



Fundación Adelanteduca

ENFOQUES DE INTERVENCIÓN

Fortalecimiento de la colaboración

ENFOQUE ECOLÓGICO FUNCIONAL

“El Enfoque Ecológico - Funcional hace referencia a aquel que integra todas las áreas del desarrollo de acuerdo a las características individuales del alumno (a) de una manera significativa y en actividades cotidianas; ofrece lo que es necesario a cada estudiante y busca información a través de evaluaciones formales e informales. El aspecto de la comunicación y socialización se encuentra en todas las experiencias de aprendizaje”.
(MINEDUC, 2009).



En el Currículo Oficial de un país, se expresa la visión y aspiraciones para con las nuevas generaciones. Asimismo concreta las finalidades de la Educación a través de la selección de objetivos, valores y destrezas que permitan a las personas desarrollarse y participar en las distintas esferas de la vida.

Entregar respuestas oportunas y pertinentes a la diversidad de estudiantes desde una visión inclusiva, demanda idear estrategias y criterios individualizados para implementar desde el propio Currículo Nacional, Programas de Estudio flexibles que consideren las características, desafíos, estilos de aprendizaje, intereses y expectativas de los estudiantes desde una visión, perspectiva o enfoque ecológico.

En otras palabras, que considere los aprendizajes y las habilidades funcionales que deben desarrollar los estudiantes, de acuerdo a una amplia gama de factores personales y contextuales, así como las interacciones que constantemente se producen entre estas dos variables.

Es aquí donde el Enfoque Ecológico - Funcional juega un papel fundamental en tanto promueve la individualización de los procesos de enseñanza y de aprendizaje, tomando en cuenta los siguientes aspectos:



ENFOQUE ECOLÓGICO

Considerar la pertinencia y funcionalidad de la enseñanza y de los aprendizajes; su proyección hacia el futuro.

El énfasis debe estar en favorecer permanentes generalizaciones y transferencias, así como la adecuación de los componentes del currículo, los tiempos, tipos de agrupaciones, materiales; entre otros. Además de que las actividades tengan significado, es muy importante que estén de acuerdo a la edad cronológica de los estudiantes.



El rol de los Establecimientos

Desde el enfoque ecológico, el rol de los establecimientos se debe centrar en diseñar experiencias de aprendizaje que permitan a los estudiantes desarrollar destrezas funcionales y académicas básicas para: Relacionarse con otros, Comunicarse, Orientarse y desplazarse libremente por diferentes contextos de participación social, Conseguir un manejo personal adecuado (vestirse, alimentarse, estar bien presentado; entre otras), Cumplir lo más autónomamente que sea posible con el desarrollo de actividades propias de la vida diaria, Dominar habilidades básicas funcionales de lectura, escritura y matemáticas,

Recrearse de múltiples formas, Explorar, descubrir y tomar decisiones informadas sobre sus preferencias profesionales, vocacionales y laborales, Beneficiarse de una formación laboral que se ajuste a sus posibilidades e intereses, Dominar competencias de empleabilidad, Integrarse al mundo laboral y a la vida de su comunidad, Construir / reconstruir permanentemente su propio Proyecto de Vida; Entre otras.





ENFOQUE MULTIDIMENSIONAL DEL FUNCIONAMIENTO Y LA DISCAPACIDAD INTELLECTUAL

Según la Asociación Americana de Discapacidades
Intelectuales y del Desarrollo (AAID)

Según la Asociación Americana de Discapacidades Intelectuales y del Desarrollo, AAIDD (anteriormente, Asociación Americana de Retraso Mental, AAMR), la DI se caracteriza por la presencia de limitaciones significativas tanto en el funcionamiento intelectual como en la conducta adaptativa que se manifiesta en habilidades adaptativas conceptuales (lenguaje expresivo y comprensivo, lecturaescritura, manejo de dinero y capacidad para fijar y alcanzar las propias metas), sociales (habilidades de comunicación, estilo de interacción, responsabilidad social, autoestima y vulnerabilidad) y prácticas (actividades básicas e instrumentales de la vida diaria tales como lavarse, vestirse, alimentarse, realizar tareas domésticas, etc. y habilidades laborales) y que se origina antes de los 18 años.

Esta definición considera la DI como un estado de funcionamiento de la persona (no como una enfermedad o trastorno mental) en relación con el medio en el que se desenvuelve. De este modo, el funcionamiento de la persona puede mejorar si se prestan los apoyos precisos, durante el tiempo necesario, para cubrir las diferencias existentes entre las capacidades de la persona y las demandas de su entorno.

Modelo de funcionamiento

Modelo multidimensional del funcionamiento humano (AAIDD, 2010)

- * **Dimensión I. Habilidades Intelectuales:** Razonamiento, planificación, resolución de problemas, pensamiento abstracto, comprensión de ideas complejas, aprendizaje rápido y aprendizaje a partir de la experiencia.
- * **Dimensión II. Conducta Adaptativa:** Grupo de habilidades conceptuales, sociales y prácticas aprendidas por la persona para funcionar en su vida diaria.
- * **Dimensión III. Salud:** Física y mental.
- * **Dimensión IV. Participación:** Interacciones y roles en las áreas de vida en el hogar, empleo, educación, ocio, espiritualidad y actividades culturales.
- * **Dimensión V. Contexto:** Condiciones del micro (ambiente social inmediato, es decir, familia y amigos), meso (vecindario, comunidad y organizaciones que proporcionan educación u otros servicios de apoyo) y macrosistema (patrones culturales de la sociedad, población y/o país de referencia) en los que la persona convive.

MODELO BIOPSICOSOCIAL DE LA DISCAPACIDAD

Este modelo constituye una opción para impulsar el enfoque holístico de la atención integral a las personas con discapacidad. En este contexto, el modelo trasciende al enfoque biomédico y aborda a la persona en forma integral, desde el reconocimiento de los derechos humanos, la autonomía, la integración, las capacidades y los apoyos, enfatizando en la interacción de la persona con discapacidad y el ambiente donde vive, considerando las determinantes sociales que influyen y condicionan la discapacidad.

Organización Mundial de la Salud



Las características fundamentales de este enfoque son:

- La atención primaria en salud, la asistencia sanitaria esencial accesible a todos los individuos y familias de la comunidad a través de medios aceptables, con plena participación social y a un costo accesible para la comunidad y el país, la multisectorialidad que implica el involucramiento de los diferentes actores sociales: instituciones, asociaciones, líderes y grupos comunitarios, familiares de personas con discapacidad, para trabajar de manera coordinada y sistemática.
- Se propone el trabajo en red, que conlleva una interrelación, a todos los actores o agentes locales unidos y conectados bajo una misma filosofía de atención propiciando acciones que contribuyan a la equidad mediante el acceso a igualdad de oportunidades e integración social, con enfoque de derecho.
- El enfoque incluye también la promoción de un sistema de protección social para las personas con discapacidad que dé respuesta a las principales necesidades de sociales y económicas a este grupo de población.
- El modelo biopsicosocial de atención integral a las personas con discapacidad, parte de una visión integrada, permitiendo explicar la discapacidad como un hecho multidimensional y establece los lazos entre los distintos niveles: biológico, personal y social que lo sustentan, planteándose el logro de la funcionalidad como parte de la rehabilitación.

9 pasos para el Fortalecimiento del trabajo colaborativo

1. Definir equipos o duplas de trabajo de manera flexible: en un establecimiento existen equipos permanentes (como los de ciclo o departamento) y también se establecen equipos esporádicos (por ejemplo: la comisión de organización de la feria de ciencias o la comisión de análisis del Simce).

Es importante que las personas sean conscientes de que son parte de un equipo, aunque este sea transitorio, y que se espera que funcionen como tal. Este es el punto de partida del trabajo colaborativo.

2. Destinar un tiempo y espacio regular: es necesario tener en cuenta que el intercambio cara a cara es un escenario propicio para la colaboración y, cuando esto no se ha experimentado, cuesta valorarlo, por lo que dejar estas condiciones a la decisión del grupo puede ser contraproducente.

Un equipo existe en un tiempo y un espacio, por eso es necesario que el equipo directivo destine un horario regular de trabajo, en un espacio definido.

Por ejemplo: en un liceo, los profesores del departamento de matemática destinan quincenalmente dos horas no lectivas a reunirse en la biblioteca para trabajar en sus planificaciones, consultándose y apoyándose mutuamente.



3. Establecer metas compartidas: un equipo sin un propósito común no tiene una razón de existencia. Si el trabajo colaborativo se reduce solo al enriquecimiento de las labores individuales, es difícil desarrollar un sentido de misión compartida y la alineación pedagógica necesaria.

Por ello, es importante que el encargo para los grupos sea muy claro, explicitando un gran propósito y metas de corto plazo. El equipo debería participar en la elaboración de estos objetivos para que los sienta propios.



4. Definir un formato o modalidad de trabajo: se sugiere entregar lineamientos a los equipos para organizar el proceso de trabajo conjunto, definiendo expectativas, formas de organización, contenidos y actividades a desarrollar.

Los niveles de organización que defina cada establecimiento pueden variar en calidad y profundidad; por ejemplo, pueden encontrarse desde reuniones informales, talleres de reflexión pedagógica bien organizados, hasta modelos de desarrollo docente más avanzados: comunidades de aprendizaje profesional, Investigación-acción, coaching entre pares, estudio de clases, tertulias pedagógicas literarias, entre otras.

5. Definir liderazgos facilitadores: en la mayoría de los casos, estos equipos requieren de un líder que coordine al equipo y organice su trabajo en torno a metas comunes.

No siempre es necesario que sea el jefe o que tenga mucha pericia, a veces su rol solo se limita a asegurar que todos se reúnan y a transmitir la información.

6.. Clima organizacional adecuado: un clima de confianza, en el que las personas se expresen libremente, se escuchen y puedan criticarse de manera constructiva, es básico para un trabajo colaborativo efectivo.

Cuando esto no se da en forma espontánea, es necesario construirlo intencionadamente, conversando sobre el tema y estableciendo ciertos criterios de funcionamiento.

Es importante que se considere a todos otorgándoles la posibilidad de aportar sin que se establezcan jerarquías rígidas en el momento de colaborar.



7. Transmisión de información pertinente y a tiempo: es necesario transmitir información clara, oportuna y eficiente entre los integrantes para aumentar la coordinación.

8. Generar autoevaluaciones de equipo: es importante generar momentos para evaluar el trabajo del equipo entre los miembros, solicitando la proposición de nuevos desafíos para avanzar en esto. Para ello, se puede hacer que el grupo determine la etapa de desarrollo en que se encuentra y establezca las estrategias para avanzar hacia la siguiente fase.

9. Concebir el funcionamiento del equipo directivo como un ejemplo de trabajo colaborativo: el trabajo alineado, sistemático y colaborativo del equipo directivo sirve como modelo de referencia para el trabajo del resto de los grupos, por lo que es recomendable asegurarse de que esto se produzca, aplicando las mismas orientaciones en sus acciones.



Fundación Adelanteduca