

# Capítulo 1.3

---

## **Autopercepción del profesorado de bachillerato sobre sus competencias para el reconocimiento de la diversidad.**

*Yareli Alexandra Baltierra Rojas  
Erika Paola Reyes Piñuelas  
Alma Arcelia Ramírez Iníiguez*

<https://doi.org/10.61728/AE20240301>



## **Resumen**

La inclusión es uno de los principales planteamientos de los sistemas educativos que tiene como propósito el alcance de altos estándares en educación de calidad a partir de la atención a la diversidad. En la presente investigación, la experiencia docente y el nivel de estudios surgen como principales desafíos, puesto que conlleva, más allá de planear y conducir contenidos dentro del aula, la necesidad de que el profesorado sea un facilitador del aprendizaje que pueda propiciar las mismas oportunidades a todos sus estudiantes, contribuyendo a una formación integral. A través de un cuestionario con una escala tipo Likert se exploran las competencias académicas, didácticas, organizativas, comunicativas, integradoras y evaluadoras de 21 docentes, analizando los niveles de competencias que poseen en relación con la atención a la diversidad. El escenario de estudio es un bachillerato tecnológico en una ciudad fronteriza del norte de México. Los resultados apuntan a una alta percepción por parte del profesorado, de sus competencias para atender la diversidad y desarrollar procesos de enseñanza-aprendizaje más inclusivos. Se concluye que, si bien este tipo de análisis propicia la autoevaluación del profesorado sobre su trabajo desde el enfoque de la inclusión, es necesario complementar el diagnóstico con técnicas de obtención de información que aborden las dinámicas de interacción en el aula para una mayor profundidad.

## **Introducción**

Los distintos contextos educativos donde se llevan a cabo los procesos de enseñanza- aprendizaje evidencian que todo el estudiantado cuenta con necesidades diversas y específicas que deben ser atendidas, considerando sus características y referentes (Barrio de la Puente, 2009). Por lo que, las problemáticas educativas no se atribuyen a un rasgo o deficiencia de algún estudiante en particular, sino que se relacionan con la falta de atención a las múltiples características físicas, intelectuales, sociales, culturales y lin-

güísticas que están presentes en un grupo. Entonces, atender la diversidad implica el reconocimiento de que cada estudiante tiene una experiencia distinta y única de aprendizaje en el aula.

Es por ello que el docente se convierte en un agente fundamental, en tanto que representa uno de los elementos clave que hacen posible el reconocimiento de las características de cada estudiante, logrando transitar hacia una educación incluyente.

Una educación inclusiva constituye una guía en la reducción de las barreras para la participación dentro del proceso educativo, construyendo vínculos de reconocimiento, colaboración y respeto. En este sentido se afirma que el docente es el encargado de desarrollar acciones en el aula para lograr un proceso educativo de calidad en el estudiantado y contribuir a su formación integral. Alcanzar una educación inclusiva conlleva un profesorado con habilidades, conocimientos y actitudes, es decir, determinadas competencias que son necesarias para atender la diversidad social, cultural, cognitiva, étnica y de género del alumnado, así como de los distintos ritmos y estilos de aprendizaje existentes en el espacio escolar.

Dentro de estas competencias se encuentran las académicas, estableciendo relación con la formación y actualización constante del profesorado para conocer estrategias, técnicas y teorías que le permitan reconocer aquellas barreras para el aprendizaje que dificulten el acceso de los estudiantes. Por su parte, las competencias didácticas implican la adaptación de contenidos, así como la implementación de estrategias de enseñanza que enfatizan el trabajo colaborativo y la flexibilidad en las prácticas docentes, partiendo de la modificación de todo aquello que sea necesario para proporcionar las mismas oportunidades de calidad educativa a todo el alumnado (Cabero y Valencia 2019). Las competencias organizativas, las cuales se refieren a las modificaciones de las acciones educativas en el contexto mismo donde se desarrollan, no solo al ajuste en los temas o los contenidos, sino en la forma misma en la que se planea, conduce y evalúa todo el proceso de enseñanza-aprendizaje. Así mismo, las competencias comunicativas hacen énfasis en la forma de responder e interactuar con el estudiantado y sus características y demandas, mientras que, las competencias integradoras pretenden atender el acceso y permanencia del estudiante durante su proceso educativo, además de motivar y funcionar como un apoyo.

Es así que las funciones docentes, desde una perspectiva inclusiva, se centran en propiciar el aprendizaje autónomo, establecer pautas para la ayuda mutua entre el alumnado, el fomento de relaciones de apoyo, así como la colaboración entre los mismos pares (Barrio de la Puente, 2009). Por su parte, las competencias evaluadoras, cuyo objetivo es cuestionar las posibilidades de participación del estudiantado, hacen referencia a las reestructuraciones pertinentes que hace el profesorado para eliminar barreras de participación desde la canalización, el diagnóstico y la diversificación de las estrategias de evaluación del aprendizaje. Para el desarrollo de los conocimientos y habilidades mencionadas, la educación formal y experiencial de las y los docentes resulta fundamental; en otras palabras, la formación del profesorado es considerada un elemento básico para el logro de la inclusión desde los ámbitos escolares (Bautista y Rayón, 2021; Durán y Giné, 2011).

La formación continua contribuye a la mejora de los procesos de colaboración del profesorado tanto con sus colegas, como con otros agentes educativos. Así, los aprendizajes se generan de manera sostenida desde su formación inicial, hasta la constante reflexión que hace de su práctica, mediante la capacitación sistemática. Igualmente, su desarrollo profesional implica una formación centrada en el fomento de la capacidad crítica para identificar las dinámicas de inclusión o exclusión que genera en los procesos educativos, dentro de las relaciones con sus pares, así como con el alumnado y sus familiares.

Por lo tanto, el trabajo docente, bajo este enfoque, demanda su profesionalización, es decir, “la autorreflexión sobre la práctica, que implican los conocimientos disciplinares y pedagógicos para optar por propuestas formativas alineadas a los propósitos educativos [...]” (Mapén, 2022, p. 11). Esto es especialmente relevante en los contextos con mayor diversidad, en los que el alumnado es vulnerable a la exclusión social por las diversas desigualdades que les atraviesan.

La inclusión es un proceso tanto educativo como social, en tanto que involucra problemáticas de convivencia y que se abordan desde las políticas públicas que plantean el reto de generar intervenciones efectivas en contextos donde todos somos distintos (López, 2016). Aunado a esto, Slee (2001) hace referencia a la formación en las prácticas del profesorado,

donde resulta evidente el conocimiento sobre inclusión, como parte de la totalidad de dicha formación y no como una especialidad que se aborde en un campo adicional.

Desde esta perspectiva, dentro del nivel medio superior se presenta como área de oportunidad la estrecha relación entre la teoría y la práctica de los futuros docentes, dado que, es necesaria una formación en conceptos y estrategias para la atención del alumnado. Al establecer características de la inclusión educativa se debe visibilizar aquellas prácticas ejercidas por el profesorado, es por eso que los docentes deben conocer los recursos que poseen para poder movilizarse y cumplir con los objetivos de aprendizaje.

Resulta entonces necesario que el profesorado conozca su función al frente del grupo pues logra ser un factor de inclusión o exclusión, donde la formación, la preparación, la disposición y las estrategias utilizadas en el proceso de enseñanza impactan de manera directa en el aprendizaje del estudiante. Es decir, no solo que se cuente con la conceptualización y protocolos de acción, sino también sensibilización del profesorado para implementar estrategias que permitan a los estudiantes acceder a una educación de calidad.

Así el propósito del presente capítulo es analizar los niveles de competencias que posee en materia de atención a la diversidad el profesorado de un bachillerato tecnológico ubicado en la zona rural de una ciudad fronteriza.

## **Método**

### **Participantes**

Se contó con la participación del 75 % de la planta docente de los turnos matutino y vespertino, es decir, con 21 docentes. La muestra elegida fue diversa, y abarcó docentes de los diferentes semestres, de los cuales 13 cuentan con nivel licenciatura y 8 nivel maestría, oscilando en un rango de edad de 25 a más de 45 años. Otros datos recabados son el género, nivel de estudios, formación pedagógica, experiencia docente y horas frente a grupo. (ver tabla 1).

Tabla 1. Características de la muestra

	Variable	Frecuencia	Porcentaje
Edad	25 o menos	1	4.8
	26 a 35 años	7	33.3
	36 a 45 años	10	47.6
	Más de 46 años	3	14.3
	Total	21	100
Género	Hombre	7	33.3
	Mujer	14	66.7
	Total	21	100
Nivel de estudios	Licenciatura	13	61.9
	Maestría	8	38.1
	Total	21	100
Formación pedagógica	Ninguna	5	23.8
	Cursos	12	57.1
	Diplomado	4	19.0
	Total	21	100
Experiencia docente	1 a 5 años	5	23.8
	6 a 10 años	7	33.3
	11 a 20 años	9	42.9
	Total	21	100
Horas frente a grupo	5 a 10 horas	3	14.3
	11 a 15 horas	4	19.0
	15 a 20 horas	6	28.6
	Más de 20 horas	8	38.1
	Total	21	100

Nota. Elaboración propia.

## Técnicas de obtención de información

Se aplicó el cuestionario para la evaluación de las competencias del profesorado en atención a la diversidad (CECPAD) de Mena y García (2017), el cual evalúa las necesidades formativas del profesorado para atender la diversidad en una escuela. Además, presenta una serie de sugerencias para adaptar la aplicación del instrumento en otros contextos educativos. Para su utilización en la presente investigación, fue sometido a una validación de contenido mediante un juicio de expertos.

El CECPAD quedó conformado por 41 ítems, en escala tipo Likert, de cinco puntos que van de Nada a Mucho; su estructura consta de seis

competencias: (1) Académicas, (2) Didácticas, (3) Organizativas, (4) Comunicativas, (5) Integradoras y (6) Evaluadoras.

### **Procedimiento**

Posterior a la entrega de un oficio de presentación del proyecto y reunión con los directivos del plantel educativo, se obtuvo su autorización para aplicar el instrumento. En el periodo de una semana este se aplicó de manera presencial; a cada participante le llevó aproximadamente 15 minutos contestarlo. Una vez obtenidos los datos, estos fueron capturados en el programa software SPSS en su versión 23.

### **Análisis de los datos**

Se obtuvieron análisis de frecuencias por dimensión y se analizó la correlación Rho de Spearman, descriptivos básicos. Para verificar la normalidad de los datos se utilizó la prueba de Lilliefors, la cual es una variante de la prueba de Kolmogorov-Smirnov diseñada específicamente para muestras pequeñas. Además, puede proporcionar resultados más precisos y robustos que la versión estándar de la prueba de Kolmogorov-Smirnov.

Finalmente, se analizó la correlación Rho de Spearman. Este es un coeficiente de amplia utilidad cuando el número de participantes de una muestra que se desea asociar es menor de 30; mide la fuerza y la dirección de la asociación entre dos variables. Los rangos de este tipo de correlación pueden puntuar de -1.0 hasta +1.0, y se interpreta de la siguiente manera: los valores cercanos a +1.0 indican que existe una fuerte asociación entre las variables, es decir, que a medida que aumenta un rango el otro también lo hace; mientras que, los valores cercanos a -0.0 señalan una fuerza negativa, al aumentar un rango, el otro disminuye.

La interpretación de los valores se ha expresado por diversos autores en escalas, la fuerza de la correlación se determina por los valores obtenidos, cuando estos son  $0.3 < 0.5$  representa una fuerza de correlación media, mientras que, si oscilan entre 0.5 - 0.7 se considera una correlación alta (Kuckartz et al., 2013). Además, se realizaron pruebas de significancia estadística para determinar si la correlación es estadísticamente significati-

va. Esto ayuda a evaluar si la asociación observada es probablemente real y no simplemente el resultado del azar.

## Resultados

Para analizar los niveles de competencias del profesorado en materia de atención a la diversidad en un bachillerato tecnológico situado en una ciudad fronteriza, inicialmente, se llevó a cabo un análisis de frecuencias por competencia, detallado en la tabla 2. Los resultados revelan una concentración significativa de datos en la zona central y central derecha, indicando que los docentes reconocen mayoritariamente que sus competencias en este ámbito tienen un nivel que va de moderado a bastante desarrollo.

También se observa una pequeña diferencia entre el rango mínimo y máximo, lo cual indica que la mayoría de los datos están agrupados en una parte específica y delimitada. Si bien, puede sugerir que hay una consistencia o estabilidad en los valores, también puede indicar que la escala de medición utilizada podría no ser lo suficientemente sensible para detectar diferencias significativas entre los valores.

Tabla 2. Análisis de frecuencias por competencia.

Competencia	Nada	Poco	Moderadamente	Bastante	Mucho
1. Académicas	0 (0%)	2 (9.5%)	12 (57.1 %)	7 (33.3 %)	0 (0 %)
2. Didácticas	0 (0%)	0 (0%)	9 (42.9 %)	10(47.6 %)	2(9.5 %)
3. Organizativas	0 (0%)	1(4.8%)	6(28.6 %)	11(52.4 %)	3(14.3 %)
4. Comunicativas	0 (0%)	2(9.5%)	4(19 %)	8(38.1 %)	7(33.3 %)
5. Integradoras	1(4.8%)	1 (4.8%)	1 (4.8 %)	11 (52.4 %)	7 (33.3 %)
6. Evaluadoras	0 (0%)	1(4.8%)	6(28.6 %)	7 (33.3 %)	7 (33.3 %)

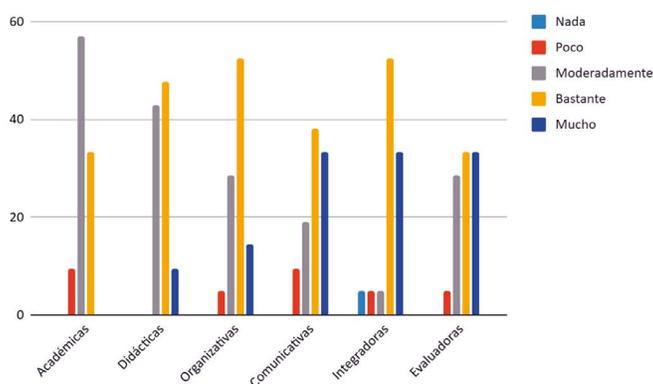
Nota. Elaboración propia. N=21.

Con el propósito de analizar el comportamiento de los datos desde una perspectiva más visual, en la siguiente figura 1 se expone la frecuencia porcentual de la autopercepción docente en cuanto a las competencias de atención a la diversidad. El 60 % del profesorado se percibe con competencias Académicas en un nivel de desarrollo moderado. En ese mismo

nivel de desarrollo se ubica más del 40 % de los docentes en en las competencias Didácticas y cercano al 50 % en un nivel de bastante desarrollo.

En el caso de las competencias Organizativas e Integradoras, superan el 50 % en el nivel de bastante desarrollo. Mientras que, en en las competencias Evaluadoras se presenta una distribución similar en los niveles de moderado, bastante y mucho desarrollo, con una tercera parte de la muestra en cada uno. Finalmente, en en las competencias Comunicativas se observa la representación de una curva que se asemeja a la normal.

Figura 1. Frecuencia de las competencias sobre la atención a la diversidad (por porcentaje).



Nota. Elaboración propia. N=21.

Como fue señalado anteriormente, la amplitud del rango resultó pequeño, si bien, proporciona información sobre la concentración de datos, resulta importante considerar los estadísticos descriptivos y realizar análisis más detallados para obtener una mayor comprensión de la distribución de los datos. Por ello, como se aprecia en la tabla 3, resultan una Media y Mediana cercanas, la similitud entre estos dos estadísticos sugiere que no hay una inclinación importante hacia la izquierda o la derecha en la distribución de los datos. La mediana es menos sensible a valores extremos que la media. Si la mediana se mantiene constante junto con la media, se infiere que los valores extremos no están afectando significativamente los resultados, lo que supone una distribución con características de normalidad.

Tabla 3. Estadísticos básicos de las competencias sobre atención a la diversidad.

Competencia	Media	Mediana	Desviación estándar
1. Académicas	3.24	3.00	.625
2. Didácticas	3.67	4.00	.658
3. Organizativas	3.76	4.00	.768
4. Comunicativas	3.95	4.00	.973
5. Integradoras	4.05	4.00	1.024
6. Evaluadoras	3.95	4.00	.921

Nota. Elaboración propia. N=21.

Con el propósito de verificar la normalidad de los datos y dado que se cuenta con una muestra pequeña, se ejecutó en SPSS la prueba de Kolmogorov-Smirnov que realiza una corrección de significación de Lilliefors, con la cual se comprueba la normalidad de los datos (Ver tabla 4).

Tabla 4. Prueba de Kolmogorov-Smirnov con corrección de significación de Lilliefors.

Competencia	Estadístico	gl	Sig.
1. Académicas	.315	21	.000
2. Didácticas	.273	21	.000
3. Organizativas	.288	21	.000
4. Comunicativas	.234	21	.004
5. Integradoras	.339	21	.000
6. Evaluadoras	.206	21	.021

Nota. Elaboración propia.

Posterior a verificar la normalidad de los datos es posible tener mayor seguridad al utilizar la prueba de correlación de Rho de Spearman. Se realizó la correlación entre las variables ordinales: Nivel de estudios, Experiencia docente y Horas frente a grupo, con cada una de las seis competencias, se reportan solo las correlaciones que resultaron estadísticamente significativas.

En la tabla 5 se muestra la correlación entre Nivel de estudios y las competencias Académicas, Organizativas, Comunicativas e Integradoras,

lo cual sugiere una asociación positiva moderada y estadísticamente significativa, resaltando la importancia de la educación en la formación de competencias específicas en este dominio.

Tabla 5. Correlación entre Nivel de estudios – competencias.

	Coeficiente de correlación	Sig. (bilateral)
Nivel de estudios	1.000	.
1. Académicas	.505*	.020
Nivel de estudios	1.000	.
3. Organizativas	.506*	.019
Nivel de estudios	1.000	.
4. Comunicativas	.571**	.007
Nivel de estudios	1.000	.
5. Integradoras	.518*	.016

Nota. Elaboración propia. N=21.\* La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Las correlaciones reportadas en la tabla 6 sugieren que la experiencia docente puede estar asociada moderadamente con las competencias Didácticas y Evaluadoras en atención a la diversidad. Esto puede tener implicaciones pedagógicas, ya que la experiencia en el aula parece desempeñar un papel en el desarrollo de habilidades específicas necesarias para atender a la diversidad de manera efectiva.

Tabla 6. Correlación entre experiencia docente – competencias.

	Coeficiente de correlación	Sig. (bilateral)
Experiencia docente	1.000	.
2. Didácticas	.564**	.008
Experiencia docente	1.000	.
6. Evaluadoras	.529*	.014

Nota. Elaboración propia. N=21.\* La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Finalmente, en la tabla 7 se demuestra cómo los docentes que dedican más tiempo a la enseñanza frente a sus alumnos también tienden a mostrar niveles más altos de competencias Didácticas y Comunicativas en el manejo de la diversidad en el aula. La experiencia y el tiempo dedicado a la enseñanza pueden estar asociados con un mayor nivel de competencia en la implementación de estrategias inclusivas en el entorno educativo.

Tabla 7. Correlación entre horas frente a grupo – competencias.

	Coefficiente de correlación	Sig. (bilateral)
Horas frente a grupo	1.000	.
2. Didácticas	.448*	.042
Horas frente a grupo	1.000	.
4. Comunicativas	.488*	.025
Horas frente a grupo	1.000	.
5. Integradoras	.575**	.006
Horas frente a grupo	1.000	.
6. Evaluadoras	.536*	.012

Nota. Elaboración propia. N=21.\* La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

## Conclusiones

Se presentan las conclusiones del análisis de los niveles de competencias que posee en materia de atención a la diversidad el profesorado de un bachillerato tecnológico en una ciudad fronteriza.

- Las competencias en las que el profesorado autopercibe un mayor porcentaje de desarrollo son las Académicas, es decir, considera tener la formación y los conocimientos suficientes para identificar barreras de aprendizaje, así como llevar a cabo estrategias de atención a la diversidad de todo el alumnado.
- Además, la educación formal, expresada en mayor nivel de estudios, fortalece las competencias tanto Académicas, Organizativas, Comunicativas e Integradoras, es decir, la profesionalización docente abre

posibilidades de un mayor desarrollo de saberes asociados a la inclusión educativa. En este sentido, la formación continua del profesorado constituye un escenario para fortalecer aquellos elementos pedagógicos clave para el reconocimiento de la diversidad y la eliminación de las barreras que producen la exclusión educativa y social.

- Si bien se identifica la correlación entre la formación del profesorado, su nivel de estudios y experiencia para la generación de procesos educativos inclusivos, en este estudio no se profundiza sobre los saberes y las habilidades específicas que requiere el profesorado para promover la inclusión desde los procesos educativos.
- Las capacidades de colaboración, pensamiento crítico y sistemático, así como la reflexión sobre la práctica son elementos fundamentales en el desarrollo de procesos educativos que atienden la diversidad. Si bien, están implícitas en las competencias exploradas, un estudio específico sobre dichas capacidades fortalecerá el conocimiento sobre la autopercepción docente al respecto.
- El instrumento de medición fue originalmente diseñado para un contexto específico y ha sido adaptado para su utilización en el entorno de este estudio. Un análisis exhaustivo sobre la pertinencia de la escala de medida en este nuevo contexto puede haber afectado la sensibilidad del instrumento para detectar diferencias significativas entre los valores. Se recomienda la realización de estudios adicionales destinados a fortalecer la validez y confiabilidad del instrumento. Un análisis más profundo de la calidad métrica, utilizando enfoques como la teoría de la respuesta al ítem, contribuiría a confirmar la equidad y pertinencia del instrumento en el contexto de evaluación de competencias docentes relacionadas con la diversidad.
- Por otro lado, la muestra utilizada en este estudio consistió en un número limitado de 21 docentes. Se reconoce que esta cantidad permitió la realización de un diagnóstico en este centro educativo, sin embargo, puede no ser suficiente para captar la variabilidad y complejidad de las competencias docentes relacionadas con la diversidad en otros centros. Se sugiere la incorporación de una muestra más amplia en futuros estudios para mejorar la generalización de los resultados.
- Para una comprensión más completa y profunda de las dinámicas subyacentes, se propone una dirección hacia la investigación cualitativa. Se

sugiere orientar investigaciones futuras en reflexionar sobre las dimensiones pedagógicas de la atención a la diversidad, considerando la auto-percepción docente y las interacciones dentro y fuera del aula. Con un análisis más profundo de la autopercepción docente en competencias para la inclusión educativa. Esto implica explorar las creencias, actitudes y valores que los docentes atribuyen a sus propias habilidades en la atención a la diversidad.

- Partiendo del análisis anterior, se vuelve necesario que las instituciones ofrezcan las mismas oportunidades de participación para el estudiantado, es decir, las mismas posibilidades de desarrollo promoviendo una visión diferente, como un sistema capaz de enfrentar el proceso educativo de una forma positiva, que busque la interacción y permanencia de todos los estudiantes. Sin embargo, resulta evidente que, para lograr esa permanencia en los procesos educativos, el profesorado debe conocer estrategias de atención e identificar la mejor manera de alcanzar los objetivos de aprendizaje considerando las posibilidades y acceso de los mismos.

## Referencias

- Barrio de la Puente, J. L. (2009). Hacia una Educación Inclusiva para todos. *Revista Complutense de educación*, 20 (1), 13-32. <https://revistas.ucm.es/index.php/RCED/article/view/RCED0909120013A/15360>
- Bautista, A. Rayón, L. (2021). Formación permanente del profesorado para la inclusión educativa, mediada por narraciones fotográficas. *Revista Latinoamericana de Educación Inclusiva*, 15(2), 53-65. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-73782021000200053>.
- Cabero-Almenara, J. y Valencia-Ortiz, R. (2019). TIC para la inclusión: una mirada desde Latinoamérica. *Aula Abierta*, 48(2), 139-146. <https://doi.org/10.17811/rifie.48.2.2019.139-146>
- Durán, D. y Giné, C. (2011). La formación del profesorado para la educación inclusiva: Un proceso de desarrollo profesional y de mejora de los centros para atender la diversidad. *Revista Latinoamericana de Educación Inclusiva*, 5(2), 153-170. <https://www.rinace.net/rlei/numeros/vol5-num2/art8.pdf>

- Kuckartz, U., Rädiker, S., Ebert, T., Schehl, J. (2013). *Korrelation: Zusammenhänge identifizieren*. Statistik: Eine verständliche Einführung, 207-237. [https://doi.org/10.1007/978-3-531-19890-3\\_9](https://doi.org/10.1007/978-3-531-19890-3_9)
- López, N. (2016). Inclusión educativa y diversidad cultural en América Latina. *Revista Española de Educación Comparada*, (27), 35-52. <https://doi.org/10.5944/reec.27.2016.15034>
- Mapén, F. (2022). La profesionalización docente en contextos vulnerables. *Revista Internacional de Humanidades*, 11, 2-13. <https://doi.org/10.37467/revhuman.v11.4005>.
- Mena, R., y García, M. (2017). *Cuestionario para la evaluación de competencias del profesorado en atención a la diversidad. Métodos de Investigación y Diagnóstico en Educación: Informes o documentos de trabajo*. Universidad de Murcia. <http://hdl.handle.net/10201/53959>
- Otzen, T. y Manterola C. (2017). Técnicas de muestreo sobre una población a estudio. *International Journal of Morphology*, 35(1), 227-232. <https://dx.doi.org/10.4067/S0717-95022017000100037>
- Slee, R. (2001). Inclusion in practice: does practice make perfect?, *Educational Review*, 53, 113-123.

