. Dayana Amador Noguera
11. Aylin Fallas Montero
12. Nesly Villalobos Ch.
13. Daniela Alpízar
14. Paula Villalobos
15. Larissa López Alvarado
16. Jimena Arias Valerio
17. Wendy Paniagua Delgado
18. Valeria Ulate O.
19. Germania Delgadillo
20. Valerio Castro
21. Jurguen Leitón
22. David Villegas
23. Jimmy Abarca Castellón

24. Jarold Guzmán Castellón
25. Hugo Cubillo Flores
26. Daniela López Monge

ENTREVISTA GRUPAL EQUIPO INSTITUCIONAL:

1. Glenda Vásquez Esquivel
2. Carolina Velázquez Porras
3. Flor Obregón Morales
4. Miriam Carrillo Carrillo
5. Ericka Cordero Salazar
6. María Gabriela Loria Gutiérrez
7. Ileana Torres Vives
8. Evelyn Fuentes Mora

TALLER DOCENTES:

1. Glenda Vásquez Esquivel
2. Vera Bermúdez Aguilar
3. Mayela Moreno Calderón
4. Cristy Fernández Caldera
5. Ilse Carvajal Fernández
6. Ericka Cordero Salazar
7. Alexander Montero R.
8. Miriam Carrillo Carrillo
9. Katty Murcia Garro
10. Alba Villarreal Guzmán
11. Julio Rodríguez Pérez
12. Sandra Cordero Sanabria

ENTREVISTA GRUPAL PERSONAL TÉCNICO ADMINISTRATIVO Y PERSONAL ADMINISTRATIVO:

1. Viviana Guadamuz Salas
2. Paola Campos Calderón
3. Peggy Garbanzo Rojas
4. Carlos Cantillo Mayorga
5. Leonardo Porras Araya
6. Miguel Camacho Gamboa
7. María del Rocío Avonis
8. Irene Guillén Arce
9. Evelyn Ramírez García
10. Emilia Calderón Cubillo
11. Imelda Villalobos Serrano
12. Marlen Monge Segura
13. Ericka Cordero Salazar

ENTREVISTA FAMILIAS:

1. Andrea Solano Rodríguez
2. Roxana Sánchez Ulate
3. Marianela Tencio Acosta
4. Cindy Hernández Cordero
5. Carolina Barrios Vilchez
6. Karol Valverde Chinchilla