

*La participación de los
miembros de la
comunidad escolar
en la integración normalizada
de las
personas con
discapacidad
en instituciones de
formación profesional*



Bolivia

SENAI

Brasil



Colombia



México



Uruguay



MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES
Instituto de Migraciones y Servicios Sociales

ESPAÑA

ORGANISMO FINANCIADOR



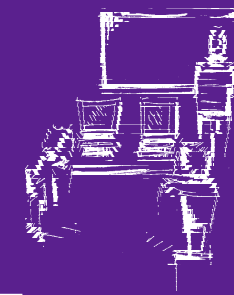
CINTERFOR

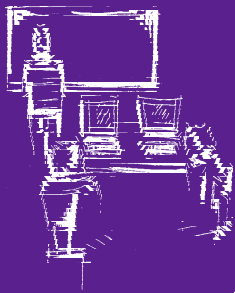


La participación de los miembros de la comunidad escolar en la integración normalizada de las personas con discapacidad en instituciones de formación profesional

Proyecto RLA/94/MO5/SPA,
"Integración Normalizada de las Personas con Discapacidad
en las Instituciones de Formación Profesional"

La participación de los miembros de la comunidad escolar en la integración normalizada de las personas con discapacidad en instituciones de formación profesional





Esta es una edición inicial para validación de los materiales producidos en desarrollo del Proyecto RLA/94/MO5/SPA, destinada a apoyar los procesos de integración normalizada en las instituciones de formación profesional de los cinco países que participan: Bolivia, Brasil, Colombia, México y Uruguay.

Edición, programación, coordinación general, orientación y revisión técnica:
Clarita Franco de Machado- CTP Proyecto RLA/94/MO5/SPA

Autora: Elba Izquierdo

Revisión de estilo: Julio Rossiello

Diseño: Creamos Alternativas Soc. Ltda.

Diagramación, ilustraciones: La Galera

Impresión: Onpli

Depósito Legal Comisión del Papel

Edición amparada al decreto 218/96

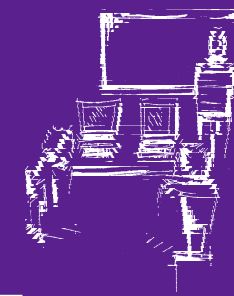
Lugar y fecha de publicación: Montevideo, 1998

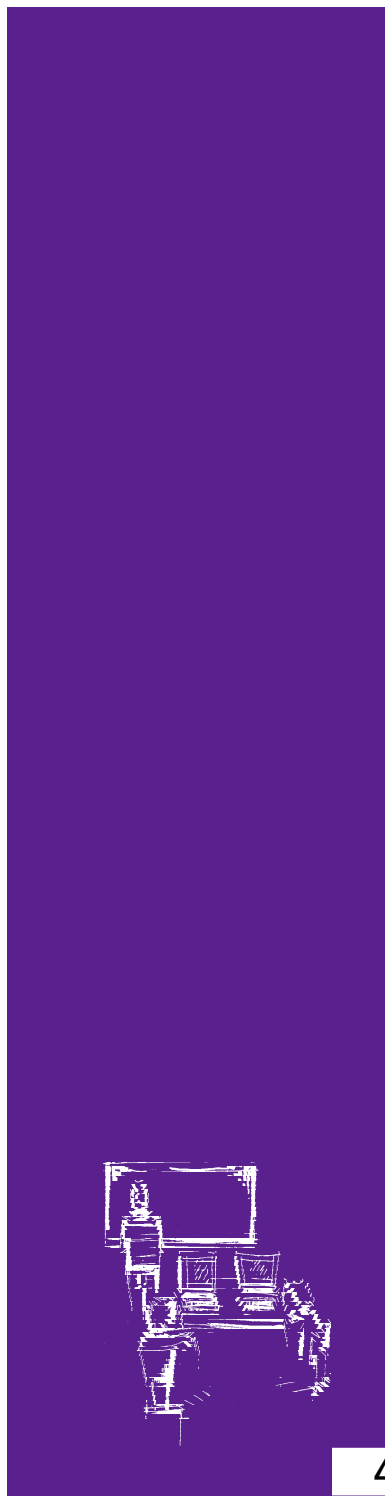
Este módulo es un aporte de la autora para el tratamiento del tema.

Se entrega como fuente de referencia, sin que represente una única y acabada propuesta ni una posición oficial de la OIT.

Conviene no restringir los enfoques y los instrumentos a los que se mencionan en el texto. Es aconsejable promover el desarrollo de respuestas apropiadas para la integración normalizada dentro de las condiciones de cada país, para lo cual se espera que estos contenidos sean complementados y ajustados a los conocimientos, experiencias culturales y posibilidades de cada grupo con el cual se trabajará el material.

Presentación	5
Ubicación del módulo dentro de la serie	7
Introducción	11
I. Integración de las personas con discapacidad a la formación profesional: una propuesta de proyecto escolar	
1.1 Características de las discapacidades	13
1.2 El "Proyecto escolar" en el marco de la integración educativa y la formación profesional	17
1.3 El proceso de integración en la formación profesional	19
II. Creación de un ambiente escolar propicio para la atención a la diversidad	
2.1 Centros de formación con eje en el factor humano	22
2.2 Autoformación continua del personal docente	23
2.3 Participación activa en la construcción de Instituciones de Formación integradoras	24
2.4 La dirección de centros de formación	25
2.5 Participación docente	26
III. Interacciones de la comunidad escolar	
3.1 Interacción familia-comunidad escolar	29
3.2 Vinculación comunidad-centros o escuelas de formación	30
IV. Elaboración de un plan escolar	
V. Fichas de apoyo	





Ficha N° 1. Sobre ambiente escolar y trabajo docente	33
Ficha N° 2. Sobre trabajo en equipo	34
• ¿En qué consiste la formación de un equipo?	35
• Algunas características de un equipo de trabajo	35
• Un camino para aprender a formar para el trabajo con prácticas de inclusión social y participación	37
• Sobre la importancia de fortalecer la comunidad educativa dentro de las instituciones de formación profesional para abrirlas como espacio de integración social	39
Ficha N° 3. Sobre la observación: una actividad para participar en equipo	39
Ficha N° 4. La planeación participante en el centro o escuela de formación.....	41
Ficha N° 5. Presentación de propuestas para el diseño del plan o proyecto escolar	42
Ficha N° 6. Definición de problemas o aspectos a ser trabajados con prioridad	43
• Capacitación por competencia laboral	44
Ficha N° 7. Análisis del problema o aspecto prioritario	46
Ficha N° 8. Definición de metas, actividades y recursos	47
• Lineamientos para una integración adecuada de alumnos con discapacidad	48
• Sugerencias para apoyar la capacitación de las personas con discapacidad	49
Bibliografía	53

Este módulo forma parte de la serie “Integración normalizada en la formación para el trabajo: Un proceso de inclusión social” constituida por materiales producidos en desarrollo del Proyecto “Integración Normalizada de las personas con discapacidad en las Instituciones de Formación Profesional en Latinoamérica”.

La serie completa contiene documentos de diversos tipos: a) informes sobre las actividades cumplidas conforme al plan de trabajo del Proyecto, b) guías metodológicas producidas para orientar las diferentes fases del Proyecto, c) material de divulgación como folletos, afiches, videos y grabaciones, d) módulos para la formación de los recursos humanos intervinientes en procesos integradores de formación profesional.

El material de información de la serie presenta los resultados de los diagnósticos realizados en Bolivia, Brasil, Colombia, México y Uruguay sobre condiciones para la integración normalizada en la formación profesional. Incluye además informes sobre el desarrollo del proyecto en los cinco países.

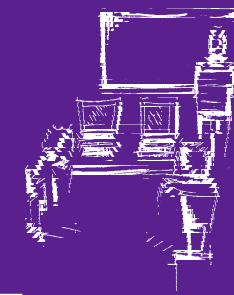
La serie ofrece cuatro guías metodológicas que fueron elaboradas para orientar respectivamente los diagnósticos, los programas piloto, la capacitación de recursos humanos y la recuperación de experiencias pedagógicas y de gestión desarrolladas en el proyecto.

El propósito de la serie es dotar de recursos de información, formación y consulta sobre temas relevantes para una acción integradora en la formación para el trabajo en general, aprovechando las comprobaciones efectuadas y los conocimientos recogidos en distintas experiencias reales surgidas en el desenvolvimiento del Proyecto.

Dicha serie se originó en el análisis de los diagnósticos hechos en la primera fase del Proyecto, cuando se hizo evidente la necesidad de ofrecer instrumentos de formación grupal o individual y de consulta a quienes son actores de la integración: docentes, directivos y personal de apoyo de las escuelas o centros de las instituciones de formación profesional, las personas con discapacidad o sin ella que participan como alumnos en esos organismos, padres de familia, empresarios y trabajadores organizados. Todos ellos pueden desempeñar un papel decisivo en cualquiera de las etapas de la formación integradora, desde la selección de participantes hasta la ubicación laboral de las personas ya formadas.

Dado que todo el Proyecto ha sido concebido como un proceso de inclusión social basado en la participación de múltiples y diversas personas, grupos y experiencias, este material

La participación de los miembros de la comunidad escolar en la integración normalizada de las personas con discapacidad en instituciones de formación profesional



fue producido a raíz de una convocatoria en los cinco países participantes del Proyecto, con la orientación de la Coordinadora Técnica Principal del mismo. El propósito de la convocatoria consistió en poner de manifiesto y compartir saberes y aprendizajes en curso entre los grupos humanos de los cinco países.

Esperamos que los materiales producidos en el desarrollo del Proyecto sean elementos motivadores para la reflexión y elaboración continua de metodologías pedagógicas abiertas, flexibles, dinámicas y por ello integradoras de las poblaciones con discapacidad en la formación profesional y en el trabajo.

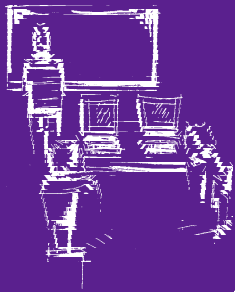
El módulo “La participación de los miembros de la comunidad escolar en la integración normalizada de las personas con discapacidad en Instituciones de Formación Profesional” trata de principios pedagógicos de gestión, aplicables en las instituciones de formación profesional con el fin de crear ambientes propicios en los centros y programas de formación para el trabajo.

Este módulo puede ser utilizado total o parcialmente, sólo o con otros de la serie, para apoyar actividades de formación e información a docentes, directivos, alumnos, familiares de personas con discapacidad en las instituciones de formación profesional. Puede también ser utilizado en programas de capacitación y motivación al personal de entidades públicas o privadas así como de organizaciones de empleadores, de trabajadores y de personas con discapacidad que deseen participar en programas relativos a su integración sociolaboral.

Este documento pretende ser una invitación para los interesados en el tema a producir instrumentos, sobre la base de la experiencia vivida, de la reflexión compartida y del compromiso personal, para hacer realidad el derecho de las personas con discapacidad a participar activa y responsablemente en el trabajo.

CLARITA FRANCO DE MACHADO

Coordinadora Técnica Principal Proyecto RLA/94/MO5/SPA
“Integración normalizada de las personas con discapacidad
en las Instituciones de Formación Profesional en Latinoamérica”



Como material para la formación de recursos humanos, la serie “Integración normalizada en la formación para el trabajo: Un proceso de inclusión social” comprende: un “Manual básico para la integración normalizada de personas con discapacidad en las Instituciones de Formación Profesional” y tres unidades modulares: la primera sobre **Procesos de formación para el trabajo**; la segunda sobre **Gestión del trabajo** y la tercera sobre **Relaciones para la integración**.

El **Manual básico para la integración normalizada de personas con discapacidad en las Instituciones de Formación Profesional** recoge y organiza tres tipos de información: conceptos y principios que dan base a la integración normalizada, aprendizajes obtenidos en un proyecto desarrollado en este campo y formas de intervención de personas, instituciones y organizaciones para el logro del objetivo de la integración normalizada de las personas con discapacidad en las Instituciones de Formación Profesional y el trabajo. El propósito del manual es dar un marco de referencia a toda la serie de materiales de la cual forma parte. Sus contenidos son desarrollados, ampliados, ilustrados y complementados en los módulos de formación y consulta de la misma serie.

La primera unidad modular, “Procesos de formación para el trabajo”, incluye cuatro módulos:

1. Construcción de una pedagogía para la integración.

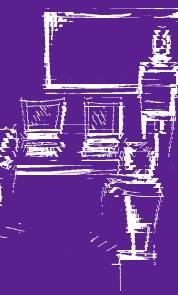
Especifica las características generales de cada discapacidad, así como las estrategias de comunicación y de formación para cada una de ellas.

Brinda información sobre adaptaciones curriculares generales orientadas a cada tipo de discapacidad, que facilitan la función del docente.

2. Punto de partida de la formación laboral: Evaluación de ingreso.

Presenta en forma sencilla conceptos, métodos y técnicas de evaluación de personas con

La participación de los miembros de la comunidad escolar en la integración normalizada de las personas con discapacidad en instituciones de formación profesional



discapacidad aspirantes a la integración en procesos de formación para el trabajo.

Plantea criterios para la evaluación integral, aplicables también a procesos de evaluación durante la formación.

3. Seguimiento en la formación y en el trabajo de las personas con discapacidad.

Plantea estrategias específicas de evaluación durante el proceso de formación.

Brinda estrategias y ejemplos de adaptaciones a realizar en las instituciones de formación profesional y en los lugares de trabajo, ya sea en maquinarias, útiles o herramientas.

Presenta sugerencias de adaptaciones en los diferentes tipos de evaluación. Complementa las adaptaciones curriculares, brindando herramientas específicas para la evaluación.

4. Orientación vocacional-ocupacional.

Expone conceptos básicos sobre orientación.

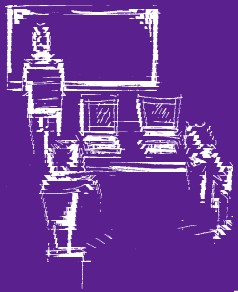
Pretende motivar al docente a planificar sus propias metodologías y adecuar sus materiales de acuerdo a las necesidades y expectativas de cada persona y de cada grupo.

La segunda unidad modular, "Gestión del trabajo", está constituida por dos módulos:

5. Integración laboral.

Trata sobre temas básicos como los derechos de la persona con discapacidad en cuanto trabajador; proceso de selección, orientación, formación, ubicación y seguimiento en el trabajo.

Provee también material sobre alternativas de autoempleo para las personas con discapacidad.



6. Legislación sobre los derechos de las personas con discapacidad para su inserción sociolaboral.

Presenta información básica sobre los fundamentos normativos para la integración sociolaboral de las personas con discapacidad. Incluye referencias a normas nacionales de países latinoamericanos y a normas de carácter internacional.

La tercera unidad modular, “Relaciones para la integración”, incluye tres módulos:

7. Organización de redes de servicios para la integración.

Expone los lineamientos para la organización, puesta en funcionamiento y consolidación de una red de servicios para dar respuesta a las necesidades de las personas con discapacidad y promover su desarrollo integral.

Con un enfoque intersectorial desarrolla aspectos relativos a responsabilidades e interacciones de los componentes de redes en las cuales intervienen los servicios de salud, educación, trabajo y seguridad social.

Señala los cometidos de las organizaciones de personas con discapacidad, de trabajadores y de empleadores en la acción intersectorial por la integración.

Destaca la accesibilidad como condición necesaria para que las personas con discapacidad disfruten de la igualdad de oportunidades.

8. La participación de la familia en los procesos de integración sociolaboral de las personas con discapacidad.

Presenta principios, conceptos y estrategias útiles para incrementar y cualificar la participación de las familias en apoyo al acceso y progreso de las personas con discapacidad en las instituciones de formación para el trabajo. Puede ser útil para sugerir contenidos de actividades de capacitación y motivación con familiares de alumnos con y sin discapacidad en apoyo a la integración normalizada.

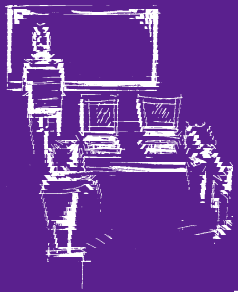


9. Comunidad en general.

Presenta las pautas generales que debe tener en cuenta la familia de la persona con discapacidad y la comunidad en general; incluye contenidos socioeconómicos, socioculturales, de salud, de inseguridad y riesgos. Brinda un panorama sobre la realidad de la persona con discapacidad.

10. La participación de los miembros de la comunidad escolar en la integración normalizada de las personas con discapacidad en Instituciones de Formación Profesional.

Trata de principios pedagógicos y de gestión aplicables en las instituciones de formación profesional con el fin de crear ambientes propicios en los centros y programas de formación para el trabajo.



Muchos de los cambios operados en los sistemas educativos oficiales de gran parte del mundo confluyen con el propósito de mejorar la calidad de la enseñanza en todas las instituciones escolares, públicas o privadas, dependientes de tales sistemas.

Ello supone, en consecuencia, dar nuevas orientaciones a la capacitación para el trabajo, tanto en las aulas como en los talleres y demás lugares donde ella tiene lugar. La manera como se organizan los espacios físicos de las entidades especializadas, la forma de administrar el tiempo, las modalidades de trabajo de maestros e instructores, el estilo con que el director rige la institución, las relaciones entre los docentes, entre los alumnos, y entre docentes y alumnos, así como el estímulo a las iniciativas individuales y colectivas, son todos elementos de la gestión escolar estrechamente vinculados con la buena calidad del desempeño de los docentes.

Los dos factores principales de la formación profesional son las personas que participan directamente en ese servicio: por un lado el docente-instructor, por otro el alumno o capacitando. Cada uno de ellos desempeña un papel determinante en este proceso, pero ahora pondremos especial énfasis en quienes han asumido la responsabilidad de enseñar.

El docente-instructor de un organismo de formación tiene un severo compromiso: transmitir, en lo posible, todos sus conocimientos para que el participante adquiera los conocimientos y las calificaciones requeridas para desempeñarse con eficiencia en el ámbito laboral.

En tal sentido, las actividades de formación profesional son dinámicas y multidireccionales: no van dirigidas exclusivamente del instructor al capacitando, sino que ambas partes interactúan e intercambian experiencias que enriquecen el proceso de enseñanza-aprendizaje. El instructor debe considerar fundamental la diversidad de personas con las que se relaciona, entendiendo que no todos tienen las mismas habilidades para realizar una u otra tarea- es recomendable, por lo tanto, que sepa que las ayudas didácticas utilizadas en la función de enseñanza pueden adaptarse en función del tipo de personas a quienes están destinadas.



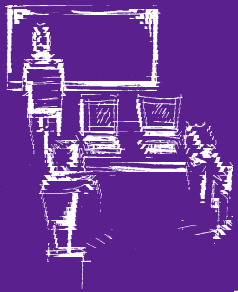
Enfrentarse a situaciones desconocidas puede inducir al docente a rechazarlas o ignorarlas, sin enfrentarse a ellas; en tales casos será preciso recurrir a quienes, por su experiencia y sus conocimientos, puedan apoyar su trabajo de la formación profesional, proporcionando al docente-instructor elementos que le permitan capacitar a cualquier tipo de población con la que deba trabajar.

Comprometerse activamente hoy con la educación y formación laboral lleva a renovar las condiciones de organización, operación y dirección de los centros de formación, con el propósito de favorecer la participación colegiada y democrática de todos los actores: maestros, alumnos, directores, comunidad y autoridades en general. Se trata de crear, de manera colectiva, nuevos criterios organizativos así como grupos operativos tales como academias, colegios y consejos escolares, que dinamicen el trabajo en la institución educativa.

Teniendo en cuenta las investigaciones realizadas y la amplitud de recomendaciones internacionales que se suceden desde la década pasada, debemos partir del reconocimiento de que el centro escolar constituye la unidad fundamental para la prestación del servicio educativo. Ello responde a una concepción vastamente compartida que lo configura como el espacio donde convergen, o deberían converger, todos los esfuerzos del sistema, incluyendo la totalidad de las especialidades de la formación profesional.

Es generalmente aceptada, como desideratum, una institución con progresivos niveles de autonomía en lo organizacional y curricular, cohesión de su equipo docente en torno a propósitos compartidos, valorización de la enseñanza y del desempeño de alumnos y profesores, y la presencia de un director con capacidad de liderazgo y toma de decisiones compartida.

Este nuevo enfoque de la gestión escolar incorpora como aspecto primordial la participación de la comunidad educativa en la tarea de ofrecer diferentes oportunidades a toda la población que las demande.



INTEGRACIÓN DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD A LA FORMACIÓN PROFESIONAL: UNA PROPUESTA DE PROYECTO ESCOLAR

1.1 CARACTERÍSTICAS DE LAS DISCAPACIDADES

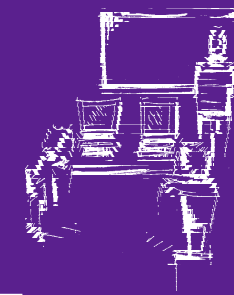
La integración de las personas con discapacidad a la vida educativa, laboral y social no es tarea fácil y exige la participación de la comunidad educativa para que se abran oportunidades de vida a una parte de la población hasta ahora relegada u olvidada, pese a los derechos a realizarse, personal y profesionalmente, que le asisten como a cualquier otro ciudadano.

Después de haber realizado el diagnóstico nacional dentro del Proyecto de Integración Normalizada de las Personas con Discapacidad a las Instituciones de Formación Profesional en Latinoamérica y de analizar los resultados obtenidos, advertimos que algunas de las mayores dificultades con respecto a tal propósito residen en las barreras sociales y en las materiales o arquitectónicas, la falta de sensibilización, asesoramiento y capacitación que requiere la comunidad escolar (directores, docentes-instructores, alumnos sin deficiencias, personal técnico, administrativo y padres de alumnos), para conocer las características de las discapacidades y para que propongan acciones adecuadas a fin de ofrecer una mejor educación general y capacitación técnica. Un modo de suscitar la sensibilización consiste en explicar a la comunidad escolar que esta población tiene capacidades, aptitudes y habilidades que se van desarrollando por medio del apoyo que reciben en las diferentes etapas de su vida y, en consecuencia, de su educación y su rehabilitación profesional.

Para analizar este aspecto, particularmente en lo relativo a las estrategias, las acciones y los tiempos de participación de la comunidad educativa, se propondrán en este documento distintas posibilidades de acción y participación.

En lo que respecta a la capacitación para el trabajo, los organismos especializados deben brindar a su personal y al resto del alumnado aquellos elementos que puedan ayudar a motivarlos y a sensibilizar para comprender los diferentes tipos de discapacidad y las posibilidades que ofrece a todos la integración normalizada como aprendizaje de valores de convivencia y solidaridad.

La participación de los miembros de la comunidad escolar en la integración normalizada de las personas con discapacidad en instituciones de formación profesional



La naturaleza y el entorno social determinan que los seres humanos seamos diferentes, con necesidades diversas en cada etapa de la vida. Las limitaciones físicas o intelectuales, congénitas o adquiridas en un momento dado, se perciben por muchos como impedimentos absolutos e irreversibles, lo que constituye un error y a la vez una injusticia, pues significan negar las capacidades y las potencialidades que esas personas pueden desarrollar y que en buena medida les permiten compensar tales limitaciones.

Es frecuente que dichas deficiencias, sus diferentes manifestaciones y sus especiales características, sean desconocidas por el público y aun por personas especializadas en temas pedagógicos, lo que hace necesaria una presentación del tema en cuestión. Teniendo en cuenta esa realidad, a continuación se presenta una reseña de algunas discapacidades.

1.1 CARACTERÍSTICAS DE LAS DISCAPACIDADES ⁽¹⁾

Las nociones y definiciones que siguen permitirán establecer las especiales características de este grupo poblacional, conocimiento primordial para que el docente-instructor pueda distinguir rápidamente a los alumnos que, presentando alguna discapacidad, tengan buenas posibilidades de permanecer en los cursos de formación profesional y, eventualmente, egresar de ellos con las calificaciones y competencias requeridas para ocupar un lugar de trabajo. También ese conocimiento es de suma utilidad para que el docente sepa si un alumno tiene necesidades educativas especiales. Ello ocurre cuando presenta dificultades mayores que el resto de los educandos para asimilar las enseñanzas relativas a las disciplinas que integran el curriculum básico, y que pueden derivar o no de alguna discapacidad.

Ceguera:

Es la falta o pérdida del sentido de la vista. La ceguera es, por lo general, una condición permanente. Las personas con ceguera usan sus demás sentidos, en especial la audición y



⁽¹⁾ Para ampliar información sobre este tema, el lector puede remitirse a los siguientes módulos de ésta misma serie: "Construcción de una pedagogía para la integración", "Punto de partida de la información laboral: Evaluación de Ingreso", "La participación de la familia en los procesos de integración sociolaboral de las personas con discapacidad".

el tacto, para conocer su entorno y aprender. Esta condición no afecta el rendimiento intelectual de la persona.

Debilidad visual:

Es la disminución de la agudeza visual en una escala de 1/10 o 20/200 en ambos ojos. Las personas con debilidad visual se benefician de apoyos ópticos tales como lupas, anteojos, binoculares o pantallas amplificadoras. Las causas de la debilidad visual varían y en general no existe método quirúrgico de tratamiento. En ocasiones la debilidad visual puede progresar y convertirse en ceguera. Esta condición no afecta el rendimiento intelectual de la persona.

Discapacidad intelectual:

Las personas con discapacidad intelectual, también conocida como deficiencia mental, tienen un ritmo de aprendizaje más lento que el resto de la población. Las personas con discapacidad intelectual aprenden y desarrollan su capacidad de aprendizaje cuando cuentan con un mayor número de experiencias y más tiempo para realizar una actividad. La discapacidad intelectual es una condición que se manifiesta en la primera infancia o en los primeros años escolares.

Discapacidad intelectual grave:

Estas personas muestran un escaso desarrollo motor y mínimo en sus habilidades lingüísticas, de manera que muy difícilmente pueden comunicarse. Por tal motivo no pueden acceder a la capacitación regular y para ellos existen servicios especializados que los hacen avanzar con el ritmo de trabajo que su discapacidad les permite.

Discapacidad intelectual profunda:

En estas personas el retardo mental es manifiesto; las áreas motrices y sensoriales funcionan muy precariamente. Requieren cuidados y atención especializada. Debe distinguirse la discapacidad intelectual de las dificultades de aprendizaje: las limitaciones del aprendizaje consisten en una perturbación de los procesos de adquisición de conocimientos. Estas perturbaciones pueden ocurrir aun en el caso de que la inteligencia sea normal, de modo que un desempeño insuficiente en materia de aprendizaje no necesariamente implica

La participación de los miembros de la comunidad escolar en la integración normalizada de las personas con discapacidad en instituciones de formación profesional



discapacidad intelectual. Las limitaciones en el aprendizaje comprenden la incapacidad de identificar, diferenciar e interpretar estímulos perceptuales visuales, auditivos y táctiles.

Deficiencia auditiva:

Este término se utiliza para cubrir todos los tipos de pérdida auditiva.

Hipoacusia:

Es una pérdida de carácter auditivo, de superficial a moderada. La persona con hipoacusia es aquella que tiene audición suficiente para oír los sonidos del lenguaje oral y desarrollarlo. Los niños y adultos hipoacúsicos tienen una gran habilidad para leer los labios e interpretar los mensajes auditivos para comunicarse. Esta condición no afecta el rendimiento intelectual de la persona. Su audición, aunque deficitaria en distintos grados, es funcional.

Sordera:

Es una pérdida auditiva tal que no permite oír los sonidos del lenguaje oral. Los niños y los adultos con sordera son personas que tienen gran habilidad para aprender utilizando el sentido de la vista. Usan el lenguaje de señas como una forma eficiente y natural de comunicación. Esta condición no afecta el rendimiento intelectual de la persona.

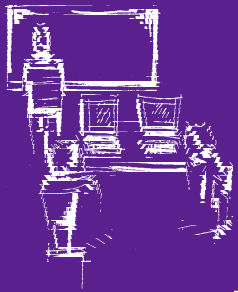
Trastorno neuromotor:

Los trastornos neuromotores son dificultades de diferente grado en el control del movimiento y la postura del cuerpo. Esta condición no afecta el rendimiento intelectual de la persona.

Discapacidad motriz:

Las personas con discapacidad motriz no pueden realizar libremente movimientos corporales.

Las limitaciones motrices pueden clasificarse en tres clases: a) la primera corresponde a las afecciones neuromotrices que perturban los centros cerebrales que intervienen en el movimiento y la coordinación de los músculos; b) una segunda clase de limitaciones de movimientos es la referida a los problemas músculo-esqueléticos, que provocan parálisis corporal pero no alteran los movimientos voluntarios; c) por su parte, la tercera clase está



constituida por algunas enfermedades crónicas que provocan dificultades en el movimiento normal de las personas, tales como tuberculosis, cardiopatías o epilepsia.

Las funciones intelectuales se encuentran intactas. Las personas que padecen esta discapacidad son capaces de hablar y comunicarse normalmente y son autosuficientes desde el punto de vista de su conducta.

1.2 EL “PROYECTO ESCOLAR” EN EL MARCO DE LA INTEGRACIÓN EDUCATIVA Y LA FORMACIÓN PROFESIONAL

En la mayoría de los países latinoamericanos se han planteado iniciativas y aprobado normas jurídicas que promueven la integración social de las personas con discapacidad, y consecuentemente su acceso a todos los servicios a los que puede acudir la población en general. A ellas haremos referencia en este mismo apartado.

Las políticas educativas son actualmente objeto de especial preocupación, tanto en la región como en el resto del mundo. La obtención de altos niveles de calidad en los resultados de los sistemas educacionales constituyen un objetivo generalizado de los gobiernos, como puede advertirse en documentos y recomendaciones diversos emanados de eventos internacionales, en los que se propugnan muchas formas de organización y funcionamiento de los centros escolares, que en su conjunto se dirigen al logro de una educación de calidad.

Además de la elevación de los niveles que existen hoy en las funciones de enseñanza e investigación, fundamentales para la generación del conocimiento (un producto transformado en piedra de toque del desarrollo), la comunidad internacional se interesa vivamente por la satisfacción de las necesidades básicas de aprendizaje, el acceso universal a la educación, el fomento a la equidad y el respeto y la atención a las diferencias en el desempeño de los sistemas educativos. A ese respecto pueden citarse los siguientes ejemplos:

- a) En la IV Reunión del Comité Regional Intergubernamental del Proyecto Principal de Educación para América Latina y el Caribe convocada en 1991 por la UNESCO e integrada por los miembros de educación de todos los países de la región, se aprobó la **Declaración de Quito**, la cual señala, entre otras consideraciones:

La participación de los miembros de la comunidad escolar en la integración normalizada de las personas con discapacidad en instituciones de formación profesional



“Estamos en un momento de enorme trascendencia histórica, definido por la necesidad de iniciar una nueva etapa de desarrollo educativo, que responda a los desafíos de la transformación productiva, de la equidad social y de la democratización política (...) Es necesario producir una transformación profunda en la gestión educativa tradicional, que permita articular efectivamente la educación con las demandas económicas, sociales, políticas y culturales, rompiendo el aislamiento de las acciones educativas (...)”

- b) La **Declaración Mundial sobre la Educación para Todos** (1991) realizada en JOMTIEN, Tailandia, aprobada por la Conferencia Mundial sobre Educación, proclama una educación para todos a partir de la búsqueda de *“(...) un consenso mundial sobre una visión ampliada de la educación básica y constituye un compromiso renovado para garantizar que las necesidades básicas de aprendizaje de los niños, niñas, jóvenes y personas de edad adulta, se satisfagan en todos los países. “* Entre los objetivos a perseguir que se enumeran en sus artículos, destacamos los siguientes: universalizar el acceso a la educación, fomentar la equidad, mejorar las condiciones de aprendizaje, fortalecer la concertación de acciones, desarrollar políticas de apoyo y movilizar recursos. De esta declaración derivó el **“Marco de Acción para Satisfacer las Necesidades Básicas de Aprendizaje”** y llevar a la práctica aspiraciones contenidas en la misma, tales como la atención prioritaria de tales necesidades básicas y la elaboración de estrategias para mejorar el aprendizaje y fortalecer la concertación entre las instituciones.

La asunción de esta perspectiva en el marco de las necesidades básicas de aprendizaje lleva a considerar que lo que determina la necesidad de una atención educativa especial para algunos alumnos (por ejemplo, los que tienen alguna discapacidad) es el conjunto de las carencias educacionales y no sólo la diferencia psicobiológica que surge de aquello que se designa como deficiencia, por lo que el propósito educativo se encamina hoy hacia la estructuración de un conjunto general de tareas en torno a la institución escolar, el curriculum y la actividad educativa en el aula que abra a todos los niños y jóvenes la posibilidad de aprender.

- c) Asimismo, la **Conferencia Mundial sobre Necesidades Educativas Especiales: Acceso y Calidad**, realizada en Salamanca, España, en junio de 1994, y la Reunión Regional sobre el mismo tema llevada a cabo en Santiago de Chile en 1996, reafirmaron el derecho fundamental de las personas a la educación y a la



oportunidad de alcanzar y mantener un nivel aceptable de conocimientos, ya que cada uno tiene características, intereses, capacidades y necesidades de aprendizaje que le son propios ⁽¹⁾.

La recomendación, en efecto, se dirigió a que los sistemas educativos orienten el diseño de sus planes y programas a la atención de las características y necesidades de los alumnos.

1.3 EL PROCESO DE INTEGRACIÓN EN LA FORMACIÓN PROFESIONAL

Es también de gran importancia hablar de los conjuntos de normas relativas a los sistemas que conectan la educación básica con la formación profesional. En tal sentido corresponde mencionar los servicios de Readaptación o Reconversión Profesional, modo de formación necesario para quien está afectado de alguna discapacidad y desea reincorporarse al medio laboral.

Estas normas han representado un elemento de orientación para los encargados e involucrados con los servicios de rehabilitación y para quienes están activamente empeñados en apoyar la integración de las personas con discapacidad. Como ejemplo de dichos instrumentos normativos podemos citar los siguientes ⁽²⁾ :

- a. El **Convenio 159**, sobre la Readaptación Profesional y el Empleo. Este ha sido resultado de la evaluación de normas contenidas en la Recomendación de 1955, sobre Adaptación y Readaptación Profesional de los Inválidos, y registra progresos importantes en la materia.

El Convenio considera la convergencia de asegurar, tanto en las zonas rurales como en las urbanas, la igualdad de oportunidades y de trato a todas las personas con discapacidad, en materia de empleo y de integración a la comunidad.

⁽¹⁾ Las “necesidades educativas especiales” se manifiestan en el contexto escolar cuando un alumno o alumnos, en relación con sus compañeros de grupo, enfrentan dificultades particulares en el aprendizaje, requiriendo que a su proceso educativo se incorporen mayores recursos y/o recursos diferentes a fin de que logre los objetivos de aprendizaje. Las necesidades educativas especiales no solo se ubican en el alumno, en sus características particulares, sino también en el contexto escolar en el que se encuentra inmerso en un momento determinado de su vida. Esta concepción reconoce el carácter interactivo entre el alumno y su contexto y da a las necesidades educativas un carácter relativo y cambiante.

⁽²⁾ Para ampliar información el lector puede remitirse a los siguientes módulos de esta misma serie: “Legislación sobre los derechos de las personas con discapacidad para su inserción sociolaboral”, “Organización de redes de servicios para la integración”.

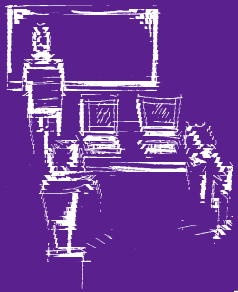


En este campo de aplicación recomienda asegurar la creación y la disponibilidad de recursos que se ocupan de la orientación profesional, la formación profesional, la colocación y el empleo de personas con discapacidad.

- b. Recomendación 99** sobre la Adaptación y la Readaptación Profesional de los Inválidos. Considera que, para satisfacer las necesidades de empleo de las personas con discapacidad, se requiere el desarrollo y restablecimiento de su capacidad de trabajo. Para ello sugiere establecer un proceso continuo y coordinado de los servicios médicos, psicológicos, sociales, educativos y de orientación y formación profesional y de colocación en el empleo. En tal sentido recomienda el suministro de todos los servicios para que la persona con discapacidad obtenga un empleo.
- c. Recomendación 168** sobre la Readaptación Profesional y el Empleo. De la revisión del Convenio 159 surge la necesidad de complementar y reforzar los medios y métodos de aplicación de los principios trazados en la Recomendación 99. Esta nueva recomendación sugiere a los gobiernos garantizar, en la medida de lo posible, la coordinación de las políticas y programas de desarrollo social y económico que influyan en la administración del trabajo, en la formación profesional y en la integración social.

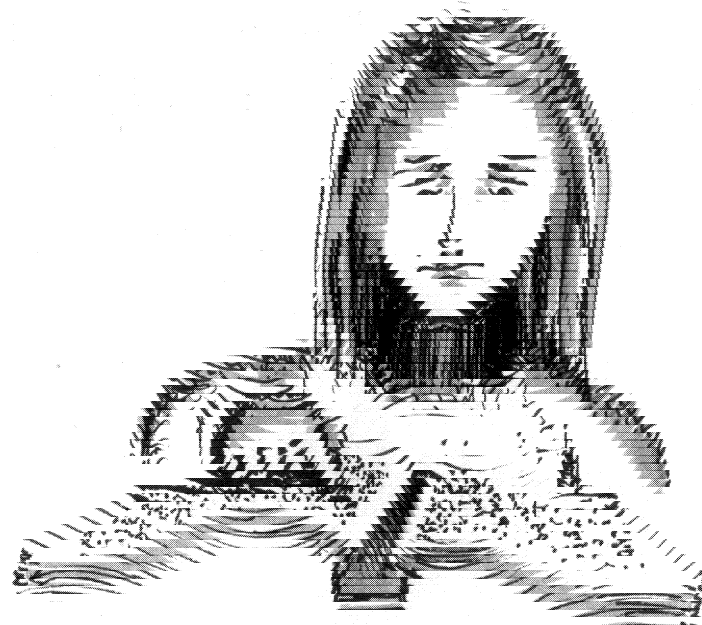
En el proyecto o plan del centro o escuela de formación se deben plantear estrategias integradoras a partir del análisis de las necesidades educativas especiales, las adaptaciones curriculares y la propuesta de asignación de recursos. Asimismo, la evaluación de la institución tendrá que constituirse en una práctica en las instituciones, con posibilidades de constituirse en un elemento más que contribuya a mejorar las acciones, métodos, calificaciones laborales y finalidades educativas del centro de formación profesional.

Un proyecto educativo que reconoce la diversidad constituye una oferta educativa en un lugar y en un espacio determinado que responde a condiciones concretas tanto personales como sociales. Exige la reorganización de los recursos humanos y pedagógicos así como de los espacios educativos.

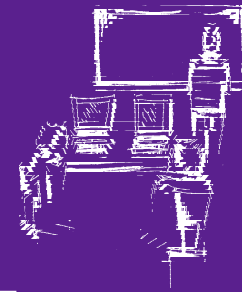


CREACIÓN DE UN AMBIENTE ESCOLAR PROPICIO PARA LA ATENCIÓN A LA DIVERSIDAD

El quid de la integración educativa y la capacitación laboral es de constitución compleja y múltiple: lo integran la totalidad de los planteles, y no sólo los alumnos con discapacidad y con necesidades educativas especiales; también en su sustrato se encuentran la formación de los profesores y las demandas del entorno escolar. Este enfoque amplio permite proyectar el contexto en conexión con el grupo de educandos, que es uno de los pilares para edificar el proceso de la integración, adaptado a cada situación concreta.



La participación de los miembros de la comunidad escolar en la integración normalizada de las personas con discapacidad en instituciones de formación profesional



La **participación colectiva** es otra de las condiciones para comenzar la búsqueda de soluciones institucionales a la diversidad, lo cual lleva a ensayar proyectos educativos y a tener la posibilidad de armar un modelo educativo propio, en función de las demandas específicas de la población.

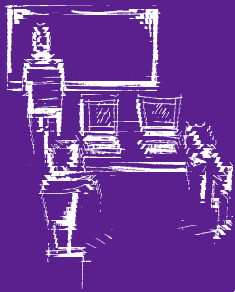
La integración en consecuencia demanda **nuevos conceptos de planificación**, nuevos criterios respecto del papel de la localidad y de la participación comunitaria; reclama, en fin, comprender la integración como un proceso que implica cambios de actitudes que repercuten positivamente en las relaciones interpersonales y también de las funciones que se cumplen en la institución y en el aula.

2.1 CENTROS DE FORMACIÓN CON EJE EN EL FACTOR HUMANO

Un plantel de esta naturaleza, que a los efectos de la formación profesional pueda ofrecer una respuesta efectiva de capacitación a la diversidad de sus alumnos y atienda a sus necesidades educativas especiales, requiere ser organizado de tal forma que ponga el acento operativo en los asuntos pedagógicos de la capacitación, en la especificación y solución de sus problemas mediante el trabajo colectivo y la mutua cooperación, el respeto y adecuada atención a los alumnos que presenten algún tipo de discapacidad.

Por tal motivo el esfuerzo educativo que está incluido en la formación profesional, de carácter comprensivo e integrador, tendrá que dirigirse al propósito de ofrecer a todos los jóvenes las mismas oportunidades de aprovechar la capacitación, dentro de una misma institución y en una misma aula. Tendrá como una de sus finalidades evitar la segregación de los alumnos con discapacidad en grupos "especiales".

En el proceso de integración, la evaluación constituye un elemento importante para mejorar la función del trabajo docente en el centro de formación profesional. Su propósito consiste en analizar la información disponible, de modo que se puedan adaptar progresivamente los apoyos pedagógicos a las necesidades educativas especiales que vayan surgiendo de la práctica. La evaluación permitirá tomar en cuenta permanentemente las características de los alumnos y el modo en que evolucionan y los procesos educativos, de manera de



evitar la fijación de estereotipos y dar paso a la flexibilidad de métodos y formas de participación de alumnos y docentes en el aprendizaje ⁽¹⁾.

Estos planteamientos conciben la integración como un trabajo colectivo que impone el ejercicio profesional de todos los miembros de la comunidad escolar, en pos de un objetivo apreciado y encarado como una actividad solidaria y cooperativa.

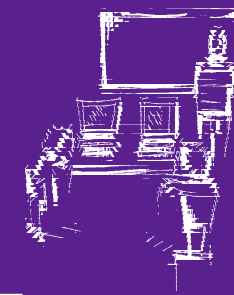
No hay duda de que la presencia de la discapacidad en los integrantes de los planteles regulares puede modificar los ritmos y los programas establecidos. Justamente por tal razón, esta experiencia eminentemente no rutinaria, se convierte en la gran oportunidad de elaborar una propuesta pedagógica que constituya un fuerte impacto en el trabajo en el aula o taller y traiga aparejadas acciones creativas de la institución en su conjunto.

Con la incorporación de los alumnos con discapacidad a las entidades de formación profesional, las nuevas exigencias serán motivo de reflexión y de acción, pues a efectos de una superación en el esfuerzo, para poder ofrecer alternativas de adquisición de conocimientos dentro de un proceso de capacitación, es imprescindible la toma de conciencia con respecto a la diversidad de necesidades por parte de todos los alumnos que ya se encuentran en el centro de formación, así como la adopción de métodos que mejoren la capacitación laboral.

2.2 AUTOFORMACIÓN CONTINUA DEL PERSONAL DOCENTE

La experiencia de contar con alumnos con discapacidad puede suscitar en los docentes-instructores la necesidad de poner en práctica nuevos aprendizajes y evolucionar. Puede generar entre los alumnos una respuesta más positiva en actitudes y rendimiento. La razón consiste en el hecho de que los alumnos con discapacidad, al interactuar con cada integrante de la comunidad escolar, harían posible que exista una mayor comunicación en todo el centro de formación, mejorando así la calidad de la enseñanza y la eficacia del aprendizaje técnico. Para enfrentar el reto de atender personas con discapacidad en los servicios de

⁽¹⁾ Para ampliar información el lector puede remitirse a los siguientes módulos de esta misma serie: "Construcción de una pedagogía para la integración", "Seguimiento en la formación y en el trabajo de las personas con discapacidad".



formación profesional, es preciso que se empleen, además, los más probados recursos metodológicos y materiales didácticos, de modo de responder a las necesidades que surjan en las múltiples instancias de la capacitación para el trabajo en un sistema de integración normalizada.

2.3 PARTICIPACIÓN ACTIVA EN LA CONSTRUCCIÓN DE INSTITUCIONES DE FORMACIÓN INTEGRADORAS

Para brindar formación y oportunidades de empleo sin discriminación de tipo alguno, ofreciendo opciones equitativas de capacitación, es necesario apoyar al alumno pedagógicamente con base en sus características y posibilidades. Es por ello que la participación de cada miembro de la comunidad escolar resulta ser un ingrediente sustancial para construir el andamiaje metodológico y conceptual de la integración en todos los niveles educativos. Asumir actitudes pedagógicas y de cooperación para la creación de estrategias, a los efectos de una favorable evolución del servicio de formación, requiere entre muchas otras acciones reconocer los problemas propios de los participantes en los cursos, paso inicial en la búsqueda de soluciones.

En efecto, las políticas de descentralización en el campo educativo, que se están aplicando en las Instituciones de Formación Profesional en varios países latinoamericanos, nos determinan una distribución de responsabilidades desde los más altos niveles (estatales, municipales, departamentales) hasta el propio centro de formación.

Merced a dichas políticas, la institución de formación tiene la posibilidad de adecuar, organizar y administrar el currículum, así como probar e instaurar estrategias de participación de los actores involucrados en la capacitación para el trabajo.

La finalidad educativa, en este renglón, se orienta hacia el establecimiento escolar como *“referente social inmediato de la temática educativa en la comunidad”* ⁽¹⁾.

⁽¹⁾ Fuente: Poznar, 1995.



2.4 LA DIRECCIÓN DE CENTROS DE FORMACIÓN

En tal sentido, las tareas de dirección de los diferentes organismos de formación adquieren una relevancia especial, que es preciso subrayar. Una de las actividades fundamentales del director de una institución de formación profesional abierta a la integración, es la creación de una imagen del futuro educativo que se aspira a vivir, pensada colectivamente. Se trata de una visión compartida que se asumirá en conjunto, ya que con el proyecto se adquiere un compromiso común, cuyos componentes deben ser delineados por quienes tendrán que responder por él.

Como líder académico, el director tendrá que fomentar activamente la práctica del trabajo en equipo, habilitando posibilidades para el diálogo, dejando fluir juicios y significaciones individuales y propiciando la elaboración de puntos de vista conjuntos.

La actualización y modernización de la función de dirección, supone, además de quienes la ejercen, agudizar la percepción de elementos de interacción social que obstaculizan el aprendizaje del grupo, así como la aceptación y respeto a la diversidad.

Gran parte del cambio que se espera en el campo de la capacitación reside en la actitud de los directores de los organismos de formación profesional, pues éstos tendrán que intentar nuevas maneras de organización, para incorporar y estimular la capacidad real y potencial de los docentes y del resto del personal de la comunidad escolar, poniendo especial énfasis en su misión educativa, como principal manera de enfrentarse a las situaciones particulares y generales del servicio a su cargo y lograr mejores resultados en lo que refiere a la calidad de la formación. Algunas de las características y cualidades deseables en la actividad de dirección de los centros son:

- El equipo directivo está centrado en la cualificación de la oferta de formación; hay una clara precisión en los aspectos pedagógicos.
- Existe un proyecto o plan de desarrollo del centro coherente que orienta la vida diaria de la comunidad educativa.
- La función primordial del centro o escuela es el aprendizaje de los estudiantes, y se observa una preocupación por el desarrollo humano de alumnos, docentes y directivos en lo técnico, lo ético y lo administrativo.

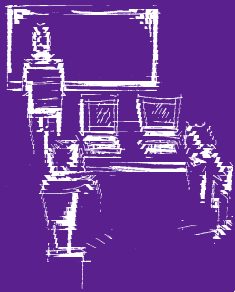


- Se advierten expectativas positivas con relación a los alumnos.
- Se vive un clima motivador hacia la totalidad de la comunidad educativa.
- Hay capacidad de los equipos directivos para anticiparse a los problemas y para resolverlos.
- Existen espacios institucionales donde plantear y resolver conflictos, tanto para docentes como para alumnos.
- Se crean condiciones para compartir la experiencia profesional y comunicarla, lo cual se convierte en la base de un sistema de autoevaluación y autorregulación.
- Existen redes de coordinación y comunicación abiertas a la expresión constructiva de opiniones y sugerencias.
- Se advierte una reconocida capacidad de convocatoria para obtener el compromiso y la participación de la comunidad en los proyectos escolares.
- Hay conciencia del funcionamiento personal y colectivo.
- La formación de docentes se realiza a partir de la práctica pedagógica.
- Existe capacidad humana y profesional para atender las diferencias entre los estudiantes.
- Estas características expresan atención a procesos y resultados de la experiencia educativa y su incidencia en la calidad de vida de quienes participan en ella.

2.5 PARTICIPACIÓN DOCENTE ⁽¹⁾

Para llevar exitosamente a cabo ese emprendimiento de enseñanza-aprendizaje es muy importante que exista una relación adecuada entre el que aprende y el que enseña. Un proceso de enseñanza aprendizaje no es estático; no es la simple trasmisión de conocimientos de una persona "superior" a una persona inferior. Cuando se habla de enseñar a

⁽¹⁾ Para ampliar información el lector puede remitirse al módulo "Construcción de una Pedagogía para la Integración" de esta misma serie.



personas con discapacidad, la mayoría de los docentes tienden inconscientemente a remarcar ese sentimiento de superioridad, o de sobreprotección a dichas personas.

Esta relación debe darse a un nivel de igualdad, de uno a uno. Por eso se considera importante que el docente presente una serie de cualidades que sirvan como facilitadoras del aprendizaje. Algunas de ellas serían: respeto por la persona, interés por el desarrollo humano del alumno, facilidad para comunicarse, flexibilidad y creatividad didáctica, sensibilidad y compromiso con la misión de formación para el trabajo.

El docente debe establecer una relación personal y directa con la persona con discapacidad, en la cual prevalezca una actitud de respeto profundo del otro. Se propone que los derechos y las obligaciones de cada uno estén siempre muy claros, en un plano donde tanto el docente como el alumno se hagan responsables de sí mismos, sin descargar su posible déficit en el deber del otro.

El docente sólo tiene que apreciar a la persona con discapacidad tal como ésta es, respetar sus sentimientos y opiniones, aceptar sus limitaciones y sus carencias, sin subestimarlas ni sobrestimarlas. El docente se puede preocupar por la persona a la que brinda instrucción, aceptándola como una persona independiente, con capacidades propias. Con una actitud de igualdad se logra que las personas con discapacidad enfrenten nuevos problemas y oportunidades que inevitablemente se le presentarán y puedan por sí solas alcanzar las metas que se hayan propuesto.

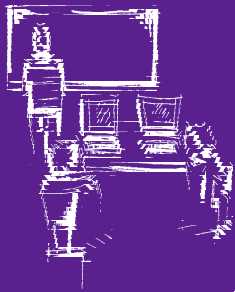
Es preciso comprender a veces su apatía ocasional y sus errores, y ayudarlas a corregir y superar sus actitudes negativas. Se les debe aceptar y apoyar, cuando se le presentan situaciones conflictivas con otras personas. Esto tiene como finalidad que las personas con discapacidad puedan vivir de modo independiente y alcanzar los objetivos señalados para la capacitación, obtener luego un empleo competitivo y al mismo tiempo establecer relaciones sociales adecuadas.

Estos fundamentos deberán aplicarse en todo el proceso de formación, principalmente:

- Comunicación entre los instructores y los alumnos.
- Tipo de relaciones en el desarrollo del proceso.
- Problemas de aprendizaje de los alumnos y rendimiento escolar.



- Metodología aplicada y tipo de material didáctico utilizado.
- Atención a la formación y actualización permanente.
- Formas de comunicación entre los miembros de la comunidad escolar.
- Administración de los recursos disponibles en la escuela (humanos, materiales y financieros).



INTERACCIONES DE LA COMUNIDAD ESCOLAR

3.1 INTERACCIÓN FAMILIA - COMUNIDAD ESCOLAR ⁽¹⁾

A lo largo de la vida formamos parte de diferentes grupos: la familia, los amigos, los vecinos, los compañeros de trabajo, etc. Todos en consecuencia experimentamos convivencia en grupo y la oportunidad de enriquecernos, aprendiendo con las demás personas.

La integración no se circunscribe al ámbito de formación o capacitación; su trascendencia social atañe a la comunidad en general, lo que nos lleva a cuestionar los esquemas de valores y actitudes basados en señalar y separar al “diferente”, aun en contextos no escolarizados como es la familia. En tal sentido, todo miembro de la comunidad escolar debería ser considerado miembro actuante de la familia, donde se adquieren valores como el respeto al otro y el aprecio a la dignidad humana. Por ello su participación en la familia y la conciencia de su papel en ella permitirán promover y fomentar el cambio de actitudes que se pretende suscitar en favor de la integración sociolaboral.

La persona con discapacidad, cualquiera sea su necesidad de rehabilitación profesional, necesita el apoyo de su familia, definida como el grupo de personas unidas por lazos de diferente naturaleza, sean de consanguinidad, afectivos o legales, que comparten experiencias comunes, desde su propia diversidad. En su vida familiar es dable observar actitudes cotidianas que se consideran negativas, ya que ponen obstáculos al esfuerzo rehabilitatorio; entre éstas, la sobreprotección, el descuido, el rechazo, o casos extremos como el abandono, por mencionar algunos.

La interacción familiar en estos casos resulta variable y compleja, ya que depende principalmente de dos factores: del tipo y grado de la discapacidad y de la manera como la familia acepta y asume el papel familiar de la persona en cuestión. La complejidad se deriva en parte de la naturaleza de la discapacidad, que implica en mayor o menor grado dependencia de quienes conforman la familia, lo que suele crear entre éstos un estado de disconformidad.

Al experimentar la persona con discapacidad esta situación, baja considerablemente su autoestima, al grado de perder interés en su proceso de formación, cualquiera sea la fase en que éste se encuentre.

⁽¹⁾ Para ampliar información el lector puede remitirse al módulo “La participación de la familia en los procesos de integración sociolaboral de las personas con discapacidad” de esta misma serie.



Tratándose de la formación profesional de alumnos con discapacidad que han creado fuertes ataduras de dependencia con su familia, resulta necesario trabajar sobre las actitudes que afectan dicho proceso. Para ello será conveniente proporcionar elementos de orientación a sus padres, amigos o compañeros, fortaleciendo la sensibilización con respecto a la discapacidad, a las necesidades de aceptación y de rehabilitación integral, y explicando cuáles son las mejores maneras de apoyarlos para el desarrollo de sus capacidades creativas y para el desempeño en el trabajo.

El afecto, unido al respeto a la persona, son factores esenciales en la construcción de su autoimagen y generan seguridad para enfrentar positivamente los retos que plantea el proceso de formación e inserción laboral.

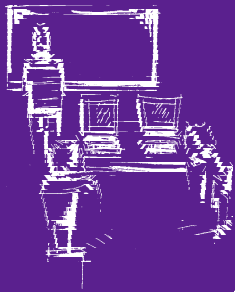
En la medida en que las personas con discapacidad aprendan a relacionarse consigo mismas y con su familia, también podrán relacionarse con los demás, ya que habrán perdido el temor de salir hacia su entorno social y enfrentarán con fuertes deseos de realización su formación laboral.

3.2 VINCULACIÓN COMUNIDAD-CENTROS O ESCUELAS DE FORMACIÓN ⁽¹⁾

La relación de la escuela o centro con las organizaciones de padres de familia, las autoridades locales e instituciones sociales, económicas y políticas de la comunidad, pueden contribuir en una capacitación más significativa y relevante. Los errores que se deben superar generalmente son:

- Falta de interés de los padres de familia.
- La escuela no logra recuperar el conjunto de las tradiciones, costumbres, creencias y saberes de la comunidad.
- Los padres y funcionarios públicos no advierten que son corresponsables de la tarea de formación para el trabajo.

⁽¹⁾ Para ampliar información el lector puede remitirse al módulo "Comunidad en general" de esta misma serie.



ELABORACIÓN DE UN PLAN ESCOLAR

Para hacer avanzar el proceso formativo es conveniente tener presente los aspectos que lo integran y la posible y deseable articulación de las familias y la comunidad. Inicialmente se puede hacer un listado de problemas para seleccionar los que son comunes y retomarlos como problemas institucionales; se avanza a través de diálogo y concertación, para definir los siguientes aspectos dentro de lo que constituye el plan escolar:

Propósitos: Expresan la voluntad de la comunidad educativa con respecto a los problemas detectados que se desea resolver en cuanto a integración sociolaboral de las personas con discapacidad en la comunidad.

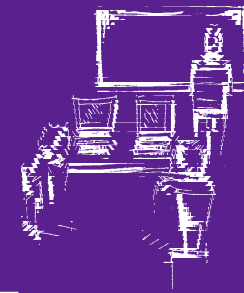
Metas: Enuncian los resultados concretos que se pretende alcanzar en plazos determinados.

Actividades: Consisten en el desglose de las tareas o acciones a ejecutar de manera preestablecida y del modo más detallado posible con respecto a los ámbitos de trabajo y quienes asumen la responsabilidad de su ejecución, teniendo en cuenta disponibilidad de tiempo, recursos institucionales y comunitarios, experiencias e intereses personales.

Tiempos: Traducción en un cronograma del desglose de actividades y tiempos reales para el cumplimiento de las mismas.

Estrategias de evaluación: Consiste en la programación de reuniones periódicas en las que será revisado el logro de objetivos y metas. Se expresarán, también, los medios con los cuales serán retomados los resultados de la evaluación, que servirán para dar continuidad al proyecto.

Quiénes participan: El proyecto se elabora con la participación organizada y comprometida de la comunidad escolar (directivos, maestros, alumnos, padres de familia y organizaciones de personas con discapacidad), por medio del trabajo colegiado en los primeros meses del año. Tiene que revisarse sistemáticamente en sesiones periódicas, según las necesidades que se expresen, para analizar avances y problemas presentados.

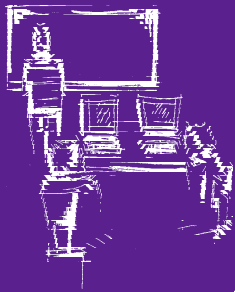
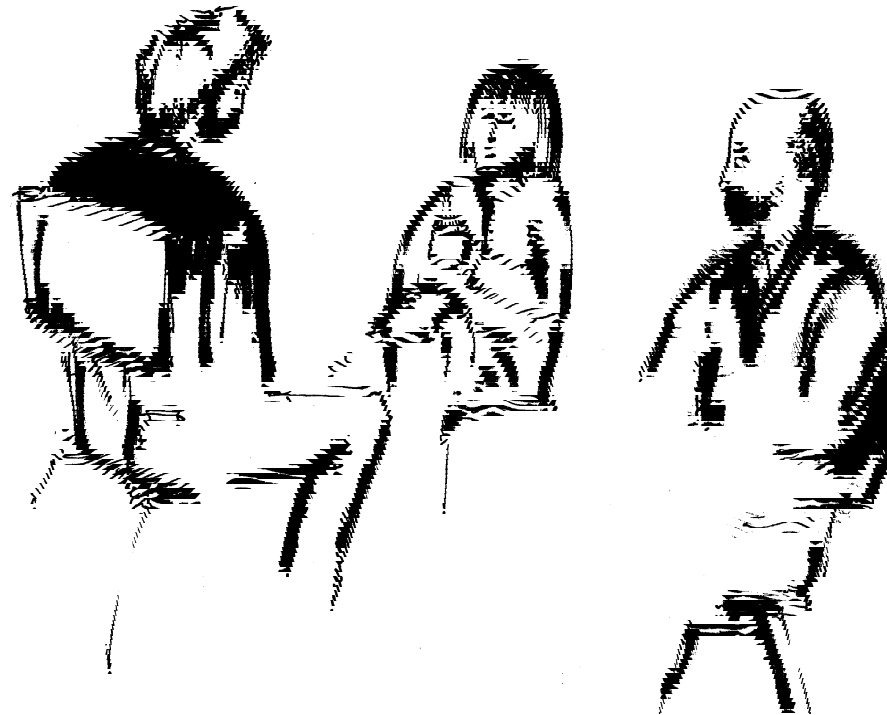


En qué espacio: Dentro de la actual estructura de los centros y escuelas de formación, propiciando el trabajo colegiado de todos los integrantes de la comunidad escolar.

Qué se pretende obtener: Al diseñar el plan de trabajo para el centro o escuela-comunidad, se están creando condiciones para desarrollar formas de autogestión que re-verten en beneficio del proceso de formación.

Acercar los centros de formación a la comunidad y al uso de recursos humanos y otros allí existentes es un camino abierto para una formación realista y efectiva.

El trabajo compartido de los centros o escuelas con la comunidad se incorpora como una metodología que propicia y favorece la participación, la discusión y la reflexión conjunta en el planteamiento y solución de problemas institucionales. Esto implica, además, desarrollar una organización escolar más funcional, teniendo al frente una dirección con capacidad de liderazgo complementaria de la gestión académica.



FICHAS DE APOYO

A continuación se presentan algunos ejercicios para propiciar la reflexión sobre temas relativos a la integración en instituciones de formación profesional.

FICHA N°1: SOBRE AMBIENTE ESCOLAR Y TRABAJO DOCENTE.

Objetivo: Identificar algunos elementos que permitan poner en práctica en el trabajo de los profesores de la institución las orientaciones de este módulo.

Actividad: Responda de manera individual las siguientes preguntas:

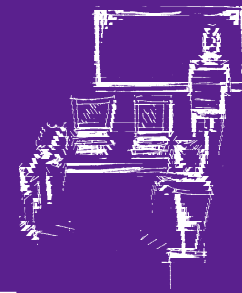
1. ¿Hay coherencia entre lo que se hace en el centro y lo que propone este módulo?
2. ¿Qué cambios serían necesarios en la forma de trabajo de los docentes para lograr esta coherencia?

A partir de una reflexión individual, con otro compañero comente si la respuesta a estas cuestiones se basó en la experiencia del trabajo colectivo que se realiza en la escuela o en la práctica en la que cada profesor actúa en su aula.

En grupo analicen cuál de los siguientes problemas se presentan o se han presentado durante su experiencia como docente-instructor:

- Carácter individualista de la función docente en la cual cada profesor es el único responsable y nadie puede decirle cómo hacer las cosas.
- Inercia y repetición en la planeación de los programas de formación.
- Falta de tiempo/formación para adecuar los programas a condiciones de la población estudiantil.
- Desvinculación entre la vida del centro o escuela y la comunidad.

La participación de los miembros de la comunidad escolar en la integración normalizada de las personas con discapacidad en instituciones de formación profesional



FICHA N° 2: SOBRE TRABAJO EN EQUIPO

Objetivo: Reflexionar sobre la importancia de conformar equipos de trabajo que generen soluciones a los problemas que se enfrentan en su institución educativa.

Actividad:

1. Lea individualmente el siguiente texto:

Un breve relato...

Esta es la historia de cuatro personajes llamados "Cada uno", "Alguien", "Cualquiera", "Ninguno".

Había que realizar un trabajo importante y "Cada uno" estaba seguro que "Alguien" lo haría.

"Cualquiera" pudo haberlo hecho, pero "Ninguno" lo hizo.

"Alguien" se disgustó por eso, ya que el trabajo era de "Cada uno".

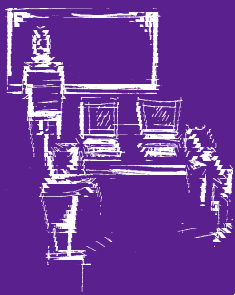
"Cada uno" pensó que "Cualquiera" podría hacerlo, pero "Ninguno" se dio cuenta de que "Cada uno" no lo haría.

En conclusión, "Cada uno" culpó a "Alguien" cuando "Ninguno" hizo lo que "Cualquiera" podía haber hecho.

¿Qué se hizo?

2. A continuación lea los materiales siguientes de discusión:

- "¿En qué consiste la formación de un equipo?"
- "Algunas características de un equipo de trabajo"



- “Un camino para aprender a formar para el trabajo con prácticas de inclusión social y participación”.
- “Sobre la importancia de fortalecer la comunidad educativa dentro de las instituciones de formación profesional para abrirlas como espacio de integración social”.

¿En qué consiste la formación de un equipo?

La formación de un equipo consiste en crear la oportunidad para que las personas de un grupo se reúnan para analizar aquellas áreas que como grupo consideran problemáticas y, compartiendo sus ideas y experiencias, iniciar un trabajo en conjunto, sistemático y planificado, dirigido a resolver múltiples problemas y poder así lograr, de mejor forma, las metas comunes.

El trabajo de desarrollo de un equipo se inicia con el diagnóstico de las dificultades que un grupo enfrenta. Se analiza la forma en que se ha estado funcionando. A partir de este análisis los integrantes diseñan alternativas y soluciones que mejoren el trabajo en conjunto.

Para que una unidad de trabajo se transforme en equipo, es necesario que sus integrantes (desde el Director a todos los integrantes del plantel) participen y se comprometan en un proceso serio de solución de problemas que, si bien puede tomar su tiempo, redundará en un mayor crecimiento y desarrollo personal, grupal e institucional.

La transformación de un grupo hacia lo que es un equipo efectivo se inicia con la reunión de formación de un equipo. Pero si los integrantes desean que esta reunión produzca alguna diferencia, entonces es necesario que adopten compromisos realistas para llevar a la práctica las acciones acordadas. El grupo debe comprometerse con las nuevas acciones y reunirse después de algún tiempo para evaluar el avance y analizar las dificultades que se presentan en el camino hacia la construcción de un equipo de trabajo y en el logro de las metas.

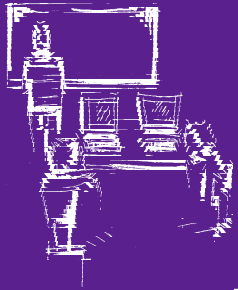
Algunas características de un equipo de trabajo son:

- Obtener simultáneamente niveles de productividad y de satisfacción personal para sus integrantes.

La participación de los miembros de la comunidad escolar en la integración normalizada de las personas con discapacidad en instituciones de formación profesional



- Crear una atmósfera informal, cómoda, relajada, en la cual las personas participan y muestran interés.
- Participar en discusiones de interés común, pero siempre en forma pertinente con la tarea del grupo. Si la discusión se aleja del tema alguien volverá a encauzarla de nuevo bajo los criterios propuestos en un principio.
- La tarea del grupo es bien comprendida y es aceptada por los miembros. Se discuten libremente metas hasta que se formule de tal manera que los miembros del grupo se comprometan con ellas.
- Los miembros se escuchan. Se escuchan todas las ideas. Las personas no temen verse censuradas por expresar sus puntos de vista, inclusive si parecen bastante extremos.
- Cuando hay desacuerdo, el grupo no muestra señales de evitar el conflicto o de mantener las cosas en un plano de falso acuerdo. No se pasan por alto los desacuerdos, se examinan cuidadosamente las razones y los miembros del grupo buscan resolverlos más que dominar con uno de los puntos de vista.
- Los individuos que están en desacuerdo no tratan de dominar al grupo. Su desacuerdo es la expresión de una verdadera diferencia de opinión y esperan ser escuchados para poder encontrar una solución.
- La mayoría de las decisiones se toman por consenso, todos están dispuestos a avanzar.
- La crítica es frecuente y franca. Existe poca tendencia a los ataques personales, ya sean abiertos o disimulados. La crítica es constructiva, pues se orienta a remover obstáculos que el grupo enfrenta y que le impiden hacer su trabajo, no a censurar personas.
- Las personas se sienten libres para expresar sus sentimientos y sus ideas, tanto acerca de los problemas como acerca de la operación del grupo.
- Cuando se acepta un plan de acción, se dan y se aceptan tareas claras.



- El liderazgo se turna de tiempo en tiempo, dependiendo de las circunstancias. Diferentes miembros, debido a sus conocimientos y experiencias, se encuentran en ocasiones en posición de liderar u orientar al grupo. Lo importante no es quién controla, sino cómo llevar adelante el trabajo.
- El grupo tiene autoconciencia de sus propias acciones. Frecuentemente se detiene a valorar qué puede interferir en su acción, incluso aspectos personales. El problema puede ser un asunto o un procedimiento, lo que está interfiriendo con el logro de los objetivos del grupo: ante ello se puede dedicar una discusión abierta, franca y sincera hasta encontrar una solución.

Un camino para aprender a formar para el trabajo con prácticas de inclusión social y participación

Objetivo: Compartir diversas opiniones sobre el trabajo de capacitación de la comunidad escolar como una condición para resolver problemas pedagógicos y mejorar la atención educativa que ofrecen los centros de capacitación.

Actividad: Reunirse en pequeños grupos para responder y comentar sus puntos de vista respecto a las siguientes cuestiones:

1. ¿Cuál es la intención principal de nosotros los docentes y técnicos de un centro de capacitación para el trabajo?
 - El bienestar de los alumnos, o la rutina del orden institucional.
 - Los intereses, necesidades y posibilidades de desarrollo de los alumnos, o cumplir con la programación de contenidos escolares y el promedio de los exámenes.
2. ¿A nuestros alumnos los estimulamos para aprender, o solamente para repetir y mecanizar nuestras propias formas de hacer?
3. ¿Los sentimientos y afectos de los jóvenes son tomados en cuenta en el proceso de capacitación, o solo las prioridades institucionales?
4. ¿Aprovechamos las características propias de cada alumno para apoyarlo en su aprendizaje?



5. ¿El centro de capacitación sirve a los estudiantes, o se sirve de ellos para mantenerse como institución?

6. ¿Consideran adecuado el trato que brinda el centro y los instructores para con los alumnos que asisten?

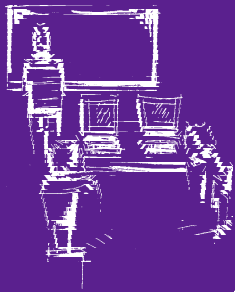
7. ¿Existen actividades que contribuyan a que los alumnos aprendan a respetarse a sí mismos, o sólo a respetar a los demás?

Ejercicio:

Después de comentar las interrogantes planteadas, analicen las acciones que a su parecer podrían ser útiles para que la tarea de educar sea más enriquecedora. Marquen la premisas con las que ustedes estén de acuerdo y coméntenlas en cada equipo.

- En el proceso de capacitación hay que pensar en aquello que nos desagrada, para transformarlo positivamente.
- Transformar nuestra tarea requiere de un trabajo individual, es decir, de un solo educador.
- Mejorar el centro de trabajo es tarea de equipo, de grupo, de conjunto.
- Para mejorar la educación que ofrecemos, así como a nuestro centro de formación, se requiere de voluntades, esfuerzos, conocimientos, experiencias; pensar juntos los problemas y tomar decisiones de grupo.
- Cambiar la escuela requiere de prácticas solitarias y aisladas de salón de clases.
- Transformar el centro de capacitación hace necesario aprender a comunicarse, escuchar, pensar juntos, negociar intereses y prioridades para conciliarlos con los de los otros.

Comenten de manera breve alguna experiencia colectiva que haya incidido en el fortalecimiento y mejoría de la tarea de formar.



Sobre la importancia de fortalecer la comunidad educativa dentro de las instituciones de formación profesional para abrirlas como espacio de integración social

La tarea de capacitar es una acción de equipo, de grupo, de conjunto, que requiere abandonar actitudes egoístas y competitivas para adoptar otras de solidaridad y de colaboración. El trabajo compartido lleva a dejar la indiferencia para comprometerse a participar en decisiones consensuadas, que requieren el esfuerzo de pensar a qué, para qué y con quién nos comprometemos. Esta tarea constituye todo un aprendizaje que, en su proceso, genera dudas, angustias, tensiones, pero también presenta encuentros con otros, satisfacciones, coincidencias, deseos realizados, así como la posibilidad de ser sujetos en una situación donde se piensa, se decide, se actúa, se arriesga y se avanza.

El reto fundamental es la organización de la participación, esto es, la articulación en una tarea común no sólo de los maestros, instructores y directivos, sino de toda la comunidad educativa en general. Es necesario promover un plan que permita el trabajo en equipo; se puede iniciar con la autoevaluación de problemas y estrategias de organización de todos los que participan en acciones educativas en donde se comprometa todo el personal de las instituciones de formación profesional y sin perder de vista los contextos físicos, humanos y laborales en los que se encuentran inmersos.

Actividad: Comentar en equipo sobre las posibilidades reales de que el equipo de trabajo se integre y se organice en torno a estrategias de trabajo que consigan la participación individual y colectiva de todas las personas que trabajan en el plantel.

FICHA N° 3. SOBRE LA OBSERVACIÓN: UNA ACTIVIDAD PARA PARTICIPAR EN EQUIPO

Objetivos: Reconocer la observación como un proceso que permite acercarse a la comprensión de la realidad educativa de manera colectiva.

Aprender a colaborar en equipo mediante la observación participante de la vida del plantel.

Actividades: Formar un equipo de cuatro personas para elegir a cuatro observadores con las siguientes características:

- a. Observador participante y conocido;



- b. Observador participante y no conocido;
- c. Observador no participante y conocido;
- d. Observador no participante y no conocido.

Los observadores pueden ser:

- Profesores de la escuela o centro.
- Alumnos a quienes se pide que hagan un registro.
- Padres que tengan interés, tiempo y preparación para colaborar en esta actividad.
- Alumnos que estén haciendo alguna práctica.
- Profesores de otras escuelas.

La observación no sólo consiste en mirar sino en buscar. No basta registrar con fidelidad lo que sucede (a través del registro manual, de la fotografía, del cassette o del video), sino que es preciso interpretar los hechos y las situaciones desde el rigor de las explicaciones.

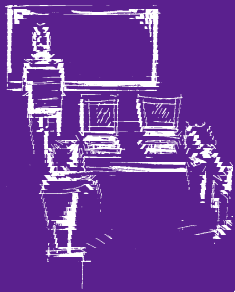
El registro de las observaciones se puede hacer de diversos modos:

- Registro manual
- Grabaciones en cassette y video
- Toma de fotografías

No se observa todo a la vez. Es necesario determinar un principio organizador de la observación, unos ejes de focalización y de estructuración de lo observado.

La observación resulta importante para:

- Reflexionar sobre lo que se hace
- Facilitar la coordinación entre los participantes
- Ayudar a comprender lo que sucede
- Aprender nuevas cosas
- Ganar coherencia del equipo docente
- Corregir errores



La información obtenida de la observación en el aula o de lo que sucede en la institución, permite identificar problemáticas, debilidades y fortalezas para generar estrategias que mejoren la calidad del servicio educativo.

Ejercicio.

En forma individual contestar:

A partir de lo observado, ¿qué estrategias serían necesarias para incidir sobre lo que se considera sustancial, en la atención a las necesidades educativas de los estudiantes, con discapacidad o sin ella?

Reunirse en pequeños grupos para analizar las estrategias que se formularon. Seleccionar aquella o aquellas que contribuyan al fortalecimiento del equipo de trabajo así como las que incidan en la atención educativa de los jóvenes con discapacidad.

FICHA N° 4. LA PLANEACIÓN PARTICIPANTE EN EL CENTRO O ESCUELA DE FORMACIÓN

Objetivo: Proponer un plan de acción sobre aspectos prioritarios del plantel en el cual hay responsabilidades compartidas.

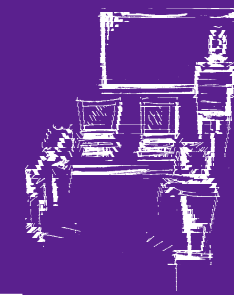
Actividad 1: Recopilación de información

1.1 El director, con apoyo de algunos profesores, convoca a una primera reunión que gire en torno a recibir opiniones por parte de los integrantes de la institución sobre el tema: *“¿Cómo está nuestro servicio?”*

1.2 El director del centro o escuela de formación profesional debe preparar la reunión para el análisis en equipo. Puede iniciar con la recopilación y síntesis de datos como:

- Resultados de la evaluación inicial o final del aprovechamiento de los estudiantes en el sentido de analizar los logros, los problemas y las dificultades que surgieran en los procesos de aprendizaje de los alumnos integrados y su relación con el resto de los estudiantes del centro de formación.
- Opiniones generales de los profesores sobre algunos problemas particulares de los alumnos: integración en la familia y en la escuela, salud, intereses ante el aprendizaje, etc.

La participación de los miembros de la comunidad escolar en la integración normalizada de las personas con discapacidad en instituciones de formación profesional



- Interacción grupal entre profesores y estudiantes con discapacidad, y de éstos últimos con sus compañeros.
- Intercambio de opiniones.

1.3. Elegir un grupo que se encargará de sintetizar conclusiones (redactar el informe final sobre la situación).

FICHA N° 5. PRESENTACIÓN DE PROPUESTAS PARA EL DISEÑO DEL PLAN O PROYECTO ESCOLAR

Actividad 2:

- 2.1 El director del centro presenta el resultado de la actividad anterior.
- 2.2 Comunica cuál es el propósito de analizar el contexto escolar. Promueve la reflexión desde su función como director.
- 2.3 Se registran sugerencias surgidas de la reflexión de los participantes
- 2.4 Cada uno anota en tarjetas un problema o un aspecto que a su juicio sea prioritario resolver. Cada participante explicará a los demás por qué eligió ese problema o aspecto.
- 2.5 Después de exponer sus argumentos, se seleccionarán uno o dos problemas; cada participante establecerá un orden de prioridad, asignándoles un valor de uno a cinco en orden decreciente.
- 2.6 Se registran los valores que cada integrante asignó, estableciendo las frecuencias de los valores, hasta determinar el orden de prioridad de los cinco problemas identificados.



FICHA N° 6. DEFINICIÓN DE PROBLEMAS O ASPECTOS A SER TRABAJADOS CON PRIORIDAD.

Actividad 3:

3.1 Algunos criterios para su definición pueden ser:

- ¿En qué consiste?
- ¿Qué características tiene?
- ¿En qué grupos escolares o en qué estudiantes se presenta?
- ¿Tiene relación con actitudes, perfeccionamiento docente, materiales, comunicación entre el personal?

3.2 Relevancia de los problemas o aspectos seleccionados:

Para validar la importancia de los problemas seleccionados, los cuestionamientos siguientes aportan elementos clave que sustentan su importancia.

- ¿Cómo afecta el servicio?
- ¿Cómo afecta a los alumnos?
- ¿Cómo afecta a la comunidad de la institución?
- ¿Cómo afecta a los docentes y a los instructores?

3.3 Análisis del problema o aspecto seleccionado:

Es conveniente también clarificar los factores que inciden en el problema o aspecto por mejorar.

- ¿Por qué ocurre?
- ¿Puede solucionarse desde el plantel?
- ¿Desde cuándo se presenta, cómo se manifiesta y cómo afecta a los alumnos y a los profesores?



3.4 Registro del análisis:

- Para registrar el análisis se recomienda nombrar a un coordinador que sistematice todas las opiniones.
- Propiciar la reflexión en torno a las diversas causas de los problemas identificados.
- Anotar en hojas grandes las causas de los problemas propuestos por los integrantes para hacerlos visibles al grupo.
- Seleccionar y jerarquizar los factores que inciden en el problema, su importancia y las posibles vías de solución

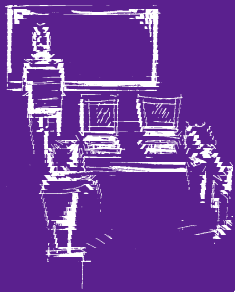
Este enfoque es utilizado en diseño de programas de formación para el trabajo cuando éste promueve el desarrollo de competencias, tal como sucede actualmente en varios países. Para conocer las principales características de un programa de capacitación por competencias, a continuación lea el siguiente material de discusión:

- “Capacitación por competencia laboral”

Capacitación por competencia laboral ⁽¹⁾

Probablemente la principal característica de la capacitación por competencias es su orientación a la práctica por una parte y la posibilidad de una inserción cuasi natural y continua en la vida productiva de la persona. El hecho de que la competencia significa resolver un problema o alcanzar un resultado, convierte al currículo en una enseñanza integral, al mezclarse en el problema los conocimientos generales, los conocimientos profesionales y la experiencia en el trabajo, áreas que tradicionalmente estaban separadas (Gonczi, Athanasou, 1996). Las ventajas de un currículo aplicado a la resolución de problemas son, entre otras (Ibidem):

- toma en cuenta cómo se aprende,
- se concentra en actividades auténticas cuando se requiere un aprendizaje profundo,



⁽¹⁾ Fuente: Mertens, L. Competencia laboral: sistemas, surgimiento y modelos. Montevideo: Cinterfor, 1996.

- concede mayor importancia a enseñar cómo aprender que a la asimilación de conocimientos,
- tiene mayor validez que un enfoque basado en disciplinas,
- es más flexible que otros métodos.

El enfoque de enseñanza por problemas se combina muy bien con la formación por alternancia, que propone el ir y venir entre aula y práctica. Esto respondería a uno de los problemas que tienen las empresas de capacitación, que es la actualización de los trabajadores capacitados. Permite también responder mejor, como empresa, a las expectativas de los trabajadores en materia de remuneración ante las competencias alcanzadas.

Otra característica es la posibilidad de una enseñanza individualizada y el avance modular, lo que permite al individuo acoplar mejor sus atributos y capacidades personales con las necesidades de formación. También las pruebas son más estimulantes porque el estándar que se tiene que alcanzar no es un secreto sino que lo sabe la persona de antemano y esto dirige sus esfuerzos de aprendizaje.

Las principales características de un programa de capacitación por competencias son las que siguen (Adaptación con base en Harris, et. al, 1991):

1. Las competencias que los alumnos tendrán que cumplir son cuidadosamente identificadas, verificadas por expertos locales y son de conocimiento público.
2. Los criterios de evaluación son derivados del análisis de competencias, sus condiciones explícitamente especificadas y son de conocimiento público.
3. La instrucción se dirige al desarrollo de cada competencia y a una evaluación individual por cada competencia.
4. La evaluación toma en cuenta el conocimiento, las actitudes, y el desempeño de la competencia como principal fuente de evidencia.
5. El progreso de los alumnos en el programa es a un ritmo que ellos determinan y según las competencias demostradas.
6. La instrucción es individualizada al máximo posible.

La participación de los miembros de la comunidad escolar en la integración normalizada de las personas con discapacidad en instituciones de formación profesional



7. Las experiencias de aprendizaje son guiadas por una frecuente retroalimentación.
8. El énfasis es puesto en el logro de resultados concretos.
9. El ritmo de avance de la instrucción es individual y no por tiempo.
10. La instrucción se hace con material didáctico que refleja situaciones de trabajo reales y experiencias en el trabajo.
11. Los materiales didácticos de estudio son modulares, incluyen una variedad de medios de comunicación, son flexibles en cuanto a materias obligatorias y opcionales.
12. El programa en su totalidad es cuidadosamente planeado y la evaluación sistemática es aplicada para mejorar continuamente el programa.
13. Debe evitarse la instrucción frecuente en grupos grandes.
14. La enseñanza debe ser menos dirigida a exponer temas y más al proceso de aprendizaje de los individuos.
15. Hechos, conceptos, principios y otro tipo de conocimiento deben ser parte integral de las tareas y funciones.
16. Requiere la participación de los trabajadores y el sindicato en la estrategia de capacitación desde la identificación de las competencias.

FICHA N° 7. ANÁLISIS DEL PROBLEMA O ASPECTO PRIORITARIO.

Actividad 4: Analizar cuando el problema o aspecto prioritario se refiere a integrar en el centro a personas con discapacidad, proponer acciones específicas con docentes y alumnos para que:

- 4.1 Las personas con discapacidad tengan las mismas necesidades sociales que cualquier otra persona.
- 4.2 Se preste mayor atención en la planeación del proceso formativo a las habilidades de una persona que a sus limitaciones.
- 4.3 La persona con discapacidad reciba cariño, respeto de su familia y comunidad, como todo alumno.

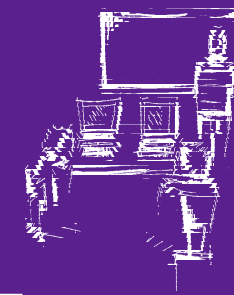


- 4.4 En la actividad grupal del taller las personas con discapacidad tengan las mismas oportunidades que los demás.
- 4.5 Se elimine la creencia irracional de que las personas con discapacidad pueden hacer daño físico o emocional.
- 4.6 No etiquetar a los individuos como los discapacitados, epilépticos, etc: es mejor decirles por su nombre.
- 4.7 No se subestime a las personas con discapacidad y sean tratadas con toda naturalidad y pertinencia.
- 4.8 No se trate con aire protector a las personas con discapacidad.
- 4.9 Se interiorice que una persona con discapacidad no es una persona enferma.
- 4.10 No se formen prejuicios negativos hacia las personas con discapacidad, sino que se permita la oportunidad de conocerlas.
- 4.11 Se brinde la oportunidad de convivir con las personas con discapacidad y aprender de ellas.
- 4.12 Se fomente una comunicación abierta, considerando para ello los siguientes aspectos: saber escucharlas, mantener una actitud positiva, reconocer que todos somos diferentes y que debemos tener igualdad de oportunidades.
- 4.13 Se tenga en cuenta que mejorar o empeorar la vida de una persona no depende de sus limitaciones en sí, sino de la forma en que su familia y su comunidad lo ven y lo tratan.

FICHA N° 8. DEFINICIÓN DE METAS, ACTIVIDADES Y RECURSOS.

Actividad 5: Definición de metas, actividades y recursos para un plan de actividades con responsabilidad compartida en el centro o escuela.

- 5.1 En grupos de un máximo de 6 personas, donde intervengan docentes y directivos, seleccionar de los ejercicios anteriores información relevante al tratamiento del o los problemas o aspectos prioritarios.



- 5.2 Pedir a los participantes que en equipo y a partir de la información disponible propongan en cada grupo un objetivo y dos metas que cuantifiquen soluciones al problema o aspecto seleccionado.

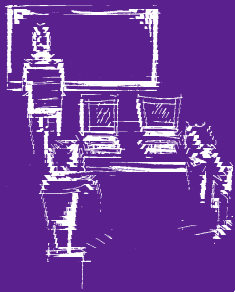
Por ejemplo: si el problema es que los docentes no están motivados para trabajar con personas con discapacidad, el objetivo podría ser: "Los docentes de este centro tendrán información, formación y motivación para integrar personas con discapacidad en los cursos regulares." Las metas que cuantifiquen este objetivo serían: "A fines de este año escolar 15 docentes de este centro estarán formados y motivados para trabajar con grupos que integren jóvenes con y sin discapacidad."

- 5.3 Registrar en papel grande para hacer visible las propuestas de metas de todos los grupos pequeños.
- 5.4 En plenaria se analizan las metas propuestas y se seleccionan tres o cuatro como máximo, que reúnan dos condiciones: a) beneficiar al mayor número de personas, b) son condición o pre-requisito para lograr otras metas posteriores. Ejemplo: elaborar material de formación o capacitación para los docentes.
- 5.5 Para cada meta seleccionada, de nuevo en pequeños grupos se proponen actividades, responsables y recursos necesarios para llevarlos a cabo. Para el efecto se pueden distribuir hojas con los textos:
 - "Sugerencias para apoyar la capacitación de las personas con discapacidad"
 - "Lineamientos para una integración adecuada de alumnos con discapacidad".
- 5.6 Se presenta, analiza y afina en plenaria el producto de los pequeños grupos.
- 5.7 Se divulga el producto final que es el plan de actividades compartidas. Servirá de apoyo para revisar y ajustar lo necesario a lo largo del año escolar.

Lineamientos para una integración adecuada de alumnos con discapacidad

(Destinado a directivos, docentes, alumnos, personal administrativo)

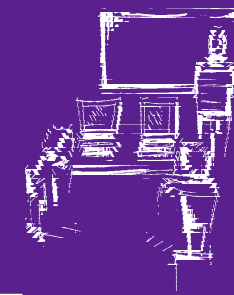
- Aceptar y valorar el hecho de que no todos los alumnos actúan de la misma forma. Cada uno reaccionará de distinta manera hacia las personas con

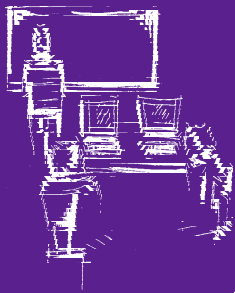


Sugerencias para apoyar la capacitación de las personas con discapacidad

CONTENIDO	ESTRATEGIAS DE APRENDIZAJE
<p>Conocer acerca de las características de cada discapacidad.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Discapacidad Visual • Discapacidad Auditiva y de lenguaje • Discapacidad Motriz • Discapacidad Mental y/o Intelectual 	<ul style="list-style-type: none"> • Organice mesas redondas invitando a expertos en el tema, como médicos, terapeutas, personas con discapacidad, propiciando la participación de todos los integrantes del grupo. Utilice como material de apoyo y difusión la serie producida por el Proyecto “Integración Normalizada de las Personas con Discapacidad en las Instituciones de Formación Profesional en Latinoamérica”. • Organice actividades como simulacros de desalojo para detectar si las áreas de capacitación están libres de obstáculos; esto le ayudará a detectar el lugar que las personas con discapacidad deben ocupar en función de las necesidades de la misma y del grupo.
<p>Conocer las áreas donde se debe ubicar la herramienta y/o material didáctico</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Invite a los encargados de seguridad e higiene de su plantel para que charle con su grupo sobre las normas de seguridad e higiene a seguir dentro de los talleres de capacitación; esto ayudará a prevenir accidentes dentro del área de capacitación. • Organice actividades para que los alumnos identifiquen las áreas que tienen propósitos diferentes, como lockers para guardar el material y ubicación de la herramienta, colocando letreros o dibujos en cada área y que permanezcan durante todo el curso. Esto ayudará a detectar si las personas con discapacidad tienen acceso a ellas sin ningún problema. • Propicie la participación de todo el grupo para mantener ordenada la herramienta y/o material didáctico durante todo el curso.

La participación de los miembros de la comunidad escolar en la integración normalizada de las personas con discapacidad en instituciones de formación profesional



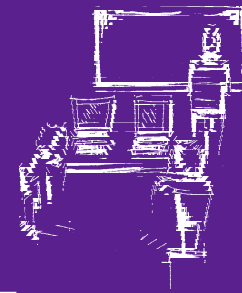


CONTENIDO	ESTRATEGIAS DE APRENDIZAJE
Que las personas con discapacidad conozcan las instalaciones del plantel y servicios que presta.	<ul style="list-style-type: none"> • Proponga a una persona para que realice un recorrido por las instalaciones del plantel con las personas con discapacidad; esto les ayudará a conocer y desplazarse en forma independiente y a identificar las diferentes áreas del mismo. Usar referentes apropiados según tipo de discapacidad (ejemplo: señalización Braille para ciegos, cartel para sordos).
Conocimiento y uso de la herramienta y maquinaria a utilizar durante el curso.	<ul style="list-style-type: none"> • Organice una actividad en la cual todo el grupo conozca con el tacto la herramienta y maquinaria a utilizar durante todo el curso, propiciando que ellos mismos expongan cómo se llama y para qué sirve. Esto ayudará a facilitar su manejo a las personas con discapacidad. • Organice una actividad para que el grupo coloque el nombre de cada herramienta o maquinaria, con el propósito de que todos, incluyendo las personas con discapacidad, las puedan utilizar. • De manera expositiva explique a todo el grupo el uso adecuado de cada herramienta y maquinaria, para evitar accidentes.
Identificar apoyos didácticos útiles para personas con discapacidad	<ul style="list-style-type: none"> • Organice una actividad donde cada alumno exponga la forma que más le ayuda para aprender, identificando apoyos didácticos sencillos que pueden optimizar el proceso de enseñanza-aprendizaje. Esto ayudará a comprender que todos son diferentes, independientemente de que exista una discapacidad o no.

Nota: En la medida en que el docente propicie la participación en grupo se verá beneficiado no sólo el proceso de enseñanza-aprendizaje, sino que ayudará a las personas con discapacidad a una plena integración, brindándole elementos para interactuar, relacionarse y trabajar en equipo cuando se integre al ámbito laboral.

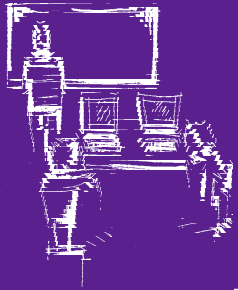
discapacidad, pues cada uno de ellos ha vivido experiencias únicas.

- Tratar a todos los alumnos con cortesía y respeto. Alentarlos para que interactúen entre sí.
- Incrementar la cantidad de trabajo cooperativo en el salón de clases y ayudar a los alumnos a reconocer y aceptar las diferencias en sus estilos de aprendizaje.
- El profesor se debe comprometer a tratar los problemas de los alumnos y a resolver los conflictos en grupo.
- El profesor desarrollará las siguientes cualidades: actitud positiva hacia sí, los otros, el trabajo; madurez emocional; sinceridad; seguridad en sí mismo; capacidad de guardar calma en las crisis; escuchar de manera activa sin ponerse a la defensiva, evitar conflictos de perder o ganar y mantener una actitud de solución ante los problemas.
- Los docentes mantendrán un ambiente de solidaridad en el salón de clases, lo que permitirá la integración de los alumnos.
- El profesor animará a todos los alumnos a que desarrollen planes para el establecimiento de objetivos, para coordinar los trabajos a corto y largo plazo y desarrollar la capacidad de trabajo con otros capacitandos.
- Conocer acerca de las características de cada discapacidad; esto le permitirá apoyar de mejor manera a quienes lo necesitan.
- Se recomienda que las áreas de capacitación (aulas, talleres) permanezcan ordenados, con espacios suficientes para facilitar el desplazamiento de los usuarios con y sin discapacidad.
- Es importante que la herramienta que se utiliza dentro de los talleres se coloque siempre en el mismo lugar, ya que esto permitirá que los usuarios la ubiquen con facilidad. Coloque los materiales y herramientas de forma accesible para la persona con discapacidad. Utilice señalización visual para los sordos, en Braille o sonora para los ciegos, cercana para las personas con discapacidad física.
- Se recomienda que los usuarios con discapacidad se familiaricen con las instalaciones del plantel con el fin de que se puedan desplazar con facilidad, además de



conocer los servicios con que cuentan.

- Antes de comenzar el programa del curso comience por enseñarle al grupo el uso y manejo de las herramientas.
- En la asesoría de expertos detectar y proponer apoyos didácticos que le permitan a la persona con discapacidad concluir satisfactoriamente la capacitación.
- Reforzar aquellos conocimientos que, por su grado de importancia, la persona con discapacidad debe adquirir.
- Aprovechar los recursos educativos disponibles, adecuándolos creativamente cuando así lo requiera la necesidad educativa de los capacitandos.



- ASTUDILLO, E. CUADRA, G. VACCARO, M. (1993) Proyecto: Fortalecimiento en gestión educacional. Material de Apoyo. ¿En qué consiste la formación de un equipo de trabajo? Santiago de Chile. (Documento en revisión).
- CINTERFOR. Normas Uniformes sobre la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad. Montevideo, 1997. (Documento de referencia, 5)
- CHILE. Ministerio de Educación (1992-1997) El Proyecto es un camino para mejorar la calidad de los aprendizajes. Módulo Uno. "Un buen proyecto de mejoramiento educativo". Santiago de Chile.
- MERZENS, L. (1996) Competencia laboral: sistemas, surgimiento y modelos. Montevideo: Cinterfor.
- ORTEGA, N. (1994) El Proyecto Escolar y la Gestión Académica. Taluca, México, Centro Coordinador de Educación Continua para el Magisterio del Estado de México.
- POZNAR, W.P. de (1995) La escuela como unidad educativa. En: Poznar, W.P. de. El directivo como gestor de los aprendizajes escolares. Buenos Aires, p. 41-64. Aike.
- RUIZ, M. (1996) Cómo hacer una evaluación de centros educativos. Madrid, Narcea.
- SCHMELKES, S. (1992) Hacia una mejor calidad de nuestras escuelas. México, Secretaría de Educación Pública de México/OEA.

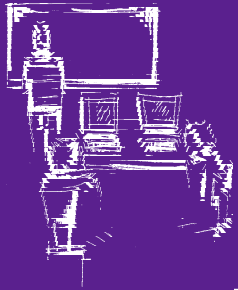


SCHMELKES, S. (1994) La desigualdad en la calidad de la educación primaria. s.n.t.

SCHMELKES, S. (1994) El Proyecto Escolar en el Estado de Guanajuato. Educación y Prospectiva, Guanajuato, México.

SEP. Subsecretaría de Servicios Educativos para el Distrito Federal. (1995) Cuaderno de trabajo para diseñar e implantar el Proyecto Escolar. México.

SEP. Subsecretaría de Servicios Educativos para el Distrito Federal. Antología: El Proyecto Escolar. (1994) Dirección General de Educación Especial, México.



Se estima que en el mundo por lo menos diez de cada cien personas están afectadas por:

- deficiencias físicas, mentales o sensoriales, congénitas o adquiridas;
- discapacidades que como consecuencia de las deficiencias, pueden ser severas, moderadas o leves;
- y minusvalía que es una condición de carácter social, mediada por juicios, apreciaciones, imágenes o preconceptos que en el entorno social se tengan sobre la persona con discapacidad.