



2do. Congreso Internacional
sobre DISCAPACIDAD 2013
Domo del Centenario | Resistencia | Chaco | Argentina

Actividades Pre Congreso

Competencias para la Escuela que Incluye

JORNADAS 3 - 4 - 5 Septiembre 2012



Disertante:

Mg. Orlando Terré Camacho

Presidente de la *Asociación Mundial de Educación Especial* y
Presidente de OMEDI - *Organización Mundial de Educación,
Estimulación y Desarrollo Infantil*

FOTO: Disertación del Dr. Orlando Terré Camacho en el 1er Congreso Internacional sobre Discapacidad, con activa participación de los asistentes

COMPETENCIAS PARA LA ESCUELA QUE INCLUYE.
Orlando Terre Camacho. www.orlandoterre.com

*No existe un currículo inclusivo.
Puede existir una intervención, según la necesidad del alumno,
pero eso no indica que el currículo es inclusivo.*

**O. Terre, 2008. Discurso inaugural Congreso Internacional de Psicología Educativa,
Ciudad de Panamá.**

Definición.

Sin dudar, me atrevo a asegurar que el significado de la escuela que incluye debe asegurar un replanteamiento en torno a las prácticas de atención a la diversidad en el escenario escolar, intentando fortalecer cuatro puntos fundamentales: el currículo, las formas de enseñar, la fortaleza de la escuela y la equidad educativa.

Definir las competencias para la escuela que incluye presupone definir una serie de ideas que de alguna manera definan la necesidad de una mejor enseñanza y la educación de nuestros niños, niñas, jóvenes y adolescente en etapa escolar.

Cuando hablamos de ***Inclusión***, nos referimos a generar un entorno de aceptación y abrir espacios diversos bien sea en el escenario educativo o social. Es decir, es aceptar la diferencia, provocar lo diverso y asumir la diversidad, más sin embargo, cuando hablamos de ***currículo escolar***, las definiciones pueden muy variadas e incluso muchas veces opuestas, que pudiera existir el riesgo de implementar acciones en torno a un currículo oculto o silenciosos muchas veces dañinas para la intervención real del problema que nos planteamos.

Prácticas internacionales.

En algún momento y luego reunión de Salamanca se consideró el modelo de integración español como un referente importante en los procesos de integración escolar era el mas adecuado para definir propuestas de aceptación y atención a la diversidad y es lógico pensar que también el destinatario y beneficiado del modelo era el sujeto en desventajas (alumnos con necesidades educativas especiales. dentro del aula y la escuela general).

Quizás, su no adecuación a los contextos sociales-históricos-culturales fue una de las causas por la que hoy intentamos repasar y rediseñar el instrumento que marca la didáctica y la metodología especial.

Investigaciones realizadas en diferentes países nos permiten conocer cómo se han llevado adelante los procesos de Integración, desde que estos se pusieran en marcha y que aun presentan observaciones muy puntuales en la que el docente o ejecutor de las practicas integracionista o inclusivas se ve en situaciones no deseadas repitiendo el mismo modelo tradicional con otro nombre. Por lo que nos hace ver que también se oscurece la practica desde instancias superiores y que solo la transformación ha incidido en el ejercicio de transformaciones escolares y no curriculares.

La necesidad del trabajo colaborativo y el ejercicio transdisciplinario.

Una adecuada transformación escolar necesita de una reforma curricular (*adecuación curricular o de flexibilización curricular*), es necesario considerar el trabajo conjunto entre los diferentes actores educativos y profesionales de apoyo que intervienen en la escuela.

El trabajo colaborativo, (Blanco, 2002), realizado por los distintos agentes de la comunidad educativa, *debe contribuir en manera conjunta a la mejora de los procesos educativos generales, de forma que no sólo se beneficien los alumnos con necesidades educativas especiales, sino todos los alumnos de la escuela.*

Etapas para llegar a un verdadero escenario inclusivo.

1. **Evaluación Psicopedagógica.** *Climent Giné* considera que se deben considerar diversas etapas previas a adentrarnos en la mirada del currículo y la necesidad de adaptarlo.
2. **Identificar las n.e.e.** *Todd Fletcher*, considera que no todos los alumnos son candidatos a la inclusión, se necesita definir las dificultades o barreras para el aprendizaje sino también su contexto familiar y social, dentro y fuera de la escuela.

3. **Definir el currículo.** *M.A. Casanova*, considera que el éxito de la escuela esta en el instrumento que se adecua a las necesidades de los educandos y tiene en cuenta el contexto aplicable.
4. **Fortalecer la escuela.** *O.Terre Camacho*, sin la participación de la familia y la comunidad cualquier proceso de atención a la diversidad corre el riesgo del fracaso.

Diversas acciones y diversas estrategias.

Luego de la reforma y transformación curricular la tarea esta en las “*posibles adecuaciones curriculares*”:

- **Adecuaciones de acceso** , referidas a los aspectos relacionados con la infraestructura, ayudas técnicas, materiales didácticos y mobiliario
- **Adecuaciones del currículo**, en las que debemos considerar los elementos clásicos de una planificación curricular entre los que tenemos los objetivos, los contenidos, las estrategias metodológicas, los recursos y la evaluación.

En cada caso se debe tener claro las necesidad educativa y la necesidad especial del alumno (a), y de acuerdo a sus características, tipo y grado de necesidad y relación con el diagnostico diferencial realizar las adaptaciones necesarias.

Las competencias docente – alumno una necesidad para la escuela que incluye.

Las competencias del docente-alumno implica una reflexion sobre la actualización profesional en un escenario existente y necesario comprometida con la nueva inclusión educativa y la atención a la diversidad como compromiso actual en la Educación. Sin duda alguna las competencias de los docentes y los alumnos son elementos significativos del proceso de enseñanza y de aprendizaje.

La autoformación, actualización y capacitación simultáneamente a la labor educativa permite al profesor desarrollar competencias en el escenario áulico y propicia el desarrollo de habilidades, conocimientos, destrezas y actitudes en los alumnos que estimulan su deseo de saber y dar continuidad al enriquecimiento de sus habilidades de manera autodidactica , sistemática y autodirigida.

Definir las competencias para la escuela que incluye nos compromete con la educación y la investigación científica en torno a la comprensión desde una dimensión evaluativa intentando que los análisis y resultados, así como aportaciones son elementos de solución a los diversos aspectos educativos.

Impulsar la investigación científica como elemento para la toma de decisiones y establecer el objetivo de promoción del desarrollo investigativo es aprovechar los resultados como insumo de políticas programas y materiales de información para transformar las prácticas educativas actuales en las aulas y en las escuelas, que conllevan a un mejor servicio, una mejor calidad y la equidad como un componente básico de los modelos educativos necesarios para la atención de las necesidades educativas especiales de nuestros alumnos y alumnas.

El término de "COMPETENCIAS".

Definir las competencias nos aproximan a entender que es un concepto nación de la globalización es decir de esto que hemos llamado " mundo global" y que va dejando de la lado eso que se cree, se siente, expresa y aprende.

El uso de las competencias en los procesos educativos sigue siendo una aspiración pedagógica que quieren alcanzar muchos modelos educativos, las escuelas, pero no el maestro. No existen aun indicadores claros para poder evaluar con base en competencias. En teoría suena muy bien, ya que también se expresa excelentemente en el puro formalismo de los maestros que se niegan a dejar sus prácticas de un currículum tradicional. Basta preguntar a cualquier maestro "honesto intelectualmente", que exprese su opinión sobre el tema y se darán cuenta de la gran confusión en la nueva forma de trabajar con base a las "competencias".

DEFINICIÓN DE COMPETENCIAS DE SERGIO TOBON: Son procesos complejos de desempeño con idoneidad en un determinado contexto con responsabilidades.

DEFINICIÓN DE COMPETENCIAS DE YADIAR JULIAN: Es una categoría de la persona humana centrada en la capacidad biopsicosocial-cognitivo expresada eficazmente en un comportamiento (s), en el marco de lo bueno; certero, equilibrado e inteligente en situaciones de la vida cotidiana ya sea personal ,laboral, profesional, deportivo, etc.

Si analizamos ambos criterios conceptuales podemos decir que una competencia es una categoría que está en la persona y que permite expresar aquello que los sujetos requieren para desenvolverse en situaciones y contextos diversos a lo largo de la vida en el mundo actual. Desde este criterio encontramos su dificultad evaluativa de los procesos y de los mismos productos educativo.

Vygotski (Coll y Solé, 1990) describen el papel del maestro como la influencia educativa entendida como la ayuda prestada por el maestro a la actividad constructivista del alumno. La influencia educativa eficaz consiste en un ajuste constante y sostenido de ayudas por parte del maestro a lo largo del proceso de construcción de los aprendizajes de los alumnos llamados hoy "*aprendizajes significativos*".

El maestro es facilitador de la zona de aprendizaje que posee el educando, en donde interviene de manera especial la actitud para aprender del aprendiz y el expertis del docente. En este proceso dual intervienen los procesos cognitivos y emocionales que se van conformando, acomodando, consolidando y cambiando de acuerdo al marco sociocultural en el que se desarrollan.

Es fundamental la interpretación de Ausbel (1963- 1968) cuando nos plantea que el aprendizaje del alumno depende de la estructura cognoscitiva previa que se relaciona con la nueva información, para quien la estructura previa es el conjunto de conceptos, ideas que un individuo posee en un determinado campo del conocimiento y de su organización.

"Si tuviese que reducir toda la psicología educativa a un solo principio, enunciaría este: el factor mas importante que influye en el aprendizaje es lo que el alumno ya sabe. Averiguase esto y enséñese consecuentemente" Ausbel.

GRAN PROBLEMA DE LA COMPLEJIDAD

LA FORMACIÓN BASADA EN COMPETENCIAS

En el presente documento se expone una síntesis de los principales lineamientos metodológicos de la **Formación Basada en Competencias** en la educación superior desde el pensamiento complejo. De acuerdo con esto, se plantea que las competencias son procesos complejos de desempeño ante problemas con idoneidad y compromiso ético, y se enmarcan en la formación integral. Esto exige procesos de transformación curricular basados en el direccionamiento estratégico desde **la Quinta Disciplina**, la organización curricular por módulos y proyectos formativos, y la planeación del aprendizaje por problemas y talleres.

Organizaciones de aprendizaje. PETER SENGE

La primera pregunta que se nos antoja hacer ante un encabezado como el anterior sería: ¿Qué es una organización en aprendizaje?. La respuesta que nos ofrece Senge es que éste sería el adjetivo que podríamos utilizar para describir a una organización o empresa que, de manera continua y sistemática, se embarca en un proceso para obtener el máximo provecho de sus experiencias aprendiendo de ellas. En el mismo sentido, la siguiente pregunta que nos haríamos sería: Y, ¿Qué aprende?. Para responderla el autor prefiere hacerlo

partiendo de la descripción de lo que es una empresa tradicional, ya que resultará más fácil para nosotros reconocer este tipo de organizaciones.

Para el autor, lo contrario a una "**Organización en Aprendizaje**" es una organización de tipo tradicional fincada en mecanismos rígidos de control y que funciona en base a ciertos métodos y conocimientos que ha ido adquiriendo a través de los años, ya sea por experiencias personales o bien imitando a otras empresas u organismos más grandes que han tenido éxito. Este tipo de organizaciones esencialmente reproducen lo que ya saben, abriéndose en ocasiones, a algunas novedades, las que en cierta medida deforma para poder incorporarlas a su modo de funcionar.

Como no confía en las capacidades de sus empleados ni en su grado de compromiso con la empresa y su responsabilidad, diseña mecanismos de control, sofisticados o burdos, que se estructuran de manera jerárquica vertical, formando una pirámide en cuya cima se toman todas las decisiones.

El problema para este tipo de organizaciones es que continuamente enfrentan a dos "enemigos". El primero es la realidad actual en que viven las empresas, la cual es cada día más compleja; y el segundo, es la empresa misma, la que para enfrentarse con dicha complejidad se vuelve ella misma cada vez más compleja. El resultado que se obtiene es el deterioro gradual o acelerado de sus niveles globales de calidad, de productividad y de la moral y vida misma de la organización.

Por el contrario, una organización en aprendizaje es aquella que se basa en la idea de que hay que aprender a ver la realidad con nuevos ojos, detectando ciertas leyes que nos permitan entenderla y manejarla. Este enfoque considera que todos los miembros de la organización son elementos valiosos, capaces de aportar mucho más de lo que comúnmente se cree. Son capaces de comprometerse al 100% con la visión de la empresa, adoptándola como propia y actuando con total responsabilidad. Por lo tanto, son capaces de tomar decisiones, de enriquecer la visión de la organización haciendo uso de su creatividad, reconociendo sus propias cualidades y limitaciones y aprendiendo a crecer a partir de ellas. Son capaces de trabajar en equipo con una eficiencia y una creatividad renovadas.

La Organización en Aprendizaje busca asegurar constantemente que todos los miembros del personal estén aprendiendo y poniendo en práctica todo el potencial de sus capacidades. Esto es, la capacidad de comprender la complejidad, de adquirir compromisos, de asumir su responsabilidad, de buscar el continuo auto-crecimiento, de crear sinergias a través del trabajo en equipo.

LAS CINCO DISCIPLINAS DEL APRENDIZAJE CONTINUO.

1. Desarrollar la Maestría Personal.

Esta consiste aprender a reconocer nuestras verdaderas capacidades y las de la gente que nos rodea. Solo si conocemos quiénes somos en realidad, que queremos y que es lo que somos capaces de hacer, tendremos la capacidad para identificarnos con la visión de la organización, de proponer soluciones creativas, y de aceptar el compromiso de crecer cada vez más junto con la organización.

2. Identificar y Desarrollar nuestros Modelos Mentales

Nuestras formas de pensar o modelos inconscientes (paradigmas), en ocasiones restringen nuestra visión del mundo y la forma en que actuamos. Para descubrirlos debemos voltear el espejo hacia nuestro interior y descubrir todos esos conceptos que nos gobiernan desde dentro. Conocer y manejar nuestros modelos o paradigmas nos permitirá promover formas de comunicación claras y efectivas dentro de la empresa, que sean un apoyo para el crecimiento y no un obstáculo.

3. Impulsar la Visión Compartida.

La clave para lograr una visión que se convierta en una fuente de inspiración y productividad para la empresa es que todos los miembros de la organización aprendan a descubrir en sí mismos la capacidad de crear una visión personal que de sentido a su vida y a su trabajo, que apoye la visión central propuesta por el líder. Todas las visiones personales van alimentando la gran visión de la organización, y cada uno siente en ella una conexión íntima que lo impulsa a dar todo de sí para convertirla en realidad.

4. Fomentar el Trabajo en Equipo.

El crear y fortalecer a los equipos de trabajo se centra fundamentalmente en el diálogo, en pensar juntos para tener mejores ideas. En el interior de los grupos se dan infinidad de relaciones inconscientes que van determinando la calidad del diálogo, tales como: mecanismos de auto-defensa, sentimientos de inferioridad o superioridad, deseos de complacer al superior, etc. Todos estos mecanismos funcionan bajo patrones que debemos aprender a reconocer y manejar para reconocer los obstáculos cuando están a punto de aparecer, permitiendo que florezca en todo momento la inteligencia del grupo.

5. Generar el Pensamiento Sistémico.

Esta quinta disciplina nos ayuda a pensar en términos de sistemas, ya que la realidad funciona en base a sistemas globales; Para ello es necesario que comprendamos cómo funciona el mundo que nos rodea.

Para reducir nuestra ansiedad en relación a la complejidad del mundo, desde pequeños se nos enseña a aislar los elementos que integran la realidad, asignando siempre una causa a cada efecto en cadenas más o menos complejas. Por ejemplo, tomemos el caso de un niño que lanza una piedra y

rompe un vidrio ¿Por qué se rompió el vidrio?, muchos contestarán que porque un niño tiró una piedra y todos quedan conformes con esta explicación. A este tipo de pensamiento se le llama de "explicación lineal o pensamiento lineal". En un extremo encontramos la causa y en el opuesto el efecto.

La esencia de la quinta disciplina consiste en un cambio de perspectiva de las situaciones que vivimos para poder identificar las interrelaciones en lugar de asociarlas a cadenas lineales de causa - efecto. Es necesario ver los procesos de cambio que se generan, en vez de las imágenes instantáneas que se producen.

Para entender de mejor manera este concepto, revisemos de manera sucinta los principales elementos de la Teoría General de Sistemas.

Existen algunos elementos claves del pensamiento sistémico, entre los cuales tenemos:

- Los sistemas se dividen a su vez en sub-sistemas (lo que existe dentro del sistema) y supra-sistema (el universo en el que se desenvuelve el sistema).
- Los sistemas cuentan con fronteras definidas (los límites del sistema) y están provistos de sensores con los que percibe su medio ambiente.
- Cualquier tipo de sistema tiene como su principal propósito la equifinalidad. Es decir, todos los elementos que lo integran funcionan en base a alcanzar el mismo objetivo o finalidad.
- Los sistemas generan la sinergia entre sus partes. Donde la suma de $2+2 > 4$. O bien, donde la suma total siempre será mayor a la suma de sus partes. A esta característica se le llama también de *retroalimentación de refuerzo. La retroalimentación de refuerzo permite que el sistema objeto de estudio acelere su crecimiento o su caída (como en el caso del pánico financiero que se produce en los mercados) creando un efecto de "bola de nieve" hasta cierto límite, donde comienza a producirse la retroalimentación de equilibrio, que tiende a conservar un cierto estado de cosas (para bien o para mal).
- Los sistemas cuentan con un elemento regulador de sus procesos para mantener su equilibrio, llamado de homeóstasis u homeostásis o de *retroalimentación de equilibrio.
- Todo sistema cuenta dentro de si con un mecanismo de demora o de espera. Este elemento, se refiere a que siempre existe un lapso de tiempo entre una causa y el efecto deseado. Si llegamos a comprender este fenómeno podemos manejarlo; si no, puede acarrear grandes dificultades.

*Se habla de retroalimentación o realimentación (feedback), debido a que al tratarse de relaciones circulares, cada efecto es a su vez causa de otro efecto.

La clave para comprender los procesos de retroalimentación y demora es entender que bajo las apariencias siempre existe un sistema independiente que

se desarrolla según sus propias leyes, y que mientras más tratemos de atacar los síntomas superficiales sin prestar atención a lo que ocurre en el fondo, más energía estaremos gastando en vano.

UN NUEVO ENFOQUE EN EL CONCEPTO DE LIDERAZGO.

Como conclusión podemos decir que en una organización en aprendizaje los líderes son diseñadores, guías y maestros; Son los responsables de construir una organización donde la gente constantemente expanda sus capacidades para entender la complejidad de la realidad, aclarar la visión personal y empresarial y mejorar los modelos mentales compartidos. Son asimismo, responsables de diseñar mejores procesos de aprendizaje por medio de los cuales la gente pueda enfrentar de manera productiva las cuestiones o situaciones críticas a las que se enfrenta y desarrollar la maestría en las cinco disciplinas.

Conclusiones.

"Más de lo mismo" y cansados de que se nos pida y se ponga en juego el profesionalismo de los educadores y maestros, docentes con miradas humanas, los técnicos y expertos en currículo deben asumir el rol de "*expertis*", el simple cambio de categoría semántica no es asumir, ni diseñar el nuevo currículo para la escuela de hoy, esa escuela que incluye.

Hay que hacer una reforma curricular moderna, transformadora, compleja, pero mas que nada - a mi juicio- entretenida, divertida.

¿Dónde está la fórmula?, en el respeto, en el amor.