

INICIATIVAS EN EDUCACIÓN INTERCULTURAL PARA EL FOMENTO DE LA INCLUSIÓN ESCOLAR

Initiatives in intercultural education for the promotion of scholastic inclusion

Manuel DELGADO y Ángel BOZA
Universidad de Huelva

Resumen

Presentamos un estudio analítico-descriptivo en el que tratamos de mostrar las iniciativas formativas ofrecidas por los Centros del Profesorado (CEPs) a los propios docentes, con el objetivo de identificar, analizar y valorar el tipo de formación que desde la Administración Educativa (a través de los CEPs) se promueve para dar respuesta al fenómeno de la multiculturalidad en las aulas y todos los problemas de inclusión que están ligados a este.

Palabras clave: Educación Intercultural, Formación del Profesorado, Diversidad, Educación Inclusiva, Multicultural.

Abstract

We present an analytical-descriptive study in which we tried to show the formative initiatives offered by Teaching Staff Centers (CEPs) to teachers, with the aim of identifying, analyzing and to value the type of formation that it is promoted by the Educative Administration (through the CEPs) in order to give answer to the multicultural phenomenon within the classrooms and all the inclusion problems caused by this.

Keywords: Intercultural Education, Teacher Training, Diversity, Inclusive Education, Multicultural.

1. INTRODUCCIÓN

Partimos de un contexto caracterizado por los constantes cambios que se producen en el mismo, y que han dado lugar al paso de una sociedad con una cultura dominante, a otra con muchas culturas conviviendo en un mismo espacio físico, de ahí la importancia de nuestra propuesta. Es por tanto evidente, como dice Montero Mesa (2000:2) que *«estamos apremiados a aprender a vivir en un mundo caracterizado por la creciente profundización de las diferencias sociales, económicas, culturales... entre las personas que viven en él»*. Como consecuencia directa de este contexto, y de acuerdo con los estudios culturales, estamos en disposición de afirmar que nunca se ha esperado tanto de la escuela y de los maestros, pues en dos décadas ha cambiado sustancialmente su perfil profesional, y ha tenido que capacitarse para afrontar los nuevos retos que se le plantean (la calidad o la diversidad entre otros), y que son más que nada reflejos de los profundos cambios sociales.

A pesar de ello, en los últimos años se han producido una serie de reformas destinadas a la mejora de la formación del profesorado, poniendo la mayoría el énfasis en cualificarlo a través del desarrollo de competencias, para así responder a las nuevas realidades educativas que emergen como consecuencia de la aceleración del cambio social. Es en este punto, donde Imbernón (2006:44) cita como mal endémico de la profesión: *«el tener actualmente competencias y saberes inadecuados, para dar respuesta a la educación presente y del futuro. [...] Y para lograr esto, se ha pasado de la nada a multitud de cursos, diversidad de ofertas, de actividades, etc., y ahora se necesita una reflexión para enfocar las nuevas capacitaciones docentes y destacar entre ellas las habilidades interpersonales, relacionales y comunicativas. Parece entonces que nuestros problemas son los comunes: flexibilizar y adaptar la formación al profesorado, que hace años se reivindicaba y que ha generado experiencias y modalidades interesantes, (formación en los centros, asesoramiento a centros, descentralización, proyectos de centro, etc.) y a las temáticas necesarias (nuevas tecnologías, resolución de conflictos, multiculturalidad, necesidades educativas, etc.)»*

Con todo ello, si queremos hacer una educación de calidad es necesario conectar el mundo escolar con las necesidades de la sociedad del siglo XXI, donde urge reflexionar sobre la formación que se oferta, las metodologías que se están poniendo en práctica y la propuesta curricular establecida, con la finalidad de comprobar el modelo que subyace en el desarrollo de los centros, y si se está caminando hacia las diversas modalidades de integración cultural (asimilación, el pluralismo superficial o el interculturalismo).

Es en este sentido dónde cobra importancia la labor desempeñada por los Centros del Profesorado (CEPs), puesto que se han visto erigidos (prácticamente en la totalidad de los casos por parte de la administración) como los artífices y responsables de lograr esta reconversión en el profesorado para atender a la pluralidad que domina en las aulas a través de unas iniciativas formativas focalizadas en diversas áreas, como bien recoge Hernández Rivero (2002: 209) *«constituyen instrumentos preferentes para el perfeccionamiento del profesorado y el fomento de su profesionalidad, para el desarrollo de actividades de renovación pedagógica y difusión de experiencias educativas...»*.

De igual modo, la presencia de estos profesionales del asesoramiento trabajando junto al profesorado constituye un reactivo en la dinámica de renovación de los centros.

Su papel como mediadores entre el conocimiento pedagógico y las prácticas docentes y necesidades de profesores y centros, los convierte en un elemento indispensable en los procesos de formación, cambio y mejora escolar. Pero también conviene destacar que a medida que los sistemas de apoyo se han ido institucionalizando muchas decisiones relacionadas con su diseño y configuración se han tornado problemáticas y difíciles de abordar (su estructura organizativa, las tareas y funciones que desarrollan, el modelo o enfoque con que actúan, la selección, formación y perfeccionamiento de los profesionales que componen esta red, el tipo de relaciones y coordinaciones de los equipos entre sí y con otros elementos del sistema, etc.). Y es en este sentido, donde la investigación que presentamos trató de sentar sus bases.

Se trata pues de un estudio de caso múltiple en el que tomamos como muestra dos CEPs de la provincia de Huelva, como son el de Huelva-Isla Cristina y el de Bollullos-Valverde, de los que extraeremos la información necesaria (a través de entrevistas, análisis de páginas webs y documentos) para detectar las principales posibilidades formativas con las que cuenta el profesorado a la hora de trabajar el tema de la inclusión escolar en el ámbito intercultural. Establecemos por tanto los siguientes **objetivos** como punto de partida:

- Conocer la oferta formativa que se realiza en los Centros del Profesorado pertenecientes a la comarca del Andévalo - Condado y de la Costa - Huelva Capital, con respecto al tema de la Inclusión Escolar ligada a la Interculturalidad.
- Identificar y categorizar qué temáticas se muestran como las más ofertadas dentro de la perspectiva intercultural.
- Conocer la demanda / procedencia institucional de la oferta formativa intercultural que realizan los CEPs (si son propios del centro, se imparten en colaboración con otra institución, o bien proceden directamente de otras instituciones).
- Identificar el modelo de Educación Intercultural que se propicia desde los CEPs a la hora de plantear las acciones formativas. (Conocer el concepto de Educación Intercultural y el concepto de Inclusión Escolar que se promueve).
- Determinar las necesidades formativas que viene transmitiendo el profesorado, en función de las temáticas que se ofertan relacionadas con la Educación Intercultural y la Inclusión Escolar.
- Identificar los recursos, estrategias o competencias que se facilitan desde los CEPs para que el profesorado pueda trabajar la Inclusión escolar ante el fenómeno de la Multiculturalidad.

Planteados los objetivos que encumbran nuestra investigación, presentamos las áreas más asiduas a nuestro trabajo:

La **(Atención) - Diversidad cultural** vendrá condicionada por la multitud de medidas de carácter extraordinario que se imponen para su priorización, quedando sintetizadas en *programas de educación compensatoria, programas de integración y programas de diversificación curricular*.

Las **Necesidades/Demandas Formativas** de las que se hablaría como la necesidad de mejorar la preparación del profesorado para el desempeño de la actividad docente en el aula, sobre todo de cara a la atención de la diversidad cultural, mediante una formación eminentemente práctica (nuevos métodos y estrategias, materiales y recursos adap-

tados), aplicable de manera inmediata y, en general, basada en el conocimiento de los particularismos etnoculturales de los colectivos en presencia con el fin de mejorar la inclusión de estos alumnos en el propio centro. Al mismo tiempo, estaríamos haciendo referencia a la demanda de nuevas **Competencias Profesionales** que faciliten toda la labor docente.

Toda esta formación va a venir estructurada a través de distintas **Modalidades de Formación** clasificadas en función de a quién se dirigen, (individual, en centros y grupal), o en función de su fusión formadora (autoformación, heteroformación e interformación colaborativa) y que son las que permitirán, explicitar de qué manera se van a desarrollar los procesos de enseñanza y aprendizaje para atender a la integración «*cultural*» en las aulas (búsqueda de la interacción e intercambio, capaz de abocar a un mutuo enriquecimiento y a una transacción de normas, valores, estilos de vida, códigos de comunicación, etc).

De igual modo, generamos dos interrogantes con el fin de matizar hacia dónde se avanza en la Formación y en la Educación Intercultural para dar cabida a la Inclusión del alumnado en las aulas.

a) ¿Hacia dónde avanza la formación del profesorado?

«*La preocupación por la formación del profesorado en ejercicio ha sido una constante en los últimos años, sobre todo a raíz de la publicación del Plan de Formación del Profesorado del año 1989, dónde se hace hincapié en lograr una mejora en la capacitación profesional que le permita una adaptación a las situaciones de innovación y cambio*». (García Llamas,1999,130). Así encontramos dos líneas según la intencionalidad, pues no existe un modelo ideal de formación, sino que se construye a medida que surgen los cambios y las necesidades.

1. *Hacia la renovación*: Evolución hacia modelos más comprometidos con los problemas escolares, donde se pasa de una formación con carácter subsidiario a una formación donde el docente se convierte en sujeto de formación, y en la que se opta por la creación de espacios de formación: formación *desde dentro*. Así hablaríamos de competencias que garanticen la calidad en la educación y, por ello, se hablará de un profesional bien cualificado (**nuevo profesionalismo** fundamentado en la reflexión y la investigación)
2. *Hacia la reproducción*: Permanencia o ratificación en modelos poco comprometidos, de carácter informativo y no conectados con su práctica docente cotidiana.

b) ¿Hacia dónde avanza la Educación Intercultural?

Entendemos la Interculturalidad desde el fundamento del enriquecimiento y la comprensión mutua a través de aprendizajes basados sobre el fondo cultural de cada uno, a fin de que se respete la cultura de cada cual, se valore a los ojos de los demás, y de que la práctica pedagógica se apoye sobre una práctica cultural, en vez de negarlas mejorando así la inclusión de este tipo de alumnado.

Todo ello ha derivado de un panorama intercultural que ha traído consigo la exigencia de profundas transformaciones, y de ello se deriva en la necesidad de realizar

diversos cambios institucionales, ya sea en el currículo, en los materiales de enseñanza-aprendizaje, las actitudes, las percepciones, comportamientos y el lenguaje de los profesores, los objetivos, las normas, es decir, **cambiar la cultura** de la escuela de manera *que dé respuesta a las necesidades que la sociedad exige*.

La educación intercultural no puede quedar reducida a la simple introducción de contenidos en el currículo. Por ello se debe desarrollar un currículo que desarrolle una actitud positiva hacia la diversidad, que implique a toda la comunidad educativa y a los agentes sociales de la zona, de modo que la Interculturalidad sea una transversal de las áreas de aprendizaje y de la convivencia en la escuela.

Para dar respuesta a esta situación existen multitud de posicionamientos, que se concretan en diversos enfoques y modelos para motivar el grado de integración del alumnado, y que van desde posicionamientos asimilacionistas (*formación hegemónica de la cultura del país de acogida*), pasando por enfoques neutrales, de un simple reconocimiento (*currículos multiculturales*) hasta posiciones de carácter intercultural (*se valora la diversidad como la riqueza y se promueve la igualdad*).

2. METODOLOGÍA

Realizamos un planteamiento metodológico que se enmarca dentro del estudio descriptivo y será a partir de las siguientes subsecciones por las que lo describimos.

2.1. Enfoque y Diseño de Investigación

Como indicamos, la investigación que presentamos utiliza el **estudio descriptivo** de dos casos concretos a partir de los cuales dar respuesta a los objetivos que planteamos inicialmente. Este estudio viene marcado por la utilización de una metodología de **carácter cualitativo**, a su vez justificada por el empleo de una estrategia concreta, como es: Un **estudio de caso múltiple (doble)**, mediante la cual identificamos cómo se trabaja el tema de la Inclusión Escolar ligado a la Educación Intercultural en los CEPs de la provincia de Huelva. Es por tanto una investigación que se enmarca en un espacio y en un tiempo concreto.

2.2. Contexto y Participantes

a) *Descriptivos de los centros participantes*

La selección de los centros objeto de estudio se llevó a cabo mediante el empleo de un **muestreo intencional y por cuotas**, a través del cual seleccionamos a los CEPs que atienden a la zona de la Costa y la Capital (*CEP Huelva – Isla Cristina*) y a la zona del Andévalo y el Condado (*CEP Bollullos - Valverde*). Para tomar esta determinación, partimos de una categoría básica: *área geográfica de la provincia de Huelva donde encontramos un mayor índice de alumnado inmigrante escolarizado en las escuelas en el curso académico 2007/2008*.

b) *Descriptivos de la muestra de los participantes implicados*

En lo que respecta a la selección de los informantes clave para nuestra investigación, volvimos a emplear el mismo criterio metodológico, un muestreo intencional y por

cuotas, donde el punto de partida es «*la afinidad de su labor en el CEP con el objetivo de nuestra investigación*»; A consecuencia de ello, la muestra susceptible de estudio quedó configurada por **un miembro del equipo directivo** (directora del CEP de Bollullos y subdirectora del CEP de Huelva) de los centros y **dos asesores** pertenecientes a cada uno de estos CEPs, asegurándonos así mayor representatividad para nuestra investigación.

2.3. Procedimiento para la recogida de información

La información necesaria para el desarrollo de esta investigación se obtuvo en un primer término con la realización de las entrevistas a los informantes clave (en los propios CEPs). Una vez transcritas se remitieron a los implicados para su validación o corrección y comenzar así el análisis del contenido de las mismas.

En un segundo término realizamos un análisis de contenido que comprendió el estudio de los Planes de Actuación de los Centros y de las propias páginas web. En el caso de los Planes de Actuación tuvimos acceso a ellos vía electrónica, y para el análisis de las páginas web empleamos una adaptación de una tabla de categorías diseñada por Pere Marqués (2002) donde se concretaron unas categorías específicas para el análisis de páginas web de manera que diesen respuesta a nuestros objetivos.

2.4. Técnicas de recogida y de Análisis de Datos

Determinada la manera de enfrentarnos al campo de estudio, a continuación pasamos a describir las distintas técnicas que empleamos para la recogida y el posterior análisis de la información procedente de los participantes.

En primer lugar, utilizamos la **entrevista**. Son entrevistas de carácter semiestructurado, con veinte interrogantes de respuesta abierta, de tal modo que nos proporcionaron la posibilidad de reorganizar el proceso a medida que nos fue imprescindible. Pero al mismo tiempo fue preciso contar con un índice que nos indicase las principales líneas argumentales que debíamos seguir.

Como indicábamos con antelación, se realizaron a **un miembro del equipo directivo** (directora del CEP de Bollullos y subdirectora del CEP de Huelva) de cada centros y a **dos asesores** pertenecientes a cada uno de estos CEPs; se plantearon de manera individual, en el propio centro de trabajo y con una duración aproximada de 35-40 minutos, además de quedar registradas mediante una grabación de voz para su posterior transcripción.

Por lo que al análisis de estas se refiere, una vez se transcritas se analizaron con el programa informático MAXQDA diseñado por el profesor. Dr. Udo Kuckartz en el año 2007. Se trata de un programa de análisis de datos muy empleado en investigaciones de carácter social que permite importar la información procedente de documentos textuales y clasificarla por categoría para su posterior exportación de forma categórica. En nuestro caso empleamos tres macrocategorías (*Oferta Formativa, Demandas/Necesidades Formativas y Recursos/Estrategias de Formación*) en las que clasificar toda la información obtenida en relación a los objetivos.

En segundo lugar, empleamos un **análisis de contenido**, en el que trabajamos a través de dos estrategias fundamentalmente, como son:

Un análisis de contenido virtual (**páginas webs** de ambos CEPs) para el que empleamos una plantilla de análisis a partir de la elaborada por el profesor Pere Marqués (2002), en la que tratamos de sintetizar toda la información que precisamos a través de la utilización de listas de control y escalas de estimación. Con este procedimiento, buscábamos identificar los recursos que los Centros de Profesores ponen al servicio de los docentes para dar respuesta a la inclusión en la educación multicultural a través de un recurso educativo que está muy enlazado en la actualidad con los centros educativos.

— Un análisis de contenido documental (**Planes de Actuación** de ambos CEPs) en el que tratamos de recopilar las principales actuaciones que los CEPs llevan a cabo en el curso académico 2007-2008 en relación a la aportación de iniciativas para dar respuesta a la inclusión escolar dentro del marco intercultural.

El análisis de contenido nos ha servido para seleccionar secuencias ilustrativas de los diferentes objetivos planteados, así como para clarificar, entender y contextualizar muchos de los datos que recogimos en con las entrevistas.

3. RESULTADOS

Los datos aquí presentes corresponden al proceso de análisis de la información procedente de nuestras tres técnicas empleadas en el proceso de recogida de datos: Entrevistas, Análisis de webs y Análisis de los Planes de Actuación. Toda la información que presentamos lo hacemos a través de tres grandes objetivos (englobando a los seis establecidos inicialmente) puestos en relación a las tres macrocategorías (*la oferta formativa, demandas/necesidades de formación y recursos/estrategias de formación*) empleadas en el análisis de las entrevistas.

3.1. Respecto del primer gran objetivo de la investigación

Conocer la oferta formativa que se realiza en los CEPs de Huelva y Bollullos identificando y categorizando las temáticas más ofertadas con respecto al tema de la Inclusión Escolar ligada a la Interculturalidad y al mismo tiempo concretar el modelo de Educación Intercultural que se propicia desde los CEPs a la hora de plantear las acciones formativas.

En primer lugar y haciendo referencia a la oferta de acciones formativas que plantean los centros encontramos que desde el CEP de Bollullos, la oferta se encuentra mucho más diversificada (el tema de la Interculturalidad se trabaja de manera más interdisciplinar) que en el caso del CEP de Huelva. Aún así, destacamos **el grado de significación respecto de la oferta total**, destacando iniciativas como: *Interculturalidad / intercambio profesorado: España & Polonia; Interculturalidad: el plan de acogida en un centro intercultural; Encuentro de centros con proyectos de Interculturalidad; Materiales para Interculturalidad; Atención a la diversidad: un modelo de escuela inclusiva; Educación intercultural: taller de sensibilización para madres, padres y profesorado; La Interculturalidad en las aulas. Adquisición de competencias interculturales; Estrategias de intervención en el aula: «adaptación del currículum a la diversidad».*

Además de estas iniciativas, existen otras muchas que comparten importancia en las preocupaciones de los CEPs, como *la resolución de conflictos (convivencia) o el intercambio de experiencias (encuentros), el apoyo a la creación y mantenimiento de redes de*

aprendizaje colaborativo... y que al mismo tiempo, configuran en primer lugar una **amplia gama de temáticas** a las que se atiende y da respuesta (el plan de acogida, la atención a la diversidad, la sensibilización de padres y profesores, las competencias profesionales, el conocimiento de otras culturas, la resolución de conflictos...), y en segundo lugar, una **gran diversidad de estrategias formativas**, a través de las cuales poner en práctica dichas acciones de formación, ya sea a través de grupos de trabajo, cursos (online, presenciales o con seguimiento), jornadas, seminarios, encuentros, etc... [*«...como te dije antes, la educación en valores, la atención a la diversidad en el alumnado, el plurilingüismo (otro tema bastante trabajado), el conocimiento de las culturas, en definitiva, se trabaja en todo lo relacionado con la interculturalidad»*] Entrevista Asesor de Bollullos.

Todo este grado de significación de la interculturalidad dentro de las instituciones de formación viene fundamentado en la existencia de una **red provincial de Interculturalidad**, unido a un implemento en los últimos años hacia este tipo de formación en la que se ha diversificado la temática (la resolución de conflictos, la educación en valores, la convivencia escolar, la coeducación, la inclusión...) y en la que todo ello, vendrá apoyado por diversas estrategias formativas, entre las que destacan: los cursos y jornadas (CEP de Bollullos), los cursos y cursos de seguimiento (Huelva). Véase Figuras 1 y 2.

FIGURA 1. Actividades de formación. CEP de Huelva – Isla Cristina

<i>Título</i>	<i>Modalidad</i>
Interculturalidad: propuestas metodológicas para una escuela inclusiva	Curso
Comunicación para la tolerancia: interculturalidad y medios de comunicación	Curso
Hacia la escuela coeducadora: seminarios para conquistar la igualdad	Seminario
Interculturalidad / intercambio profesorado: España & Polonia	Curso a distancia
Interculturalidad: el plan de acogida en un centro intercultural	Curso con seguimiento
Interculturalidad: enseñanza integrada de contenidos del español como segunda lengua	Curso con seguimiento
I Jornadas del plan conjunto de compensación educativa	Jornadas
Encuentro de centros con proyectos de interculturalidad	Encuentro
Materiales para interculturalidad	Grupo de trabajo
Jornadas proyectos interculturalidad	Jornadas
Educación intercultural: estrategias de atención a la diversidad del alumnado. CEIP San Fernando	Curso con seguimiento
Atención a la diversidad: un modelo de escuela inclusiva	Curso con seguimiento
Educación intercultural: taller de sensibilización para madres, padres y profesorado	Curso
Jornadas regionales para profesorado de ATAL: la educación intercultural en Andalucía. Las aulas temporales de adaptación lingüística.	Curso
III Encuentro regional de formación para el plurilingüismo	Encuentro

FIGURA 2. Actividades de formación. CEP de Bollullos – Valverde

<i>Título</i>	<i>Modalidad</i>
Convivencia escolar e interculturalidad	Conferencia
Educación permanente e interculturalidad	Curso
Educación intercultural en la escuela	Curso
Desarrollo de los entornos educativos saludables: cultura preventiva	Curso
Encuentro la cultura de la paz	Encuentro
Nuestro periódico intercultural	Grupo de trabajo
IV Jornadas de educación intercultural	Jornadas
Jornada de educación intercultural: sensibilización de padres y madres	Jornadas
Jornada seguimiento proyectos de educación intercultural	Jornadas
IX Jornadas de autoformación: ciudadanía y cultura de paz. Hacia una ciudadanía crítica, participativa, intercultural y solidaria	Jornadas
La interculturalidad en las aulas. Adquisición de competencias interculturales	Jornadas

Ligado a esto último, también destacamos la existencia de un **cambio a nivel metodológico** en lo que respecta a la forma en que los centros dan respuesta a las demandas y necesidades que les llegan. Se apuesta por el carácter práctico (*«partir de la realidad de cada centro»*) para atender a las necesidades reales del profesorado, y se trabaja con nuevas estrategias de formación donde el protagonista es el docente y no la acción. Por ejemplo: El trabajo en los centros educativos, trabajo en equipo/grupo, intercambio de experiencias, la innovación, la investigación – acción o emplear el uso de las tecnologías de la información y la comunicación. [*«estamos continuamente cambiando las modalidades formativas, la formación del profesorado en asesoramiento, en los tipos de formación (pues eso, cursos de seguimiento, cursos on-line, cursos de intercambio con otras culturas, y también profesorado que con sus proyectos se pueden intercambiar con otros países...)*»] *Entrevista asesor Huelva*.

A este cambio a nivel metodológico se ha llegado a través de un periodo de **evolución**, donde se ha pasado de establecer una serie de iniciativas de cara a conocer la terminología que englobaba a todo lo que la Interculturalidad hace referencia (conceptos como educación intercultural/multicultural, integración, asimilación, inclusión...), pasando por la aparición de algunas iniciativas para ir solventando las «situaciones-problema» que se pudiesen generar ante el choque de culturas (la figura del maestro itinerante), y llegar así hasta la realidad más cercana a nuestro tiempo, donde se apuesta por una formación de acompañamiento para lograr que el fenómeno de la inclusión sea una realidad factible en nuestras aulas. [*«...apostamos ahora desde nuestra modalidad formativa, a que el profesorado no tenga una formación individualista, sino que englobe a toda la comunidad educativa, incluido familia.»*] *Entrevista Subdirectora Huelva*. De ahí que ambos casos partan de un modelo de educación intercultural basado en el **enfoque intercultural**, donde la diversidad, la diferencia, la integración y la inclusión se conviertan en las piedras de toque de la formación del profesorado, y además se trata de

solventar una de las principales deficiencias que existen en la educación en estos momentos, como es la ausencia del tratamiento de la atención a la diversidad en los planes de estudio. [*«...se busca claramente un enfoque intercultural, aquí no se trata de dar una respuesta para que el alumnado que venga se integre en la cultura, sino entenderlo como unas personas que vienen a aportar, a enriquecer la cultura propia, entrelazarse con nuestra cultura...»*]Entrevista Asesor Huelva.

3.2. Respeto del segundo gran objetivo de la investigación:

Conocer la demanda / procedencia institucional de la oferta formativa intercultural que realizan los CEPs y por ende, determinar las necesidades formativas que viene transmitiendo el profesorado.

En este segundo gran objetivo hemos sintetizado toda la información obtenida en lo que se refiere a las necesidades/demandas de formación que llegan a los CEPs y que por tanto se muestran como carencias en los docentes.

De este modo y en primer término, cabe destacar la **significativa participación del profesorado** en lo que a mejorar su formación se refiere. El profesorado se muestra muy participe de su formación, lo que se refleja en la cantidad de demandas que transmite al centro, en la buena disposición a colaborar con el resto de compañeros y en la participación en las acciones formativas que se ofrecen. Guiado todo ello, quizás por un «patrón concreto» y común que encontramos, como es el hecho de tener presente las necesidades reales de cada uno. [*«el profesorado se muestra muy activo a la hora de contar con ayuda para desempeñar su labor, y que trata de mejorar su situación y trata de no quedarse atrás en la evolución social y educativa»*] Entrevista Asesor Huelva.

En segundo término, cuando hablamos de la **colaboración y procedencia** de las acciones formativas, es preciso anotar que en ambos casos se cuenta con importantes colaboradores (un poco más en el caso de Huelva), como son ayuntamientos, ONGs, servicios sociales, asociaciones... Y en el caso de la procedencia, en ambos casos se nos habla de los tres tipos de fuentes por los que se plantean las acciones formativas (la administración, el CEP y los propios centros) [*«...colaboramos con ayuntamientos, asociaciones de padres, los asesores y personal de la administración, otros CEPs de la provincia... y en definitiva con un conjunto de entidades que facilitan nuestra labor»*] Entrevista Asesor Bollulllos. En ambos casos y tal como se deja entrever en la oferta formativa, las **temáticas** en torno las que giran las **necesidades docentes** se centran en la resolución de conflictos, el conocimiento de otras culturas, la atención a la diversidad, la dotación de recursos, la formación plurilingüe, las TICs...; en definitiva, se busca dar respuesta a las necesidades que tiene el profesorado en su día a día para atender a la inclusión de los alumnos inmigrantes en las aulas, y todo ello guiado por un carácter práctico. [*«el profesorado se decanta mayoritariamente por un tipo de formación en concreto, todo relacionado con las necesidades reales que encuentre en su aula»*]. Entrevista asesor Bollulllos.

3.3. Respeto del tercer gran objetivo de la investigación:

Identificar los recursos, estrategias o competencias que se facilitan desde los CEPs para que el profesorado pueda trabajar la Inclusión escolar ante el fenómeno de la Multiculturalidad.

Por último y no menos relevante, precisamos el tipo de asistencia que se ofrece a los centros de enseñanza y por ende a todos los miembros de la comunidad educativa, así como la idoneidad de esta respuesta y la evolución que haya podido sufrir la misma en estos últimos años.

En lo que respecta a la forma de atender al profesorado, se aprecia una clara **evolución**, pero cabría diferenciar que en el CEP de Huelva se apuesta por una evolución mucho más directa, apoyado por una mayor implicación de la consejería, lo que ha conducido a establecer nuevos modelos organizativos, mientras que en el de Bollullos se afirma que existe evolución, pero es más progresiva, dejando un poco de lado la metodología tradicional. [*«El primer año era un tema más de los que nosotros trabajábamos, pero en estos últimos tres años, desde que la consejería ha reforzado a los centros con proyectos de interculturalidad, yo creo que se ha avanzado mucho»*] entrevista Asesor Bollullos.

Esta nueva forma de atender al profesorado se va a caracterizar por una apuesta por el carácter práctico, el intercambio de experiencias, la colaboración o formación en centros, el asesoramiento, la sensibilización, la formación en competencias, la facilitación de materiales didácticos y bibliográficos, los correos electrónicos, las videoconferencias, llamadas, visitas, etc.... que parecen erigirse como las nuevas estrategias en la formación. [*«...nosotros abogamos por la confrontación de experiencias como una de las alternativas validas para que el profesorado se muestre a gusto y realizado en su trabajo»*]Entrevista Asesor Huelva.

Ante esta perspectiva, podemos señalar que la respuesta que ofrecen ambos CEP (en ambos casos bastante buena), a pesar de ser unas actuaciones destinadas a atender a todas las necesidades que se presentan, se insiste en la posibilidad de mejorar esas actuaciones. [*«siempre no podemos decir que estemos al 100%. Si que creo que atendemos el tema con la suficiente significación...»*]. Entrevista asesor Bollullos. Para ello se plantean como las mejores formas para hacerlo: la reducción de la cantidad de tarea burocrática, la dotación de más personal y de más materiales, una formación más práctica y enclavada en los propios centros educativos, mayor implicación por parte de todos los participantes, o la interdisciplinariedad, de tal forma que se convierta en una posibilidad para hacer llegar todo lo relacionado con la Interculturalidad a los currículos de los centros. Sin olvidar la existencia de las webs como marcos de referencia destinados a la atención de la formación del profesorado y convirtiéndola así en estupendas plataformas de comunicación (contacto entre profesionales y entre organizaciones) y de aportación de recursos y materiales para facilitar el trabajo de los docentes, tanto fuera como dentro del aula.

4. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

Con esta investigación hemos tratado de desentrañar las claves de la oferta formativa institucional que dan soporte a la formación permanente del profesorado para atender a la inclusión desde una sociedad multicultural. Y es en este punto donde sintetizamos los datos analizados anteriormente, que responden a todos y cada uno de los objetivos a los que hemos hecho referencia.

Teniendo presente los resultados obtenidos del primer gran objetivo que nos hemos marcado, vemos que la oferta formativa intercultural que ofrecen los CEPs posee un grado de significación bastante elevado con respecto a la totalidad de la oferta que se plantea; además de importante dentro del marco de actuación de los centros de profesores, la diversidad se muestra como otra de las características que denota dicha oferta, pues tanto en el número (sobre un 30%), en temáticas que desarrollan (plan de acogida, resolución de conflictos, atención a la diversidad, proyectos interculturales, competencias interculturales, la inclusión/Integración, intercambio de profesores, etc.) y en las estrategias por las que se ponen en marcha (cursos con seguimiento, jornadas, grupos de trabajo, conferencias, cursos, encuentros, etc.) vemos que la formación en interculturalidad es clave para el devenir de la intervención en educación.

A esta situación se ha llegado tras un periodo de evolución, por el que se ha pasado por varias conjeturas de las que ya hemos hablado y que han confeccionado el panorama actual. Esta evolución ha venido marcada evidentemente por la necesidad imperiosa de atender al alumnado con algún tipo de necesidad dentro de las aulas, y es por ello, por lo que el profesorado ha estado demandando «recetas» en forma de iniciativas formativas para dar respuesta a las necesidades que se encuentran en las aulas diariamente.

Todo ello ha configurado un panorama en el que la figura del docente ha cobrado el mayor protagonismo dejando un poco de lado a la acción, por lo que estamos hablando de la presencia de un cambio de mentalidad en la formación docente, un cambio que se ha traducido en la utilización de un nuevo criterio metodológico, de un nuevo enfoque a partir del cual promover la formación docente en el tema de la atención a la diversidad, hablamos por tanto del *Enfoque Intercultural*.

Este mayor protagonismo del docente viene condicionado, que duda cabe, por la necesidad de integrar en el currículo la atención a la diversidad como un elemento más del mismo, sin que por ello se convierta en un simple añadido en situaciones y circunstancias puntuales, pues de ello va a depender que la inclusión del alumnado se convierta en una realidad en nuestras aulas. Será pues partir de esta nueva perspectiva de trabajo en la que se apuesta más por dar una respuesta a las necesidades reales del contexto que rodea a cada docente, por contraposición a como se realizaba años atrás, donde la formación se mostraba bastante descontextualizada y donde lo que primaba era la realización de cursos para obtener puntuación para los trienios y sexenios. Como decimos, en la actualidad se busca promover el carácter práctico en la formación apoyado en diversas técnicas y estrategias como pueden ser el trabajo en equipo, el trabajo en los propios centros, el intercambio de experiencias, la investigación – acción...

Todo ello ha generado una mayor importancia de los Centros del Profesorado dentro de la formación de un docente. En gran parte, los CEPs se convierten en elementos mediante los cuales se trata de suplir las carencias formativas con las que se encuentra el profesorado una vez finaliza su etapa de formación universitaria. A lo largo de los años se han ido convirtiendo en «dispensadores de formación complementaria» para la adecuación de la labor docente a su contexto más próximo, lo que ha venido también a promover un mayor interés por parte de la administración para que, una vez vista la importancia que han cobrado, pues dotarlos de más recursos y realizar una mayor inversión en los mismos, para asegurar que su actuación se adecue a esas nuevas exigencias que se le demandan.

Como elemento a su favor, y como hemos destacado ya en el caso de la administración, los CEPs cuentan en la actualidad con importantes pilares de apoyo a la hora de trabajar de cara a mejorar la formación docente; así destacan ayuntamientos, ONGs, servicios sociales, centros educativos, empresas e instituciones públicas, etc. Todos ellos van a facilitarle a los centros de profesores un abanico de posibilidades mucho más amplio para trabajar, pues dispone de la opción de poseer más instalaciones en las que impartir formación hasta contar con la presencia de personal responsable de entidades que pueden dotar a los centros educativos de recursos o materiales para el trabajo con alumnado con necesidades educativas y, de este modo sacar hacia delante las iniciativas formativas, propuestas por la administración, los centros educativos o por los propios CEPs.

Todo lo planteado hasta ahora viene determinado por las conclusiones que hemos obtenido para el segundo de nuestros grandes objetivos. En el tratábamos de conocer de forma general la implicación del profesorado en su propia formación.

A la luz de los resultados que hemos obtenido, estamos en disposición de afirmar que la actuación del profesorado en lo que se refiere a su formación ha variado notablemente y todo ello debido a iniciativas como: Un mayor participación en iniciativas formativas que responden a sus problemas diarios, una ampliación de la demanda de necesidades hacia los CEPs y hacia la administración, una mayor concienciación hacia una formación más rica y no tan centrada en la necesidad de conseguir puntuación para los trienios y sexenios. Al mismo tiempo, esta situación ha provocado que los CEPs estén obligados a dar una respuesta de calidad (no queremos decir que antes no la diesen, pero las respuestas no se adecuaban tanto a las necesidades de los docentes) y acorde a las necesidades de cada uno, por lo que la atención a la diversidad ha cobrado un papel importante dentro del marco formativo que promueven los Centros de Formación del Profesorado en la actualidad.

Para que toda esta propuesta tenga eficacia dentro del apartado formativo al que se dedican los CEPs, tal y como indicamos en nuestro tercer gran objetivo, es fundamental que estos cuenten con un equipamiento tanto de recursos materiales como personales capaces de atender a todos los presupuestos que hemos comentado a lo largo de los resultados obtenidos de la investigación.

Al igual que ha sucedido con las temáticas, con las estrategias de formación, o con la propia demanda, los recursos/ estrategias con los que han estado contando los Centros de Profesores ha variado sensiblemente a lo largo de los últimos años y, todo ello como consecuencia del proceso evolutivo que sufren. Hemos podido comprobar que se ha pasado a emplear el intercambio de experiencias, la colaboración o formación en centros, el asesoramiento, la sensibilización, la formación en competencias, la facilitación de materiales didácticos y bibliográficos, los correos electrónicos, las videoconferencias, llamadas, visitas, etc... como estrategias mediante las cuales impartir la formación docente, logrando así un mayor contacto y cercanía entre todos los implicados en el proceso de forma que todo el mundo se sienta igual de importante en un proceso que no finaliza cuando acaba la formación, sino que es ahí cuando verdaderamente ponen en práctica todo lo que se trabaja durante el periodo formativo.

A diferencia de la formación de hace ya bastantes años la formación actual cuenta con un elemento clave para poder trabajar la interculturalidad desde todos los ámbitos

posibles, estamos hablando de Internet. A partir de la red de redes, los centros de profesores cuentan con la posibilidad de trabajar con la red de interculturalidad y dar a conocer a todos los usuarios que se está trabajando en cada momento y en qué sentido giran las necesidades de los profesionales de la educación. Ello les ha facilitado mucho la labor para coordinarse y para acceder a otros recursos disponibles en la red, que a fin de cuentas son imprescindibles para trabajar de un modo dinámico, contextualizado y cercano a la idea que se defiende en la actualidad desde el enfoque intercultural.

A modo de conclusión señalar que el proceso de formación docente para atender a la inclusión educativa desde diversidad cultural, a la luz de los resultados obtenidos por esta investigación, sigue una buena estela en la que todo el mundo se está implicando en mayor o menor medida de manera que la formación en los centros de profesores cree una tendencia positiva para que la atención al alumnado no sea un elemento de doble filo con el que se beneficien otros que no sean los propios alumnos.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- García, J. L. (1999). Formación permanente del profesorado: motivaciones, realizaciones y necesidades. *Revista Perspectiva CEP*, 130.
- Hernández, V. (2002). *Sistema de apoyo externo a los centros educativos: estudio de los Equipos de Orientación Educativa y Psicopedagógica (EOEP), asesores y asesoras de los Centros de profesorado (CEP), y del Servicio de Inspección Educativa (IE) en la Comunidad Autónoma de Canarias*. Tesis doctoral no publicada.
- Imberón, F. (2006). Actualidad y nuevos retos de la formación permanente. *Revista Electrónica de Investigación Educativa*, vol. 8, nº2, 44-46.
- Marquès, P. (2002). Plantilla para el análisis de una web de centro. (<http://www.peremarques.net/webcentro.htm>)
- Montero, M. L. (2000). La Formación del Profesorado ante los Retos de la Multiculturalidad. *Profesorado, Revista de Currículum y Formación de Profesorado*, vol. 4, nº 1, 75-96.
- Web del CEP de Bollullos. (<http://www.juntadeandalucia.es/averroes/~cephu2/>)
- Web del CEP de Huelva. (<http://www.cephuelva.org/cep/>)
- Web del CEP de Bollullos. (2008). *Plan de Actuación del CEP de Bollullos – Valverde*. Extraído el 10 de Julio de 2008 desde <http://www.cepbollullosvalverde.net/cat/plan-de-actuacion>
- Web del CEP de Huelva. (2008). *Plan de Actuación del CEP de Huelva – Isla Cristina*. Extraído el 10 de Julio de 2008 desde <http://www.cephuelva.org/cep/pdf/Plan07/08.pdf>

Manuel Delgado García. Profesor del Departamento de Educación de la Universidad de Huelva, Área de Teoría e Historia de la Educación. Ha realizado el master oficial en Educación Intercultural, realiza su tesis doctoral en la línea de investigación: Orientación Educativa e Intervención Psicopedagógica, enfocada hacia la convivencia, relaciones afectivas y estilos de vida de los jóvenes. Ha centrado su investigación en la labor docente ante la interculturalidad.

Universidad de Huelva. Dpto.Educación. Avda. Tres de Marzo s/n, Huelva 21071, manuel.delgado@dedu.uhu.es, teléfono 959219776.

Ángel Boza Carreño. Profesor Titular del Departamento de Educación de la Universidad de Huelva, área Métodos de Investigación y Desarrollo en Educación. Miembro del Grupo de Investigación Orientación Educativa. Su trayectoria profesional está enmarcada en el terreno de la Orientación Educativa y la Intervención Psicopedagógica. Es director del programa de doctorado la Educación en la Sociedad Multicultural, e imparte docencia en el Master de Educación Intercultural.

Universidad de Huelva. Avda. Tres de Marzo s/n, Huelva 21071, aboza@uhu.es, teléfono 959219243.

