

UNIVERSIDAD NACIONAL DE RIO CUARTO
FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS
DEPARTAMENTO DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN



TRABAJO FINAL DE LICENCIATURA EN EDUCACIÓN ESPECIAL

El profesional de la educación especial y el trabajo en equipo en los diversos ámbitos de desempeño laboral



Milanese, Victoria
Soler, Camila
AUTORAS

Gianotti, Mariana
DIRECTORA

Agradecimientos

"La gratitud es la memoria del corazón." (Lao Tse)

A la universidad como institución formadora y a cada uno de los profesores que dejaron su huella con sus aportes y conocimientos.

A mi familia, Mónica, Eduardo, Lucas... mis pilares, los que me acompañan incansablemente en cada paso de mi vida.

A mis alumnos que cada día tienen algo nuevo para enseñarme y que me hacen amar cada vez más la profesión.

A mis amigos por su acompañamiento continuo, y principalmente a Rosario, esa hermana que la vida me regaló.

A mi compañera de tesis, pero mi amiga del alma, Victoria, con la cual tuve el placer de recorrer mis años de formación. Gracias por tu lealtad, alegría, compromiso, responsabilidad, amor y compañerismo.

A Mariana, nuestra profe y directora de tesis, que con su enorme sabiduría, su humildad y calidez permitió hacer realidad este sueño.

Cami.

En primer lugar, agradezco a Dios por esta gran bendición.

A mi institución formadora, la Universidad Nacional del Río Cuarto, por brindarme tantas oportunidades y posibilidades, y a todos los docentes y compañeros que tuve el agrado de conocer, que colaboraron desde su lugar con mi formación académica, profesional y personal.

A Nicolás, mi esposo y compañero incondicional, que me acompañó durante todo este proceso y que con su apoyo me alentó a seguir adelante. A mi papá y hermanos, por ser mi sostén durante todos estos años de estudio y crecimiento. A toda mi familia y amigos que me acompañaron afectuosamente en este proyecto.

A mis alumnos, que día a día me motivan a crecer y aprender y, a sus familias y a las instituciones en las cuales me desarrollo, que me brindaron tiempo y me animaron a continuar capacitándome.

Y dejo a sabiendas para el último, a tres grandes personas: a Camila, amiga y colega, quien, con paciencia, humor y amor supo ser mi guía, contención y apoyo diario, yendo a la par en esta nueva situación de aprendizaje que la vida generosamente nos regaló; a Mariana, nuestra querida directora, profesora y compañera que, con su humildad, sabiduría y apoyo emocional constante, fue nuestro principal aliento; a Susana, mi mamá que me mira desde el cielo y está conmigo en todo momento.

Vicky.

*“Todos nosotros sabemos algo.
Todos nosotros ignoramos algo.
Por eso, aprendemos siempre.”*

Paulo Freire.

Título:**El profesional de la educación especial y el trabajo en equipo en los diversos ámbitos de desempeño laboral**

Trabajo Final de Licenciatura en Educación Especial

Autoras: Milanese, María Victoria – Soler, Camila

Directora: Gianotti, Mariana

Resumen

El estudio denominado “El profesional en educación especial y el trabajo en equipo en los diversos ámbitos de desempeño laboral”, aborda la temática sobre el modo en que profesores y/o licenciados en educación especial se desarrollan junto a otros profesionales en los distintos escenarios del presente y cambiante campo laboral, vinculada esta modalidad de trabajo con la formación recibida, a partir de las experiencias brindadas por graduados que se encuentran actualmente en ejercicio profesional.

Desde una mirada interpretativa, se utilizaron recursos tales como narrativas y entrevistas en profundidad, que permitieron responder a los siguientes interrogantes: ¿Cuáles son las potencialidades del trabajo en equipo en el campo de la educación especial en los diferentes ámbitos de desempeño? ¿Cuáles son los modos en que el educador especial desarrolla el trabajo en equipo en diferentes ámbitos? ¿Qué relaciones existen entre la formación profesional recibida y el desempeño de las prácticas propias del trabajo con otros?

El propósito de esta investigación, es contribuir con información actualizada y situada a aquellos estudiantes y graduados de las carreras, como así también a las comisiones curriculares que se encuentran repensando la formación a través de los procesos de evaluación y cambio de los planes de estudio del Profesorado y de la Licenciatura en Educación Especial. Además, la temática se plantea como una de las áreas de vacancia en la investigación educativa en el ámbito de la educación especial.

Para lograr los objetivos propuestos, se seleccionó una muestra compuesta por 26 profesionales de las carreras Profesorado y Licenciatura en Educación Especial de la Universidad Nacional de Río Cuarto, que se encuentran desarrollando su labor en los diversos ámbitos, con una antigüedad laboral menor a 5 años.

El proceso de recolección de datos consistió en dos etapas diferenciadas; en la primera, se le solicitó a una parte de la muestra la elaboración de narrativas autobiográficas y en un segundo momento, se llevaron a cabo entrevistas en profundidad.

Las categorías de análisis emergentes de los datos, permitieron construir nuevos conocimientos acerca de los modos en que el profesional de la educación especial se relaciona con otros profesionales de manera colaborativa, asumiendo dicho trabajo en equipo diversas cualidades que responden a las demandas del nuevo escenario laboral inscripto en un contexto de cambio.

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN.....	6 - 7
--------------------------	--------------

PRIMERA PARTE: CONSIDERACIONES TEÓRICAS Y METODOLÓGICAS

Capítulo I: Acerca del trabajo en equipo en el quehacer de los profesionales en educación especial

Trabajo en equipo en un contexto de cambio.....	10 - 14
El Trabajo en equipo como una necesidad ante la atención a la diversidad en la escuela.....	14 - 15
Entre el trabajo en equipo y el trabajo colaborativo para atender a la diversidad de los grupos.....	16 - 18
Entre el individualismo y el trabajo colaborativo.....	18 - 19
Trabajo en equipo y formación.....	19 - 20
A modo de cierre.....	21

Capítulo II: Aspectos epistemológicos y metodológicos del Proceso de Investigación

Decisiones epistemológicas.....	22 - 23
Decisiones metodológicas.....	23 - 26

SEGUNDA PARTE: REFLEXIONES Y ANÁLISIS DEL PROCESO DE INVESTIGACIÓN

Capítulo III: Contexto de cambio o cambio de contexto

El cambio de perspectiva es todo.....	29 - 33
La educación es una sola.....	33 - 35
<i>Contradicciones discurso-realidad.....</i>	<i>35 - 37</i>
<i>Acerca del escenario: entre resistencias y apoyos.....</i>	<i>37 - 40</i>

Algunas consideraciones.....	40
------------------------------	----

Capítulo IV: Trabajar con otros

¿Cómo trabajamos colaborativamente los profesores en educación especial?..	45
<i>Vos hasta acá y yo hasta acá</i>	45 - 47
<i>Lo mío y lo nuestro. Dos caras de la misma moneda</i>	48 - 53
<i>Saber ser, saber hacer</i>	54 - 62
¿Cómo nos organizamos cuando trabajamos colaborativamente?.....	63
<i>Estilos de organización</i>	63 - 66
<i>La comunicación un aspecto esencial para trabajar colaborativamente</i>	66 - 74
¿Por qué trabajamos colaborativamente en educación especial?.....	75
<i>Aportes, miradas, contención</i>	75 - 76
<i>El trabajo en equipo como necesidad</i>	77 - 79
<i>El trabajo en equipo como aprendizaje</i>	79 - 80
Entonces... ¿por qué continuamos trabajando solos?.....	80 - 84
A modo de cierre.....	84 - 85

TERCERA PARTE: PALABRAS FINALES

Capítulo V: Consideraciones finales

La armonía entre el individualismo y la colaboración.....	88 - 89
Creando actitudes y formando saberes.....	89 - 90
Reorganizando funciones: la complementariedad.....	90 - 91
Nuestra propuesta.....	92 - 93
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	94 - 99
ANEXOS: NARRATIVAS Y ENTREVISTAS	100 - 201

INTRODUCCIÓN

La presente investigación se desarrolla como Trabajo Final de Licenciatura de la carrera Licenciatura en Educación Especial, de la Facultad de Ciencias Humanas, perteneciente a la Universidad Nacional de Río Cuarto. La misma, plantea como eje temático: el profesional de la educación especial y la conformación de equipos de trabajo en los distintos ámbitos en los que se desempeña, pretendiendo responder a la necesidad de conocer cómo el profesional de la educación especial desarrolla el trabajo en equipo y qué formación tiene para esto.

Teniendo en cuenta el tema del presente trabajo, surgen dos cuestiones que se consideran disparadoras. Por un lado, el cambio paradigmático que está atravesando el campo de la educación especial el cual implica nuevos escenarios de actuación para los profesionales y nuevas modalidades de trabajo. Así mismo, este proceso de transformación, puede impactar sobre el perfil del profesor y licenciado en educación especial, generando modificaciones que requerirán también, de nuevas respuestas desde la formación.

La necesidad emergente de generar alternativas que aborden la atención a la diversidad fue generando cambios paulatinos que nos llevan a pensar en un nuevo enfoque en la educación especial que intenta consolidarse como paradigma emergente y que a la vez coexiste con el modelo tradicional de abordaje hacia las personas con discapacidad (Parrilla Latas, A., 1997).

Este proceso es gradual y a veces implica muchos conflictos, pero debe ser pensado desde una postura crítica que *“permita analizar los errores cometidos y ajustar las respuestas (...) a la meta perseguida”* (Ob. Cit., 1997:40).

Con respecto al crecimiento del campo laboral, la autora menciona que la educación especial implica un contexto amplio que abarca tanto a la educación formal como no formal, planteando la diversidad como telón de fondo común a los distintos perfiles profesionales y escenarios posibles.

En este sentido, los objetivos que persigue esta investigación son:

- Conocer las potencialidades del trabajo en equipo en el campo de la educación especial en los diferentes ámbitos de desempeño;
- Identificar los modos en que el educador especial desarrolla el trabajo en equipo en diferentes ámbitos;
- Establecer relaciones entre la formación profesional recibida y el desempeño de las prácticas vinculadas al trabajo en equipo.

Se considera importante este estudio en el contexto actual de la educación especial porque se plantea como una de las áreas de vacancia en la investigación educativa y porque puede contribuir con información actualizada y situada a aquellos estudiantes y graduados de las carreras, como así también a las comisiones curriculares que se encuentran repensando la formación a través de los procesos de evaluación y cambio de los planes de estudio del Profesorado y de la Licenciatura en Educación Especial de la Universidad Nacional de Río Cuarto.

En función a la temática y los objetivos planteados, se realizó un proceso reflexivo-interpretativo de las voces de profesionales que se encuentran actualmente ejerciendo en diversos ámbitos vinculados a la educación especial.

A partir de procedimientos propios de la investigación cualitativa, se realizaron entrevistas y narrativas a los profesionales que constituyeron la muestra y se fueron generando categorías de análisis que posibilitaron una lectura nueva de los datos, otros interrogantes y nuevas reflexiones que se compartirán a lo largo de este trabajo. Este proceso se constituye en el puntapié inicial para aproximarnos a la comprensión de la realidad vivida en el interior de los equipos de trabajo de los que participan los profesionales de la educación especial que fueron parte de este espacio de intercambio.

En relación a la estructura organizativa de este informe, el mismo se compone de tres partes. La primera denominada “Aspectos teóricos y metodológicos”, alcanza las investigaciones relevantes que se constituyen como antecedentes, el desarrollo de marcos conceptuales centrales, las decisiones epistemológicas y estrategias metodológicas tomadas durante el proceso investigativo.

La segunda parte, central para este trabajo llamada “Reflexiones y análisis acerca del trabajo en equipo en educación especial” se vincula con el análisis de los datos recolectados, comprendido en las dimensiones, categorías y sub categorías que colaboraron con aproximaciones para lograr comprender las preguntas e inquietudes planteadas desde el inicio de este estudio.

Por último, la tercera parte de esta investigación definida como “Palabras finales”, remite a las consideraciones que pudieron sintetizar el proceso, complementarse con nuevas ideas y que permitieron concluir con algunas reflexiones, como así también abrir nuevos cuestionamientos en torno a aspectos teóricos, personales y hasta autobiográficos en relación a las maneras de desempeñarnos como profesionales del campo de la educación especial al interactuar con otros profesionales.

PRIMERA PARTE

CONSIDERACIONES TEÓRICAS Y METODOLÓGICAS



CAPÍTULO I

ACERCA DEL TRABAJO EN EQUIPO EN EL QUEHACER DE LOS PROFESIONALES EN EDUCACIÓN ESPECIAL

Trabajo en equipo en un contexto de cambio

El Trabajo en equipo como una necesidad ante la atención a la diversidad en la escuela

Entre el trabajo en equipo y el trabajo colaborativo para atender a la diversidad de los grupos

Entre el individualismo y el trabajo colaborativo

Trabajo en equipo y formación

A modo de cierre...

Para comenzar con este capítulo, resulta necesario presentar una serie de investigaciones afines al eje temático de este estudio, que brindarán las primeras aproximaciones en relación a la pregunta de investigación con el objetivo de comprender de qué manera se desenvuelve el profesional de la educación especial en contextos diversos de trabajo, junto a otros profesionales.

De este modo se inicia con la descripción de algunos estudios que se constituyen como antecedentes valiosos en relación al trabajo en equipo, en tanto permitirán avanzar en la construcción de los siguientes ejes conceptuales:

- La modalidad de trabajo en equipo inmersa en el nuevo escenario de la educación especial, desde la óptica de diversos autores;
- La necesidad de responder ante la diversidad en el nuevo contexto, a través de la conformación de trabajos de equipo;
- El trabajo colaborativo y la formación permanente como pilares para una educación de calidad;

- La influencia de las culturas colaborativas en el trabajo con otros, donde confluye la individualidad y la colaboración;
- La importancia de la formación profesional como aspecto transversal en la conformación de equipos de trabajo.

Trabajo en equipo en un contexto de cambio

Resulta importante, previo a presentar las investigaciones que colaboran con las preguntas y los objetivos del estudio, dar cuenta del posicionamiento teórico asumido desde el cual se realizan las diversas lecturas sobre la realidad comenzando por el término de *discapacidad*, tan prioritario en el campo de la educación especial como controversial.

Se trata de un concepto “plástico” que a lo largo de la historia ha ido tomando diferentes denominaciones, condicionado *“por el tiempo, espacio, y la ideología que lo determina en su cobertura significativa, pudiendo quebrarse su significación ante nuevos paradigmas”* (Ale, A., 2014:22).

Tomando la metáfora de la circulación de automóviles, que plantea Mareño Sempertegui, M. (2012, en Almeida, M. y Angelino, M., comp.):

“(…) pareciera que existe una gran vía, una amplia carretera que vamos a denominar la corriente principal de la vida social. Por esta vía transcurre la vida de todos nosotros, ahí están los espacios comunes (...) es decir, todos aquellos ámbitos de la vida en los que participamos en diferentes etapas de nuestro ciclo vital. Ahora bien, a un costado de esta vía central y si observamos con detenimiento, encontramos un carril selectivo, un carril exclusivo, un carril diferenciado en el que sucede y acontece la vida de la población calificada como discapacitada, una vía por donde sólo transitan aquellas personas que portan ese calificativo.” (Ob. Cit., 2012:134 en Almeida, M. y Angelino, M., comp.)

Desde una mirada crítica, se acuerda con el autor cuando hace referencia a que esta vía paralela es creada para diferenciarse de los espacios comunes, constituyéndose espacios segregados. Este sendero al costado del principal, implica una separación física y simbólica de las personas con discapacidad desde hace muchos años atrás y aun en la actualidad, a pesar de los cambios que se han suscitado en el tiempo, de los cuales se hará referencia más adelante.

Es importante la mirada que se tenga acerca la discapacidad, ya que la definición que se le asigne implica una manera de comprenderla y sobre todo una toma de postura

respecto de ésta y del abordaje de las personas que se incluyen en ese grupo. En este sentido, no se puede desconocer la dimensión médica o terapéutica cuando se habla de discapacidad, pero tampoco se debe depositar en esta única disciplina la comprensión de tal complejidad, sino más bien implica un abordaje integral (Mareño Sempertegui, M., 2012, en Almeida, M. y Angelino, M., comp.) y multidisciplinario.

Otro aporte que colabora con la conceptualización de la discapacidad, es el que realizan Rosato, A., Angelino, A. y otros (2009), haciendo referencia a cómo opera la lógica de la ideología de la normalidad:

“(…) sustentada en la lógica binaria de pares contrapuestos, proponiendo una identidad deseable para cada caso y oponiendo su par por defecto, lo indeseable, lo que no es ni debe ser. El otro de la oposición binaria no existe nunca fuera del primer término sino dentro de él; es su imagen velada, su expresión negativa, siendo siempre necesaria la corrección normalizadora.” (Ob. Cit., 2009:96)

De esta manera, al igual que a través de la metáfora de la vía de circulación paralela, se continúa con la lógica segregacionista con el agregado de que aquello que es opuesto, es indeseado y debe ser corregido. La ideología de la normalidad genera un producto: el grupo social de la discapacidad que, homologado y circunscripto al déficit no puede ser cuestionado por su evidente inscripción en la naturaleza.

Es así que desde esta postura a la cual se adhiere, la discapacidad es definida como un problema social en donde las personas están inmersas en una sociedad “discapacitante”, por lo que tanto las intervenciones como las políticas se presentan *“tendientes a aliviar las barreras sociales y actitudinales, más que a compensar a las personas de manera individual”* (Palacios, A. y Bariffi, F., 2007:57).

En palabras de Oliver, M. (1990 en Ale, A. 2014) el significado “discapacidad” se encuentra distorsionado por la gran influencia de definiciones provenientes del paradigma de la rehabilitación, que entienden a la persona con discapacidad como objeto pasivo de intervención y tratamiento generando consecuencias opresivas en ellas, reduciéndolas a un estado estático y dejando de lado sus experiencias vivenciales y situacionales.

Desde un paradigma social, la discapacidad es entendida a partir de las experiencias y vivencias de la misma persona, reconociendo los derechos que por tantos años se le fueron negados o fueron manejados por esa mayoría “la sin discapacidad”, “la normal”, entendiendo que la discapacidad es una condición de las personas y que por lo tanto son ellas las que deben decidir respecto de sus trayectorias vitales y proyectos.

Se trata entonces de analizar las problemáticas referidas a la discapacidad bajo la lupa de los derechos humanos, bajo los supuestos de la dignidad, el respeto y la diversidad, desde la lucha impulsada por las mismas personas en situación de discapacidad, y desde el análisis de los apoyos que brinda la sociedad en función de las necesidades reales que cada persona identifica como tales.

Por otro lado, en relación al *contexto de la educación especial* y como ya se ha planteado, la educación especial está siendo atravesada por procesos de cambio que se vinculan tanto a concepciones como a modalidades de abordaje y modificaciones en los roles de los profesionales de la educación especial, así como de las instituciones en las que desarrollan sus actividades habituales.

En este sentido, Parrilla Latas, A. (1997) refiere a que el cambio que se está produciendo, es mucho más que un ajuste parcial, porque implica una transformación global “*que exige una reconstrucción total de la forma de hacer educación*” (Ob. Cit., 1997:2).

El cambio que se está gestando es un proceso gradual e involucra la existencia de un nuevo enfoque que busca abrirse camino e intenta consolidarse coexistiendo con otros modelos que resultan importantes para comprender las dificultades y problemas actuales (Parrilla Latas, A., 1997).

Ya nadie duda de algunas consideraciones que implicaron luchas históricas y sostenidas por parte de diferentes colectivos vinculados a las personas con discapacidad. Hoy son conocidos los posicionamientos asociados a los derechos de las personas con discapacidad y al fuerte impacto del contexto en la promoción de sus posibilidades educativas.

En este sentido, a pesar de las dificultades que aun presentan los procesos de *integración e inclusión*, tanto los marcos legales como los profesionales que habitan las instituciones comprenden que es necesario correr la mirada para, sin desconocer los condicionantes que plantea la situación de discapacidad, avanzar hacia la valoración de las posibilidades que presentan todos los estudiantes que habitan la escuela.

“En términos de Sinisi, L. (2000) se refiere a la idea de una concepción de diversidad en la que la perspectiva y la escala de valores de uno (nosotros) se apropia de las de aquellos que quedan fuera de ese colectivo (otros) y plantea la adaptación de la diversidad a la cultura hegemónica. Entonces, si, en vez de focalizarnos en dónde será ‘colocado’ cada niño, empezamos a preguntarnos: dónde y cómo diseñar la enseñanza, necesariamente movemos del centro al niño y su dificultad. En consecuencia, pensar en

la enseñanza a partir de los principios que formula el currículo nos enfrenta con la necesidad de contar con herramientas para diseñar proyectos educativos acordes a los modos, tiempos y particularidades de aprendizaje de todos los alumnos, incluidos por supuesto los alumnos de educación especial. De esta manera, el objetivo es poner el acento en las condiciones de la situación donde se produce el acto de enseñar y aprender.” (Dubrovsky, S., 2005: 28)

Por ende, la escuela debería conformarse en una institución en la que la *diversidad* sea reconocida como potencialmente promotora de aprendizajes y de enseñanzas para todos los alumnos.

“Si se compara el modelo social con otros modelos tradicionales, en su perspectiva más rígida, éste aumenta su valor y encuentra su sentido. Sus mayores aportes están en la crítica de la perspectiva exclusivista biomédica, psicopatológica, psiquiátrica y sociológica tradicional. Redefine la discapacidad en términos de ambiente discapacitador y sitúa a las personas con discapacidad como ciudadanos con derecho.” (Ale, A. 2014: 26)

En esta misma línea Sinisi, L. (2010) menciona que el paso de un paradigma a otro se trata de una transición que implica cambios en la forma de actuar e intervenir tanto el campo de la educación especial como en el sistema educativo en general.

A su vez, afirma que son los mismos profesionales de la educación especial quienes plantean que se está atravesando por un proceso de cambio. Esta idea se condice con la de Parrilla Latas, A. (1997), quien menciona que dichos docentes se encuentran inmersos en este contexto debiendo saber enfrentarse a situaciones específicas y únicas que requieren de respuestas adecuadas presentando un marco de diversidad educativa.

Por último, se observa que al hablar de educación especial se hace referencia a todos los contextos educativos, tanto del ámbito formal como del no formal representando un amplio y denso número de contextos, niveles, tareas, y profesiones. Al estar todos estos espacios atravesados por un mismo proceso de transición, las prácticas que en ellos se generan deben responder a las demandas y necesidades que plantean los nuevos escenarios, por lo cual es de suma importancia la formación de los profesionales en la modalidad de *trabajo en equipo* (Portillas, V., 1993).

En este sentido, Duran Benítez, R. y otros (1998) plantean que el equipo no debe ser entendido como una suma de saberes y esfuerzos profesionales individuales e

independientes unos de otros, sino más bien como una “sinergia”. Esto implica la cooperación e interacción entre los distintos saberes y esfuerzos que se dirigen hacia la consecución de un mismo objetivo; se trata de un esfuerzo colectivo, donde se comparten normas y procedimientos de forma unitaria y responsable.

Trabajar interdisciplinariamente es establecer nexos entre conocimientos y métodos de una disciplina y otra, establecer vínculos entre la forma de pensar, de actuar, y aunar criterios en cuanto a valores, cualidades y puntos de vista que forman parte de las diversas disciplinas (Álvarez, 1999 en Cornachione, M., Jure, I., y Solari, A., 2002).

Por su parte, Antúnez, S. (1999) menciona que el trabajo en equipo se da mediante conductas de colaboración, coordinación interna y decisiones que se toman de manera consensuada. Se trata entonces de un conjunto de actores que intervienen de manera colectiva y que llevan adelante un liderazgo distribuido.

Introduciendo el concepto de *colaboración*, y en el mismo sentido, Johnston, M., (1997 en López Hernández, A., 2005) hace referencia a que la autoridad es compartida, y que se deben considerar las valoraciones y perspectivas de todos los participantes como parte inherente del proceso donde prime la reciprocidad por sobre la competencia.

El Trabajo en equipo como una necesidad ante la atención a la diversidad en la escuela

Portillas, V. (1993) realiza un recorrido histórico del campo de la educación especial y explica cómo se ha avanzado hacia nuevos modelos que exigen la formación de un profesorado que esté inserto en modalidades de trabajo en equipo.

En la descripción histórica realizada hace referencia a prácticas segregadoras, individualistas, centradas en la atención de aquellas personas con discapacidad que no se adaptaban a lo establecido como norma y que eran considerados como “deficientes”.

Luego, se centra en la evolución de los últimos años haciendo mención de términos tales como el de normalización, integración y reconocimiento de los derechos de las personas con discapacidad que han configurado un nuevo panorama en el campo de la educación especial, dejando de lado las posturas más segregacionistas para arribar a otras más integradoras, en las cuales se encuentra el trabajo por y hacia la diversidad a través de un trabajo en equipo entre profesionales.

Portillas, V. (1993) da especial importancia a las leyes que avalaron y dieron marco para la aparición de prácticas integradoras, especialmente refiere a la educación

de la persona con discapacidad en centros escolares comunes. Este nuevo escenario hace repensar las necesidades del alumnado y la forma de responder a ellas, entendiendo que dicha respuesta debe provenir de todos los actores que forman parte de la institución educativa.

El autor menciona que para poder llevar adelante un trabajo en pos de la diversidad teniendo un verdadero impacto en las prácticas y sin permanecer únicamente en el plano de lo discursivo, es necesario tomar una serie de decisiones y acciones que respondan concretamente a las nuevas necesidades. En este sentido, tanto la formación permanente como el trabajo en equipo, son considerados ejes para la atención a la diversidad.

En este contexto el trabajo en equipo se define como el conjunto de acciones y responsabilidades de toda la escuela que permite dar respuestas a la diversidad de necesidades educativas especiales de sus alumnos.

“Ahora bien, esto implica la necesidad de que exista un trabajo en equipo, (...) el desarrollo de tales procesos debe inscribirse siempre en un contexto en el que se produzca una participación activa y colaborativa por parte de los docentes.” (Carr, W., y Kemis, S., 1988, en Portillas, V., 1993:132)

Por otra parte, cuando se habla de atención a la diversidad se está haciendo referencia a asumir las diferentes necesidades que se presentan en la escuela y por tanto crear diferentes planes de actuación que permitan dar una respuesta adecuada a las necesidades educativas específicas de cada persona.

De esta manera la escuela se encamina hacia la búsqueda de diversas alternativas de acción mediante las cuales los alumnos sean tratados en función de sus necesidades. Se busca en definitiva la articulación de una escuela que sea capaz de dar respuestas individuales, adecuadas y concretas para cada caso, “(...) *un modelo centrado en la respuesta que el sistema educativo debe arbitrar para afrontar la diversidad de los alumnos, proporcionándoles la educación que necesitan*” (Portillas, V., 1993: 133).

Para poder llevar adelante esta lógica en la práctica educativa son necesarias una serie de condiciones por parte del sistema educativo en general, tales como la flexibilización de las estructuras organizativas, mayores y mejores recursos, la formación del profesorado en pos del trabajo con otros y la reflexión permanente sobre el trabajo desarrollado y las condiciones en las que la escuela desarrolla sus prácticas.

Entre el trabajo en equipo y el trabajo colaborativo para atender a la diversidad de los grupos

Por su parte, otro antecedente valioso lo constituye la investigación que realiza Antúnez, S. (1999) sobre la “calidad” en el plano educativo, término complejo de definir debido a que se presenta como relativo a las distintas circunstancias, lugares y especialmente, actores que lo definan.

Para colaborar con esta disyuntiva, el autor propone que los pilares fundamentales para una educación de calidad deben apoyarse en los valores de dignidad humana, justicia social, igualdad de derechos y oportunidades, libertad y transparencia. También puntualiza que es importante contar con la existencia de recursos y de dispositivos suficientes para la formación permanente de los profesionales, a través de evaluaciones constantes, de acciones concretas destinadas a la atención de la diversidad y de la generación de un clima institucional agradable, entre otros.

Para lograr aquella educación de calidad tan compleja como deseada, propone la estrategia del trabajo colaborativo entre los docentes que conlleva procesos de cohesión, consenso y apoyo.

“Digamos ante todo que, al referirnos a trabajo colaborativo, queremos designar la acción de obrar conjuntamente con otro u otros con el propósito compartido de alcanzar un mismo fin. La acción de colaborar puede desarrollarse entre diversos estamentos: profesorado, alumnado, padres y madres; entre servicios: inspección, servicios psicopedagógicos de apoyo a los centros...; entre centros educativos, etc. En nuestro caso, la colaboración entre docentes, es un modo de trabajar de dos o más personas, compartiendo recursos, para alcanzar unos propósitos específicos durante un período de tiempo determinado.” (Antúnez, S., 1999:95)

Los fundamentos que plantea para trabajar de esta manera se relacionan con la acción sinérgica del trabajo con otros que permite respuestas más adecuadas, ofreciendo mejores ayudas pedagógicas y una educación más justa y completa; el análisis colectivo de los problemas comunes; y la búsqueda de logro de los mismos objetivos, principios y valores, entre otros.

Luego de explicitar algunas potencialidades y motivaciones para trabajar de forma colaborativa, el autor se cuestiona por qué en ciertos casos no se desarrolla de esta manera, arribando a algunas consideraciones.

Por un lado, menciona que las prácticas individualistas ligadas a lo tradicional, se constituyen en uno de los obstáculos más grandes para poder lograr un trabajo cooperativo, que no sólo producen “atrofia profesional”, sino que a su vez dificultan acciones tendientes a la innovación educativa perpetuando situaciones de impunidad e inmunidad.

En relación al contexto educativo, expone que *“el dispositivo de unidades que los establecimientos escolares crean para desarrollar sus prácticas suele ser fragmentado, permanente y rígido”* (Antúnez, S., 1999:96-97), dando lugar a equipos cerrados agrupados de acuerdo a las especialidades, impidiendo la interacción con aquellos que se encuentran fuera del grupo. Estas acciones y otras enmarcadas en estructuras organizacionales demasiado rigurosas, dificultan el intercambio, la participación en la toma de decisiones y la comunicación.

Asimismo, el autor menciona que existe una creencia arraigada de que una estructura formal y manifiesta definida a priori garantiza de por sí la colaboración, cuando la realidad podría presentarse bien distinta de aquello establecido, siendo las normas de funcionamiento formales, superadas por las prácticas culturales rutinizadas al interior de las instituciones educativas.

Desde la mirada de los propios docentes y el equipo directivo Antúnez, S. (1999), señala que los hábitos, las tradiciones y las prácticas que tiñen sus relaciones, se presentan en ocasiones como obstáculos para la colaboración, siendo algunos de éstos el escaso tiempo dedicado a los colegas, los horarios escolares individualistas, las rivalidades o conflictos personales anteriores no resueltos, las conductas manifiestas que impiden el trabajo en equipo, entre otros.

Retomando la importancia de reflexionar sobre las necesidades de los estudiantes y su derecho a recibir una educación de calidad, Antúnez, S. (1999) nombra ciertos condicionantes que influyen sobre las intenciones de desarrollar procesos colaborativos, relacionados principalmente con la disponibilidad de tiempo y espacio físico suficiente y con una formación inicial y permanente apropiada.

En este sentido, propone incidir sobre los factores culturales con el propósito de favorecer la colaboración y en beneficio de los estudiantes, a través de procesos de empoderamiento de quienes transitan los establecimientos educativos.

Para finalizar, esboza algunas alternativas de solución ante las dificultades que se presentan. En primer lugar, concebir como ejemplo de trabajo colaborativo al equipo directivo de una institución, constituyendo criterios que merezcan ser respetados por los

demás miembros brindando espacios de liderazgo distribuido. Así también, plantear estructuras de organización más flexibles donde se complemente la autonomía escolar con otras organizaciones estables, poniendo énfasis en la experiencia, descentralizando la toma de decisiones y los ambientes dinámicos.

Por último, propone desarrollar estrategias para recibir adecuadamente a las personas nuevas, evitar la confianza en situaciones ligadas a la casualidad, desarrollar estrategias que estén basadas en dinámicas grupales y realizar evaluaciones continuas de las necesidades y problemáticas, promoviendo de forma permanente diversos modos de interacción y colaboración.

Entre el individualismo y el trabajo colaborativo

A diferencia de los antecedentes planteados en los apartados anteriores de este texto, la autora De la Barrera, S. (2015) realiza un estudio de caso sobre un proyecto de innovación e investigación para el mejoramiento de la enseñanza de grado (PIIMEG) de la Facultad de Ingeniería de la Universidad Nacional de Río Cuarto. Para ello, se centra en las diversas culturas profesionales docentes existentes en la universidad como institución educativa, dando a conocer la convivencia de diversas culturas que influyen en las instancias de formación.

Específicamente, se centra en el estudio de un grupo de docentes que de manera progresiva construye formas de trabajo colaborativas, realizando un análisis de las modalidades de interacción y colaboración existente entre ellos. En esta línea, reflexiona acerca de la transición que atraviesa la universidad desde culturas docentes individualistas hacia aquellas más colaborativas, que surgen de la real necesidad de los profesionales de trabajar de forma conjunta, en pos de brindar una educación de calidad e innovadora.

En el análisis que la autora realiza, emergen categorías que permiten comprender los datos en función a los procesos constructivos por parte de los docentes hacia culturas colaborativas, las cuales son: las relaciones interpersonales que se generan en el equipo de trabajo; las actitudes personales que muestran estos ingenieros docentes; las dinámicas de participación y toma de decisiones; y las condiciones organizativas bajo las cuales desarrollan sus tareas compartidas.

En la primera categoría las relaciones en el ambiente de trabajo observado, se percibieron desde la confianza, el apoyo, el sentido de pertenencia al equipo, el

aprendizaje conjunto y otros vínculos afectivos y lazos personales. En el caso de las actitudes, la autora da importancia a los aportes personales, al respeto, la humildad, la sinceridad intelectual y la empatía.

En relación a las dinámicas de participación y toma de decisiones se evidencian intercambios interpersonales y construcciones compartidas del conocimiento, articulaciones y acciones del trabajo en conjunto, tareas compartidas dentro y fuera del equipo, superación de las resistencias para colaborar, negociación y construcción de acuerdos, participación comprometida, así como coordinaciones y responsabilidades rotativas.

Por último, respecto a las condiciones organizativas, se analiza la disposición espacial que favorece la participación, distribución de tareas y tiempos y los recursos que alientan la comunicación.

Luego de esta construcción conceptual, la autora reflexiona en primer lugar, acerca de las limitaciones en el trabajo colaborativo docente, las potencialidades de trabajar en equipo y sobre los principales hallazgos de su investigación.

Finalmente, concluye que la tarea educativa es compleja en el actual contexto de presión laboral donde hay escaso tiempo real y disponibilidad para reflexionar sobre el quehacer y participar de múltiples tareas. Sin embargo, menciona que es un proceso colectivo que requiere de tiempo y esfuerzo para abrirse hacia una colaboración docente que tienda a superar la centralización en lo individual, alentando así a asumir una colaboración auténtica y verdadera.

Trabajo en equipo y formación

Tanto Portillas, V. (1993) como Antúnez, S. (1999), consideran la importancia de la formación inicial y permanente de los docentes y el trabajo colaborativo o en equipo, como una necesidad para responder a las nuevas demandas que genera el cambio educativo.

Por un lado, Portillas, V. (1993), lo fundamenta mencionando que la educación es una disciplina en la que interactúan un conjunto de profesionales y no se reduce sólo al maestro, atribuyendo la responsabilidad de atender la diversidad de necesidades educativas, a todo el colectivo profesional vinculado a la educación; son ellos quienes

deben consensuar los lineamientos para dar respuestas educativas coordinadas y coherentes.

Por otro lado, los motivos que plantea Antúnez, S. (1999), se relacionan con que la acción conjunta del trabajo permite mejores resultados que la simple suma de acciones individuales; a su vez esa colaboración aumenta y optimiza los criterios y principios de actuación a la hora de analizar las problemáticas comunes.

Cuando se habla de *formación docente* se hace referencia “*al proceso de conformación del pensamiento y del comportamiento socio-profesional que se inicia formalmente en la enseñanza sistemática de grado y se desarrolla en el desempeño del puesto de trabajo*” (Davini, C., 1995:34).

Desde esta posición, dicho proceso se organiza y regula a partir de un plan de estudio que se sustenta en supuestos y marcos políticos e ideológicos explicitados en una definición del perfil e imagen del profesional a formar, que también requiere de modificaciones en el momento en que cambian los paradigmas desde los que se interpreta y construyen marcos para la acción profesional.

Por otra parte, hablar de formación docente profesional nos lleva a plantear el concepto de *formación permanente*, asociado a la idea de trayectorias formativas inacabadas, en tanto el profesional de la educación necesita continuamente participar de procesos de actualización y de investigación sobre sus propias prácticas, en torno a los cuales sea capaz de generar nuevas lecturas respecto de la realidad en la que interactúa.

En este sentido, Cornachione, M., Jure, I., y Solari, A. (2002) plantean la necesidad de la formación de un profesional que sea polivalente, abierto, flexible y crítico y que esté preparado para desenvolverse en equipos de trabajo.

“La planificación del sistema de formación docente, tanto inicial como permanente, requiere considerar las necesidades del sistema educativo para el que se forma. Esta perspectiva incluye tanto la provisión de docentes como el desarrollo profesional de los que están en ejercicio, en función de las necesidades actuales y de las que surjan a partir de los desafíos que deben afrontar los distintos niveles educativos (básicamente referidos a la extensión de la escolaridad obligatoria estipulados por ley, pero también contemplando las transformaciones que pretenden impulsarse en las escuelas).” (Alliaud, A. 2013:204-205)

A modo de cierre...

Partiendo de la idea de que la educación se encuentra atravesando un período de cambio, es importante tener en cuenta los aportes teóricos que proponen autores reconocidos del ámbito.

En primer lugar, resulta esencial distinguir que dicho proceso de cambio viene impulsado por la impronta de una educación para todos, que contemple la diversidad y el respeto por el derecho a la educación que tienen todas las personas.

Si bien en la construcción de este camino ya han pasado más de dos décadas, y aún persisten viejas tradiciones que dificultan las acciones en pos del cambio que aún parecen indestructibles por estar ligadas a ciertas creencias y valores de gran poder, los avances y novedosos planteamientos no dejan de ser protagonistas en este nuevo escenario en el que los actores educativos nos encontramos como protagonistas de una especie de “lucha” entre la fuerza de las tradiciones y el impulso de lo nuevo que cada vez encuentra más argumentos a su favor.

Partiendo de la influencia de las nuevas concepciones y de las necesidades reales que plantea el escenario educativo actual, pareciera ser que la respuesta se halla en propuestas de trabajo con otros profesionales, donde el intercambio y la colaboración son moneda corriente de todas las instituciones; se trata entonces de formar profesionales que respondan a esa modalidad de trabajo.

Durante el trabajo de investigación que aquí presentamos fuimos tratando de comprender cómo se lleva adelante el trabajo con otros profesionales en el actual campo de la educación especial en los diversos ámbitos en los que el profesional de la educación especial desarrolla sus prácticas, dando especial importancia a la formación recibida por parte de estos profesionales en cuanto al trabajo con otros. Al hablar de formación se contempla tanto la formación inicial recibida en la universidad como la permanente, es decir aquella que tiene lugar a lo largo de la vida de una persona y que se vincula a necesidades propias del contexto de trabajo específico.

A continuación, se detallarán las cuestiones epistemológicas y metodológicas necesarias para poder llevar adelante la investigación.

CAPÍTULO II:

ASPECTOS EPISTEMOLÓGICOS Y METODOLÓGICOS DEL PROCESO DE INVESTIGACIÓN

Decisiones epistemológicas

El presente Trabajo Final de Licenciatura en Educación Especial, de acuerdo a los objetivos planteados, se enmarca dentro del paradigma interpretativo o constructivista. Esto implica concebir a la realidad que se estudia de manera “relativa”, pudiendo llegar a ella a partir de múltiples construcciones basadas en la experiencia y la naturaleza social y específica (Guba, E. y Lincol, Y., 1994).

Desde este paradigma, la relación entre el investigador y la realidad es transaccional-subjetivista ya que ambos se encuentran intrínsecamente relacionados a lo largo de todo el proceso de investigación, influyendo uno sobre otro de manera constante. En relación a esto, el investigador no se presenta como un observador ajeno a la realidad, sino inmerso en ella *“porque los significados sólo pueden ser alumbrados desde dentro.”* (Vasilachis de Gialdino, I., 1992:46).

En este estudio se intenta avanzar en la comprensión de los modos en que el profesional en educación especial trabaja colaborativamente y a la vez vincular esos modos de trabajo en equipo con la formación recibida en la carrera. Para esto se toman las voces de los protagonistas que, a través de narrativas y entrevistas en profundidad, reconstruyeron sus trayectorias de formación y de trabajo en el campo de la educación especial, lo que permitió interpretar y generar categorías teóricas emergentes respecto a sus modos de trabajo con otros.

En estrecha vinculación con el paradigma, la lógica de investigación que se utilizó es la cualitativa, la cual es multimetódica, naturalista e interpretativa, realizada en contextos naturales buscando dar sentido y significado a las situaciones que allí acontecen junto con sus protagonistas, a través de diversos materiales empíricos tales como entrevistas, historias de vida, estudio de casos, textos observacionales, etc. (Vasilachis de Gialdino, I., 2007).

Durante el proceso de investigación y a partir de las voces de los profesionales que conformaron nuestra muestra, se fueron reconstruyendo en procesos reflexivos de interpretación algunos escenarios y situaciones en torno a la temática en estudio. Esto

nos permitió avanzar en el proceso de construcción de las categorías, subcategorías y dimensiones que, entramadas con las teorías preexistentes constituyen el corpus que presentamos en los capítulos siguientes.

Decisiones metodológicas

Como se mencionó anteriormente, el tema de investigación gira en torno de los modos en que el profesional de la educación especial trabaja con otros y la formación que ha recibido para esto.

El interés por estudiar este tema se origina en una primera inquietud sobre el perfil del educador especial de acuerdo a los diversos ámbitos de desempeño y luego a modo de profundizar y delimitar la temática, se pensaron dichos perfiles también en función al trabajo con otros profesionales.

En este marco se formularon las siguientes preguntas orientadoras para la configuración de nuestro problema de investigación ¿Cuáles son las potencialidades del trabajo en equipo en el campo de la educación especial en los diferentes ámbitos de desempeño? ¿Cuáles son los modos en que el educador especial desarrolla el trabajo en equipo en diferentes ámbitos? ¿Qué relaciones existen entre la formación profesional recibida y el desempeño de las prácticas propias del trabajo con otros?

Para avanzar en la construcción de conocimiento situado, en torno a estas preguntas orientadoras de la investigación, se definió una muestra intencional, basada en criterios. Así, se constituyeron en nuestras unidades de análisis profesionales que se graduaron de las carreras Profesorado y Licenciatura en Educación Especial de la Universidad Nacional de Río Cuarto, que se encuentran ejerciendo su profesión en diversos ámbitos y que contaban con menos de cinco años de ejercicio profesional.

El hecho de no contar con un colegio profesional que agrupe a los graduados del campo de la educación especial, hizo más compleja esta tarea de identificación y contacto con cada uno de los profesionales. En un primer momento del proceso de muestreo se contactó a dieciocho graduados que se desenvuelven en contextos formales (escuelas especiales, escuelas comunes, centros de rehabilitación, centros educativo-terapéuticos y centros de día) y no formales (centros de equinoterapia y colonias de verano).

Para iniciar el proceso de recogida de datos, en una primera etapa se solicitó la elaboración de textos narrativos a cada uno de los profesionales que componen la muestra.

Las narrativas se caracterizan por ser un método biográfico y se presentan como una de las principales tradiciones de las investigaciones cualitativas que buscan describir, analizar e interpretar los hechos de vida de una persona, para poder comprenderla en su singularidad o como parte de un grupo (Vasilachis de Gialdino, I., 2007).

Al decir de Soutu, R. (2005) el texto narrativo tiene el objetivo de reconstruir - desde el actor- situaciones, contextos, comportamientos, percepciones y evaluaciones. Esta reconstrucción recoge la experiencia tal como fue procesada e interpretada por el protagonista y es filtrada por sus creencias, actitudes y valores, que a la vez son ubicados social e históricamente.

Por estas razones *“contar las propias vivencias y leer (en el sentido de interpretar) dichos hechos y acciones, a la luz de las historias que los actores narran, se convierte en una perspectiva peculiar de investigación”* (Bolívar A., 2002:3).

Las narrativas se realizaron a partir de la siguiente consigna y fueron enviadas en forma digital para pasar a componer el corpus de datos a analizar:

“En el marco de la elaboración de nuestro Trabajo Final de la carrera Licenciatura en Educación Especial, estamos trabajando sobre: *El profesional de la Educación Especial y el trabajo en equipo en los diversos ámbitos de desempeño laboral*.

Para poder desarrollar el trabajo, necesitamos contar con tu colaboración para la escritura de una narrativa en la que, en no menos de una carilla, relates aspectos positivos y negativos de tu trabajo en Educación Especial, incluyendo situaciones y personas significativas y contextos de actuación.”

Una vez analizadas las narrativas obtenidas por el primer grupo de graduados que conformó este estudio, se inició un segundo momento de recogida de datos en el que se realizaron entrevistas en profundidad a ocho graduados que también pertenecieran a los diversos ámbitos de desempeño antes mencionados.

Las entrevistas en profundidad son una estrategia privilegiada en el enfoque cualitativo ya que se caracterizan por ser flexibles y dinámicas, no estructuradas ni

directivas, sino abiertas “(...) *siguen el modo de una conversación de iguales, y no de un intercambio formal de preguntas y respuestas*” (Taylor, S. y Bogdan, R., 1987:101).

Dichas entrevistas se organizaron en torno a los datos relevantes que emergieron de las narrativas, a partir de las cuáles se formularon los ejes que guiaron cada nueva conversación. Estos diálogos dieron lugar a la profundización de lo expresado en la etapa inicial, en torno a los objetivos del estudio (Ver Anexo: “*Preguntas orientadoras para las entrevistas*” págs. 138-139).

Se seleccionaron estas dos estrategias de recolección de datos para lograr un proceso de triangulación de instrumentos que nos permitiera la comparación de las diferentes voces de los actores comprometidos con nuestro estudio.

Siguiendo a Taylor, S. y Bogdan, R. (1987) la triangulación es definida como la combinación en un solo estudio de dos o más fuentes de datos, “(...) *suele ser concebida como un modo de protegerse de las tendencias del investigador y de confrontar y someter a control recíproco relatos de diferentes informantes*” (Ob. Cit., 1987:92).

En relación al análisis de los datos, se desarrolló un proceso de comparación constante en el que, a partir de la lectura analítica de cada párrafo narrado en forma escrita u oral, se fueron identificando ideas-ejes que constituyeron códigos iniciales para la generación de categorías emergentes de los datos.

En la medida en que se recibían las narrativas se establecían códigos que se constituían como modelo para analizar próximos datos, de modo que al finalizar la primera etapa de codificación se estuvo en condiciones de crear agrupamientos que dieron origen a categorías iniciales. Luego, retomando los objetivos de la investigación se procedió a la selección de aquellas categorías que resultaban más pertinentes.

Estas narrativas permitieron generar las primeras categorías que hoy conforman el capítulo III de este informe. Las mismas nos brindaron las primeras aproximaciones del escenario en el que se desarrollan los profesionales, algunos aspectos del trabajo con otros y de la formación del educador especial, lo que a su vez orientó la elaboración de las preguntas de las entrevistas en profundidad.

En la segunda etapa del proceso se desarrollaron las entrevistas en profundidad, que una vez desgravadas, formaron parte de un caudal de datos a ser codificados dando lugar a nuevas interpretaciones y relaciones entre los decires de los graduados en educación especial que conformaron la muestra. Este proceso de codificación y categorización se desarrolló de la misma manera que en la primera etapa.

Luego, con la totalidad de los datos se unificaron las categorías emergentes de las narrativas y entrevistas en un documento nuevo, realizando un proceso de comparación constante entre los datos obtenidos de ambas estrategias de recolección, reorganizándose nuevamente toda la información.

De esta manera quedaron constituidas categorías, dimensiones y subdimensiones, que continuaron transformándose a lo largo del proceso y a partir de cada nueva lectura de diversas fuentes teóricas, que contribuyeron a los procesos de interpretación. Así resultaron dos grandes ejes de un proceso dialéctico entre datos obtenidos, material teórico pertinente e interpretaciones personales que se configuraron en el capítulo III y IV.

El primero, llamado “Contexto de cambio o cambio de contexto” da cuenta del proceso de transición que atraviesa el campo de la educación especial; el segundo denominado “Trabajar con otros”, versa sobre las particularidades que asume el trabajo colaborativo, su organización general, las motivaciones para llevarlo a cabo y reflexiones acerca de otras modalidades de trabajo.

Para otorgarle mayor validez a esta investigación, se transparentó el proceso metodológico explicitando, en el presente capítulo, todas las etapas que se fueron realizando. Por otro lado, otra estrategia para colaborar con la validez del estudio, fue la triangulación de datos y teorías que se realizó durante el análisis de las narrativas y las entrevistas en profundidad.

Así también, otro modo de resguardar la calidad de nuestro estudio fue el intercambio constante entre los investigadores y quien supervisó durante todo el proceso este trabajo final, realizando aportes y sugerencias sustanciales.

En cuanto al criterio de credibilidad, se pretendió demostrar la emergencia real de las categorías que se testimonian con fragmentos extraídos de ambas fuentes de datos. Así mismo, se desarrollaron procesos de *validación respondente* con el propósito de confirmar la validez de las interpretaciones realizadas con los participantes de la investigación.

SEGUNDA PARTE

••

REFLEXIONES Y ANÁLISIS DEL PROCESO DE INVESTIGACIÓN



CAPÍTULO III:

CONTEXTO DE CAMBIO O CAMBIO DE CONTEXTO

El cambio de perspectiva es todo

La educación es una sola

- *Contradicciones discurso-realidad*
- *Acerca del escenario: entre resistencias y apoyos*

Algunas consideraciones...

Este capítulo pretende dar cuenta de la historia y la actualidad de los diversos aspectos que constituyen el campo de la educación especial, para así contextualizar y brindar al lector un marco referencial que permita comprender los cambios que se fueron suscitando a través de los años y que configuran el escenario actual donde se desenvuelven profesionales de la educación especial, y que junto con otros afines al campo generan redes de intercambio pudiendo conformar procesos colaborativos al desarrollar su tarea cotidiana.

A continuación, se realizará una breve reseña histórica de los diversos modelos por los que fue transitando la educación especial, haciendo hincapié en las concepciones que subyacen a cada uno de ellos, las intervenciones que de allí derivan y los intereses más o menos explícitos detrás de su constitución.

A lo largo del presente capítulo, se buscará brindar elementos para interpretar el posicionamiento desde el cual se producen tanto los textos que son motivo de análisis, como las prácticas en las que cada relato se sustenta y justifica.

“Toda estrategia de intervención implica y se sustenta necesariamente, aun cuando no sea percibida explícitamente por los agentes participantes, en una concepción de los procesos sociales, y más concretamente, de los factores que intervienen de manera decisiva en los mismos. En ese sentido, la concepción que tengamos acerca del fenómeno de la discapacidad, condicionará las maneras de entenderlo y las estrategias

que diseñemos para abordarlo.” (Costa, 1997 en Mareño Sempertegui, M. en Almeida, M. y Angelino, M., comp. 2012:136)

El cambio de perspectiva es todo

En la actualidad, en el campo de la educación especial coexisten diversos paradigmas, que dan cuenta de los cambios que se han ido desarrollando a lo largo del tiempo.

Sinisi, L. (2010) plantea que los paradigmas son como una lente a través de la cual la sociedad ve, mira, observa y comprende las cosas que ocurren. Se trata de un conjunto de creencias y valores que crea la sociedad para comprender la realidad; sucede que en ciertos momentos ese modo no logra explicar todo lo que ocurre y aunque no es eliminado por completo, se generan otros modos que pueden reemplazar al anterior o coexistir más o menos armoniosamente.

Estos procesos de crisis y modificación paradigmáticos implican instancias de larga duración ya que, para cambiar la forma de ver y comprender la realidad es necesario modificar el sistema de creencias y valores que posee un conjunto de personas, a partir de sus experiencias, prácticas y conocimientos.

Actualmente nos encontramos en uno de estos momentos en los que los profesionales del campo de la educación transitan por algunas rupturas y cambios, en cuyo escenario se entremezcla lo antiguo con las nuevas tendencias que buscan responder a las problemáticas actuales.

A continuación, los siguientes testimonios evidencian cómo los profesionales conviven con estos cambios en el ámbito de la educación especial.

(...) se diversifican las propuestas, pero coexisten paradigmas, tales como el paradigma médico, terapéutico y el educativo. Cabe destacar que, cada uno de estos contextos de actuación dependen de diferentes ministerios: salud, educación, promoción social. (N5)

El cambio positivo de su rol profesional es el que brinda una visión mucho más ecológica de la situación del niño, a comparación a la de los viejos paradigmas, reconociendo la patología, pero no ya como un determinante sino como una situación que caracteriza a una persona como uno de muchos otros factores (personales, familiares, culturales, sociales), pero siempre tomando como base una perspectiva contextual. (N9)

Los profesionales hablan de los diversos modelos que influyen en sus prácticas cotidianas por lo que resulta pertinente conceptualizarlos a los fines de comprender la realidad que atraviesa a sus prácticas.

Palacios, A. (2008) realiza un recorrido histórico para poder analizar el modelo social que considera vigente en la actualidad y para ello retoma los antiguos y coexistentes modelos: el de la prescindencia y el rehabilitador.

En el modelo de la prescindencia se considera que la persona con discapacidad es innecesaria para la sociedad ya que, es improductiva y es consecuencia de una desgracia divina. Por esos motivos, su vida no tiene valor y se puede prescindir de ella, llevándose a cabo prácticas eugenésicas o marginadoras.

Desde el modelo rehabilitador, las causas de la discapacidad no son religiosas, sino científicas. Entonces, se estudia el caso y se rehabilita el daño para poder rescatar el valor de la vida y tornarla productiva con el fin de “normalizarla”, reparando su déficit, generalmente asociado a lo biológico, en pos de una cura.

El modelo de la prescindencia tiene su origen en la Edad Antigua, con el imperio greco-romano, donde los niños con alguna discapacidad eran sometidos al infanticidio por no cumplir con los valores de estética, perfección y salud que perseguían esas sociedades. Más adelante durante la Edad Media, los cánones pilares de ese momento eran la posesión de bienes y la salud, por lo que las personas con discapacidad junto con los más carenciados, conformaban una clase excluida.

Por su parte, el modelo rehabilitador tiene sus comienzos en el siglo XX, a mediados de los años '80, período en el que el ciudadano era valorado en función a su productividad y rentabilidad, por lo que la persona con discapacidad debía ser rehabilitada para poder responder a los estándares sociales e insertarse en el mercado. (Palacios, A. 2008)

Finalmente, el modelo social es presentado por la autora como el más reciente, el cual concibe a la discapacidad como una consecuencia de las barreras que la sociedad impone bajo la idea de “norma”. Por ende, las intervenciones se realizan sobre el entorno de la persona con discapacidad, apuntando a eliminar dichos impedimentos para que la misma, entendida de modo integral y en términos de igualdad de derechos, tenga participación plena en su comunidad. Lo mencionado se puede vincular con lo expresado en el testimonio que se presenta a continuación:

Identificar y reconocer, tanto las habilidades, capacidades, intereses y motivaciones de la persona en situación de discapacidad, como así también aquellas barreras que obstaculizan el ejercicio pleno de los derechos de la misma. (N13)

Todo este cambio paradigmático, donde coexisten modelos diversos, trae aparejada una concepción diferente del sujeto de la educación especial y por ende, de los modos de intervenir en dicha realidad y ante sus necesidades. En este sentido, se observa que los profesionales relatan situaciones que refieren a este proceso histórico de cambio.

Pensemos sino que hace solamente 20 años atrás un niño con Síndrome de Down no se alfabetizaba y surge así la pregunta ¿no se alfabetizaba porque no tenía las condiciones para hacerlo o porque el docente no pudo ofrecerle lo necesario para que lo logre? El cambio de perspectiva es todo; mientras desde una visión los vemos como sujetos sin posibilidades, desde otro ángulo los percibimos como personas con posibilidades de lograr muchas cosas dependiendo esto de la oferta que le brindemos. (N9)

Lo expresado en los testimonios se vincula con la postura presentada por Aznar, A. y González Castañón D. (2008) quienes mencionan que las estructuras de pensamiento que condicionan la forma de ver las cosas, prescriben necesariamente cuáles son las investigaciones y abordajes adecuados y anticipan los modos de verificación de los enunciados que se hagan sobre los objetos abordados.

Si bien, se observan avances de modelo a modelo sobre la concepción de la persona con discapacidad y sobre las intervenciones profesionales consideradas pertinentes, continúan apareciendo modos de marginación a través de acciones que se plantean como “superadoras” y que, si son analizadas críticamente ocultan concepciones asociadas a los antiguos modelos.

De acuerdo con Mareño Sempertegui, M. (2012, en Almeida, M. y Angelino, M., comp.) coexisten socialmente dos concepciones dominantes sobre la persona con discapacidad que además de ser interpretaciones colectivas, orientan la práctica y podrían entenderse como resabios de los modelos que se suponen superados.

Estas son, por un lado, la idea de la “víctima” que, o necesita atención permanente por cierta incapacidad o requiere de una intervención hospitalaria segregada porque hay algo mal en ella (Palacios, A. 2008), y por otro lado la tendencia creciente a medicalizar y

diagnosticar masivamente desdibujando la real necesidad, centrando aún la mirada en el déficit y en un proceso de normalización homogeneizante (Mareño Sempertegui, M., 2012, en Almeida, M. y Angelino, M., comp.).

De esta manera, se considera que continúan a través de eufemismos o intervenciones más sutiles, los mismos supuestos que orientaban a la sociedad de los modelos de la prescindencia y rehabilitación.

A pesar de esto, actualmente se pueden visualizar cambios que tienden hacia un modelo social, donde la persona con discapacidad comienza a autodefinirse desde su lugar, a tener “voz” propia. Esto repercute y de alguna manera pone en crisis a las concepciones predominantes, al considerar y reclamar sus derechos sobre la base de la igualdad y la dignidad. Postura que también comienza a tener impacto sobre las intervenciones profesionales.

En el compartir debemos, no como obligación sino como filosofía de vida, reconocer en las personas con y sin discapacidad la dignidad, libertad y la igualdad, desde las cosas más simples y cotidianas, hasta la implementación de políticas que comiencen a favorecer y acentuar la participación de las mismas en el entorno en que se desarrollan.
(N 13)

(...) el centro de la discapacidad deja de ser la persona misma, para dar un giro y centrarse completamente en la sociedad. Es decir, las adaptaciones que la comunidad realiza a las necesidades individuales y colectivas, que permitan la participación en la vida económica, social y cultural de las personas. (N13)

En este marco Rosato, A., Angelino, A. y otros (2009) proponen entender a la discapacidad como una producción social:

“(...) inscripta en los modos de producción y reproducción de una sociedad. Ello supone la ruptura con la idea de déficit, su pretendida causalidad biológica y consiguiente carácter natural, a la vez que posibilita entender que su significado es fruto de una disputa o de un consenso, que se trata de una invención, de una ficción y no de algo dado. Es, también, una categoría dentro de un sistema de clasificación y producción de sujetos.” (Ob. Cit., 2009:92)

Es importante resaltar la necesidad de que *“la discapacidad deba ser abordada desde un enfoque holístico”* (Palacios, A., 2008:133), ya que al concebirla a partir de las barreras que la sociedad impone, se requiere que ésta, y por ende los profesionales promuevan un accionar partiendo de la premisa de que todas las personas son y hacen

en función a su entorno y a los derechos que se les reconocen. Así, desde este lugar las intervenciones que se desarrollen contemplarán todas las aristas, sin caer en los reduccionismos que abarcan una sola perspectiva.

La educación es una sola

En este contexto en el que coexisten diversos modelos, pero en el que comienza a tomar mayor ímpetu el modelo social, es importante considerar los conceptos que orientan esta nueva perspectiva y que tuvieron su impacto en la legislación educativa de nuestro país.

Esta categoría permite visualizar que, al cambiar la mirada del mundo, la naturaleza, la realidad, cambian también las prácticas educativas y se diversifica el ámbito laboral; surgen términos como el de integración e inclusión, dos términos en discusión y muy presentes en los debates que se generan al interior de las instituciones educativas, que suelen confundirse y/o definirse como sinónimos.

A continuación, los testimonios muestran la forma en que los profesionales conciben a la educación de la persona en situación de discapacidad.

Desde mi punto de vista la educación es una sola y todos deberíamos apostar a ella dentro de un mismo sistema, en todos los niveles y apoyando desde las diferentes disciplinas en lo que haga falta. (N2)

(...) considero de gran importancia que se realicen cambios en las actitudes de los diferentes profesores como así también en las prácticas educativas para avanzar y encaminarnos hacia una educación inclusiva, donde es de vital importancia el respeto, la aceptación y la valoración de las diferencias. (N14)

(...) hoy la mayoría hablamos de "integración, inclusión", términos diferentes y amplios a su vez. Hoy hablamos de escuelas inclusivas y el niño con discapacidad es parte de ello. Los docentes de escuelas comunes, los niños, los padres, aceptan al niño con discapacidad como un niño más de la institución educativa, cuidándolo, respetándolo, ayudándolo, observando sus logros en este proceso de escolarización. (N16)

Los testimonios reflejan claramente que la educación tal y como se da en la actualidad se ha abierto hacia la diversidad de trayectorias escolares, pero lo que aún no queda claro es si hoy se habla de integración o inclusión, cuando pensamos a la persona con discapacidad en interacción con la institución o con la comunidad.

En este sentido, Echeita G, y Rodríguez V. (2006, en Bonals, J. y Sánchez-Cano, M., 2007:22) se preguntan “¿Por qué hablamos de inclusión cuando llevamos años apoyando y defendiendo las políticas de integración escolar del alumnado en situación de desventaja? ¿Se trata de una simple modernización del término para seguir hablando de educación especial o de la educación compensatoria?”

Es imprescindible definir ambos términos y analizar las prácticas actuales para poder comprender dónde se está situado; “hablar de inclusión o integración no implica partir de una definición acabada de estos conceptos/categorías ya que, es el marco teórico conjuntamente al contexto en el que se producen y los usos que se realizan de ellos, los que definen sus significados” (Sinisi, L., 2010: 11).

La autora, también inscribe este debate desde el plano paradigmático:

“Los debates actuales en torno a la relación o a la diferencia entre integración e inclusión escolar, se están planteando en términos de ‘paradigmas’. Es decir, tanto los técnicos en políticas educativas, equipos de conducción escolar, así como los especialistas en educación, particularmente el campo de la Educación Especial proponen que se ha pasado del ‘paradigma de la integración’ que supone a niños, niñas y jóvenes como portadores de necesidades educativas especiales -modelo que supuestamente estaría apuntando al déficit- al ‘paradigma de la inclusión’ que, por el contrario, según fundamentan, se corre de la perspectiva sobre las necesidades especiales por la del ‘derecho’ que tienen todos los niños, niñas y jóvenes de acceder a una buena educación que los incluya en sus diferencias.” (Ob. Cit., 2010:12)

Teniendo en claro que ambas acepciones son diferentes, se puede definir a la integración escolar siguiendo a Romero, R. y Lauretti, P. (2005) como un proceso continuo y progresivo que tiene como finalidad la incorporación del individuo con necesidades educativas especiales a la comunidad escolar. Resulta importante analizar la palabra “incorporación” que está a la base de la definición antes mencionada; la utilización de este término da cuenta de que es la persona quien debe adaptarse a un todo, a una estructura, a un sistema ya constituido que lo recibe.

En la misma línea de reflexión Sinisi, L. (2010) expresa que la palabra integrar según el diccionario de la Real Academia Española proviene del latín “integrare”, lo cual significa constituir las partes de un todo.

Por otra parte, en referencia a la “inclusión” según la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, es un derecho por el cual los Estados Partes deben asegurar un sistema de educación inclusivo en todos los niveles, así como

también a lo largo de toda la vida. Específicamente en el artículo 22, inciso 2 se expresa que la persona con discapacidad no debe quedar excluida del sistema general de educación, y tiene el derecho de acceder a la misma en igualdad de condiciones, otorgando los apoyos necesarios en cada caso en particular.

Sinisi, L. (2010) expresa que incluir proviene del latín “includere” es decir contener algo dentro de otra cosa y llevarla de forma implícita. En la actualidad y tal como menciona la autora, el término de inclusión es el eslogan o la “categoría estrella” de programas políticos y educativos llevados a cabo por importantes organismos nacionales e internacionales.

Sin embargo, su sola enunciación, su uso insistente, retórico y generalizado, no asegura un cambio en las situaciones y prácticas cotidianas. Muchas veces la realidad nos presenta la contracara de la inclusión en supuestas inclusiones encubiertas bajo esa denominación. Realidades que demuestran niños/jóvenes incorporados en escuelas comunes, pero excluidos del sistema común de escolarización, como si la mera incorporación física de la persona fuese la garantía del ejercicio de derechos que está a su base.

Resulta importante rescatar las palabras de Bonals, J. y Sánchez-Cano, M. (2006) quien menciona que para avanzar hacia el camino de la verdadera inclusión y lograr un real progreso hacia los cambios conceptuales y prácticos, no se debe quedar en el plano de la palabra y el discurso, sino que es necesario generar espacios de reflexión compartida para realizar un análisis crítico de la práctica que lleve al logro de los cambios deseados.

En este sentido, se tornan necesarios los espacios en los que evaluar cuestiones tales como la adaptación al currículo, los sistemas de apoyo que se brindan, anteponer la palabra solución frente a las dificultades que se presentan cuando hablamos de la diversidad del alumnado, entre otras cuestiones que conforman la vida al interior de las instituciones.

- *Contradicciones discurso-realidad*

En esta sub-categoría, se reflejan situaciones vivenciadas por los profesionales donde la institución da a conocer a nivel discursivo que se han creado las condiciones necesarias para atender a las particularidades de todos los alumnos y hay una visión de integración, pero en la práctica los profesionales han observado que esto no es así. Es

decir, que no hay un cambio estructural ideológico que subyace y genera modificaciones en la realidad, sino que permanece en el plano de lo discursivo.

Lidié con una Directora que decía pertenecer a una escuela “integracionista” y en la práctica se realizaba totalmente otra cosa. (N1)

En la mayoría de los casos tienen un discurso sumamente integrador, pero no son abiertos al diálogo y muchas veces uno se encuentra con un dilema, entre tener que adaptarse a lo que ellos creen que es la integración y entre lo que uno sostiene y tiene como convicción, lo que crea en muchos casos malestar que solo perjudican al niño. (N3)

Respecto a esta realidad que manifiestan los profesionales, Dubrovsky, S. (s/d) afirma que en muchas instituciones se asocian los discursos acerca de los procesos de integración, a los referidos a la incorporación de niños con diferentes discapacidades a la escuela común, con lo cual se retoma y surge nuevamente como fundamental diferenciar integración de la simple “colocación”, o matriculación del alumno en la escuela.

Estas situaciones, en un escalón más alto de discusión pondrían en evidencia la dicotomía integración-inclusión. Esto se aborda en el documento Educación Especial, una modalidad del sistema educativo argentino (2009), en el que se define a la integración escolar como un medio, una estrategia para un fin en sí mismo que es que los niños con discapacidad puedan permanecer en una escuela común. Mientras que la inclusión es vista como “*principio, proceso, acción social, colectiva que resulta de una construcción simbólica (...) contribuyendo a mejorar las condiciones de los entornos para acoger a todos*” (Ob. Cit., 2009:20).

Es importante resaltar que los fines de la integración no son incompatibles con los de la inclusión, sino que el segundo término implica una reorganización de todo el sistema donde se conjugue la educación general con la educación especial en un espacio único. Teniendo en cuenta esto, se puede observar que de acuerdo a los testimonios de los profesionales existe en la realidad institucional una contradicción entre el discurso de integración escolar y los apoyos reales que la escuela está en condiciones de brindar. Así también, un desfase entre el nuevo modelo de inclusión social y los discursos integracionistas vigentes.

Edgar, L., (2012) aporta que se deben propiciar tres dimensiones para la inclusión: la cultura inclusiva, prácticas inclusivas y políticas inclusivas; estos tres planos deben estar en concordancia. En el camino de construcción de estas tres dimensiones, se

encuentran contradicciones y situaciones que se reflejan en los cuestionamientos críticos que plantea Sipes, M. (2004):

“A quiénes integramos, quiénes son los que se integran, por qué hay quienes deciden quién se integra, cuáles son los instrumentos que se utilizan para poder determinar si un niño es ‘para integrar’ o no. A qué se alude cuando se dice: - ‘Tengo 25 alumnos y un integrado.’ ¿En qué categoría estamos poniendo a nuestro alumno?” (Ob. Cit., 2004:2)

- *Acerca del escenario: entre resistencias y apoyos*

En este apartado, se puntualizará sobre diversas situaciones valoradas como positivas y otras que son consideradas obstaculizantes de los procesos de integración de los alumnos. Cabe destacar que los datos arrojaron información referida particularmente a las integraciones escolares, no pudiendo realizar un análisis contextual de otros ámbitos de actuación profesional.

Todo el contexto institucional que lo rodeaba no me permitía avanzar, y tampoco se lo había permitido a la integradora anterior. (N1)

Se abre el análisis de esta sub-categoría con un testimonio que se constituye significativo, en tanto da cuenta de un contexto institucional que no acompaña positivamente el proceso de integración escolar de los niños, y que obstaculiza la trayectoria escolar de estos alumnos en situación de discapacidad en las escuelas comunes.

La carencia de apoyo por parte de directivos y docentes en la resolución de conflictos, la contención del niño en el colegio, la confección de informes y adecuaciones necesarias, son algunas de las situaciones que se ven reflejadas en la realidad que transmiten los profesionales.

(...) Luchando con docentes del secundario que no deseaban al alumno en su clase, con docentes que no querían realizar adecuaciones en sus contenidos. (N1)

(...) al tiempo que se acepta la filosofía de la integración, se observan actitudes negativas en relación con la integración de alumnos con Necesidades Educativas Especiales. (N6)

Y trabajar con las docentes de áreas especiales (plástica y música) fue un desafío, ya que ellas preferían que mi alumno no estuviera en sus clases. (N6)

Por detrás de lo narrado, se pueden transparentar “actitudes de resistencia” por parte de los profesores o maestros ante la integración de un estudiante que se presenta con necesidades que lo diferencian de sus compañeros. En este sentido Velásquez, L. (2011) parte de la premisa de que las actitudes son determinadas desde la observación de la conducta y que responden a ideologías, pensamientos y experiencias que se manifiestan en determinadas situaciones sociales, y que se declaran a favor o en contra de un objeto social.

Este accionar concreto de no colaborar, entorpecer la enseñanza del alumno, o hasta segregarlo de la clase, declararía -desde el plano ideológico- no estar a favor de los procesos de integración educativa. La autora menciona que los profesores, como consecuencia de las etiquetas impuestas reducen las expectativas que tienen sobre los alumnos y anticipan bajos rendimientos académicos para los mismos.

Filidoro, N. (2002 en Barilla, M., Campeti, L. y Svetlik, M., 2006), analizando la práctica docente, resalta la importancia de su intervención en el proceso de enseñanza-aprendizaje y la influencia directa que ejerce sobre sus alumnos, afirmando que deben ser el soporte principalmente para aquellos niños que no se sostienen en sus producciones.

La maestra se desliga totalmente de la llamada por ella misma “problemática”, dejándome sola en cuanto a informes parciales, actividades, relación familia- escuela (...) el que sale desfavorecido de ello no soy yo ni ella sino el alumno. (N11)

Respecto a la delegación de tareas, Edgar, L. (2012) menciona que es habitual escuchar por parte de maestros a cargo de cursos en los que se lleva adelante un proceso de integración escolar, una fuerte demanda al profesional de apoyo a la integración, para que se encargue de permanecer todo el tiempo y en todas las actividades posibles junto al niño en cuestión. *“Esta separación determinaría: de ‘aquel’ se encarga el ‘especialista’ y del resto, el docente”* (Ob. Cit., 2012:7).

Esta delegación de tareas al docente de apoyo y la demanda de presencia constante también constituye una actitud no colaborativa respecto al proceso, que niega que ese alumno con discapacidad también es “su alumno” y forma parte de “su grupo clase”, posicionando el proceso en un “hacer como si” se estuviera integrando.

Además, Barilla, M., Campeti, L. y Svetlik, M. (2006) aportan que la intervención de un especialista, no debería generar el alejamiento del maestro de grado, es decir que *“no debería implicar la renuncia al acto de educar por parte del docente”* (Ob. Cit., 2012:25).

En este sentido, Dubrovsky, S. (s/d) aporta al respecto que, en estos casos, se instala una especie de ficción en el aula, una ilusión al creer que el alumno con su sola presencia forma parte cuando en realidad, se observa que estos niños aparecen aislados, con poca o nula interacción con su entorno, trasladándose así la relación terapéutica del uno a uno, a la escuela, lo que no constituiría una inclusión.

Por otro lado, siguiendo con el análisis del entorno institucional, en las narrativas también se reflejaron vivencias que se pudieron valorar como positivas, al haber cooperación por parte de los actores institucionales, predisposición por parte de los docentes y compañerismo entre los pares.

(...) Como así también con docentes que daban todo por saber, aprender, interiorizarse en el tema y brindarle todo al alumno. (N1)

Dentro de las escuelas algunas veces te encontras con docentes dispuestos a aprender lo que no saben y mirar al alumno en la sala, a conocerlo y pensar sus propias estrategias, escuchar y negociar, a hacerse cargo de ese alumno que está en su sala y de ver a la maestra integradora como un par con quien tiene que trabajar. (N8)

La relación que se logra con sus pares es excelente, sus compañeros lo comprenden, lo respetan y lo cuidan día a día. (N16)

Respecto a las situaciones planteadas, es importante resaltar que se obtienen resultados positivos cuando se logra un trabajo coordinado con la docente de grado, en el mismo entorno áulico y con los demás niños.

“La articulación interdisciplinaria en la co-construcción de problemas e intervenciones entre diversos actores del ámbito educativo (...), resulta una de las condiciones necesarias para que los procesos de integración escolar puedan llevarse a cabo.”
(Lerman, G., 2009:322)

Así también Edgar, L. (2012) aporta que, el hecho de que se lleve a cabo un proceso de integración no implica que recaiga sobre el docente una múltiple tarea de pedagogo y terapeuta, sino que invita a pensar en el trabajo en equipo. Así, se piensa en *“la configuración necesaria de redes y entramados discursivos para abordar la complejidad, desde una perspectiva también compleja, que sostenga una*

interdisciplinariedad como espacio de convergencia y complementariedad” (Ob. Cit., 2012:9).

Algunas consideraciones...

Retomando la idea de coexistencia de diversos modelos en el campo de la educación especial, escenario donde se desarrollan las prácticas profesionales, se ha visualizado cierta tendencia hacia un trabajo con otros debido a la emergencia de concepciones prácticas que empiezan a configurarse en torno a nuevos modelos educativos.

Lo manifestado tiene sus repercusiones en el plano educativo y en las prácticas que actualmente se llevan a cabo. Es posible observar que cuando los entrevistados refieren a la educación de la persona con discapacidad, dan cuenta en sus discursos de los procesos de integración escolar, estando ausente -todavía- la idea de inclusión que se considera superadora.

Es en este camino de transición y construcción, donde los profesionales perciben la necesidad de trabajar con otros, en busca de respuestas más adecuadas frente a la presencia de una realidad que se asume como compleja.

Tal y como es posible evidenciar en los testimonios, la presencia de la pareja pedagógica en la escuela en los procesos de integración, se condice con esta idea de trabajo en equipo y alimenta la idea de que en la práctica hay algunos avances respecto a los ideales del modelo emergente.

Desde este contexto de cambio, donde resulta imprescindible situarse y reflexionar acerca de las prácticas que se llevan a cabo y poder pensar cómo los profesionales de la educación especial trabajan con otros, para abordar las problemáticas desde los nuevos enfoques que requieren de una mirada holística, tanto del sujeto como de los entornos en los que participa.

CAPÍTULO IV:

TRABAJAR CON OTROS

¿Cómo trabajamos colaborativamente los profesores en educación especial?

- *Vos hasta acá y yo hasta acá...*
- *Lo mío y lo nuestro. Dos caras de la misma moneda*
- *Saber ser, saber hacer*

¿Cómo nos organizamos cuando trabajamos colaborativamente?

- *Estilos de organización*
- *La comunicación, un aspecto esencial para trabajar colaborativamente*

¿Por qué trabajamos colaborativamente en educación especial?

- *Aportes, miradas, contención*
- *El trabajo en equipo como necesidad*
- *El trabajo en equipo como aprendizaje*

Entonces... ¿por qué continuamos trabajando solos?

A modo de cierre...

El cambio paradigmático por el cual está atravesando el campo de la Educación Especial, la evolución en las concepciones que la comunidad fue construyendo y las modalidades de abordaje educativo que se plantean, han impactado en el modo de intervenir profesionalmente.

Desde los nuevos paradigmas, la discapacidad ya no es comprendida desde el déficit, donde los tratamientos son individuales y tienen como finalidad “suplir la falta” (Palacios, A. y Bariffi, F., 2007) sino desde una mirada integral que considera todo el contexto que rodea a la persona, promoviendo un nuevo abordaje de trabajo interactivo entre diversos ámbitos y escenarios.

En relación a esta nueva mirada, Céspedes, G. (2005) menciona tres sistemas que están en constante interacción: el microsistema, que refiere a las características propias

del individuo, el mesosistema o la comunidad en la que se desarrolla la persona y el macrosistema, que incluye a los dos anteriores relacionado con las creencias y patrones culturales de una sociedad.

Este abordaje integral y de apertura a la sociedad hace necesario un trabajo con otros que contemple los diversos sistemas en los que la persona se encuentra y moviliza, que no se reduzca a un único campo de conocimiento, sino en el confluyan y se complementen distintos modos de intervenir.

(...) el constante intercambio entre las distintas disciplinas implicó para mí un enriquecimiento a nivel profesional, (...) ya que requiere de un abordaje integral. (N6)

Este testimonio da cuenta que a nivel discursivo se vislumbra la necesidad de llevar adelante un trabajo con otros profesionales; lo que resta es analizar si esto ocurre en la práctica y de qué manera.

En este sentido, es importante realizar algunas conceptualizaciones. Antúnez, S. (1999) aporta un concepto amplio de trabajo en equipo que se relaciona con la colaboración entre disciplinas lo cual permite establecer criterios y principios de actuación que sean coherentes a una determinada realidad. Se trata de una acción sinérgica que se da entre las disciplinas, que no se reduce a la simple suma de saberes sino a un trabajo en común, coordinado y de ayuda mutua para poder alcanzar un mismo fin.

En esta misma línea de pensamiento, para Bell, L. (1992 en Antúnez, S., 1999) el trabajo en equipo consiste en un conjunto de personas que comparten percepciones y propuestas y que además cooperan entre sí, es decir llevan adelante acciones colaborativas en pos de un fin en común.

(...) es necesario plantearse objetivos en común, formas de trabajo interrelacionadas y comunicación constante. (N12)

Esta conceptualización aporta características del trabajo con otros profesionales tales como la acción conjunta entre disciplinas, la unificación de criterios y el establecimiento de objetivos en común.

Sin embargo, se podría cuestionar lo mencionado por Bell, L. (1992) sobre “compartir percepciones” ya que se considera que, si bien la subjetividad de cada profesional se pone en juego en la interacción con otros, no siempre es compartida. Desde el plano teórico para el autor es visto como un ideal, sin embargo, se considera que la riqueza del intercambio radica en la diversidad de ideas y miradas que aporta cada

persona, más allá de los acuerdos y los lineamientos generales que debe haber en común.

Yo creo que las miradas que se puedan aportar sobre el mismo tema, la misma persona, esta buena y es enriquecedora y te da puntos de vista diferentes. (E5)

(...) entonces ese otro profesional las ve desde otro lado, es constructivo, vos aprendes del otro y tenes otra mirada de la situación. (E8)

Se trata entonces de tener en cuenta las percepciones y puntos de vista de otro, sobre una misma situación para llegar a acuerdos y brindar respuestas más enriquecidas y adecuadas a la realidad.

Retomando los aportes de Duran Benítez, R., Delgado, J., y Dengra, R. (1998) es posible diferenciar el trabajo en equipo del trabajo en grupo, ya que se trata de dos tipos de trabajo diferentes en su forma de operar. El trabajo en grupo se conforma a partir de un objetivo determinado y concreto, y se desarma una vez alcanzado el mismo, por lo que posee una temporalidad bien definida y las funciones de los miembros no poseen estabilidad.

Por el contrario, el trabajo en equipo se conforma a partir de una meta y generalmente se enmarca en una organización. Las funciones de los miembros están establecidas, y a la vez se realizan acciones interdependientes, se aúnan criterios, se intercambian conocimientos desde las diversas disciplinas para lograr los objetivos planteados de forma individual desde cada ámbito de trabajo o cada terapia.

Rué, J. y Lodeiro L. (2010, en De la Barrera, S., 2015) señalan que el trabajo en equipo tiene un alcance mayor que el trabajo en grupo, ya que en quienes conforman el primero, se encuentran comprometidos con un determinado propósito en común, poseen ciertas habilidades que comparten, siendo sumamente responsables cada uno de la tarea que le toca; se trata de un aprovechamiento del talento colectivo. *“Las necesidades, objetivos, tareas, pertenencia y pertinencia son conceptos claves de los contextos de colaboración y propios del trabajo en equipo”* (De la Barrera, S., 2015:174).

Por su parte es importante el aporte de Hernando, M. y otros (2010) quienes se refieren a los equipos docentes como equipos de trabajo, grupos de personas que poseen capacidad de auto organizarse, donde el liderazgo es compartido y las tareas se encuentran distribuidas; se trata de personas que poseen los mismos objetivos.

Otra conceptualización de trabajo en equipo se vincula con la idea de “colaboración entre los profesionales” que plantean Bonals, J. y Sánchez-Cano, M.

(2006), que consiste en procesos interactivos y de realización conjunta de actividades por parte de personas con experiencias y grados de conocimiento distintos, tratando de buscar soluciones creativas a problemas definidos en conjunto.

(...) además considero que trabajar con un equipo permite dar respuestas ante los casos de complejidad creciente que plantea la situación social actual. (N6)

(...) el rol del docente de educación especial se enriquece si pensamos en un trabajo cooperativo y participativo, en donde rompemos el mito del trabajo en soledad para pensar en un equipo de profesionales de diversas ramas que con los aportes conjuntos puedan tener una visión más dinámica de los sujetos y sus situaciones. (N9)

Esta definición de trabajo con otros profesionales, contempla los distintos dominios que cada uno tiene sobre su campo específico de conocimiento, y a su vez los aportes e intercambios que se producen para buscar soluciones de manera colaborativa.

(...) no es lo mismo que compartir un consultorio que eso es para mí trabajar con otros profesionales, compartir un edificio, cruzarte con los profesionales y trabajar en equipo es poner sobre la mesa, plantear los objetivos discutir qué se puede hacer, cómo mejorar, y bueno creo que esas cosas son las que marcan la diferencia. (E5)

Siguiendo esta idea de colaboración, es importante tomar la idea de las culturas profesionales docentes, conformadas por aquellas “*creencias, valores, hábitos y forma de hacer las cosas, asumidas por comunidades de profesores que tienen que afrontar exigencias y limitaciones similares en el transcurso de los años*” (Hargreaves, A., 1995, en De la Barrera, S., 2007:5).

En relación a esto, se pueden mencionar dos tipos de culturas profesionales contrastantes y que pueden servir como marco para comprender los distintos modos de interacción. Por un lado, la cultura del individualismo donde se prioriza el trabajo aislado, la fragmentación del conocimiento, las interacciones solitarias, siendo la responsabilidad asumida de modo individual, compartiendo escasos o ningún escenario con otros profesionales. Por otro lado, en la cultura de colaboración las relaciones están basadas en un sentido comunitario, de apoyo y de participación, que nacen de una necesidad real y donde se comparte una visión de valores y fines que definen la interdependencia.

Luego de sintetizar algunas conceptualizaciones sobre el trabajo colaborativo, se analizarán las particularidades que adopta el mismo en el campo de la educación especial, a partir de las voces de los profesores y licenciados que conformaron la muestra y que se encuentran ejerciendo su profesión en los diversos ámbitos.

¿Cómo trabajamos colaborativamente los profesores en educación especial?

“Cuando se desconoce el futuro y el entorno es imprevisible y cambiante, las fuentes de diferencia son tan importantes como los momentos de convergencia.”

(Fullan, M. 2002 en López Hernández, A. 2005:232)

- *Vos hasta acá y yo hasta acá...*

(...) sí, fue complicado dividir la parte que a cada uno le corresponde y yo creo que tiene que ver con lo que dice Morín, de que no hay que “partir” a la persona con discapacidad (...).” (E1)

(...) la misma persona hace que los límites se vayan diluyendo y que sean poco claros, porque las personas son personas y funcionan en conjunto, no por partes. Uno intenta verlo por partes sin quererlo. (E1)

Uno de los aspectos relevantes que emerge de los datos recabados, es lo referido a los límites de cada profesional en función a su campo disciplinar. El dilema que se plantean los entrevistados en este sentido es, cuál es el límite de cada miembro del equipo para realizar ciertas intervenciones desde cada campo profesional.

El testimonio menciona que esta disyuntiva surge al momento de pretender establecer límites claros entre profesiones compartimentando los modos de intervenir, lo cual puede implicar pensar en la persona con discapacidad de forma dividida o desintegrada.

Entonces el cuestionamiento sería ¿se deben cuidar los límites de *vos hasta acá y yo hasta acá*? Esto podría generar, en palabras de Morín, E. (2001), la fragmentación del ser humano en pequeños pedazos de un “rompecabezas”, perdiendo así la complejidad que se pretende abordar adoptando esta forma de trabajo en equipo.

Entonces yo por ejemplo si bien no tomo decisiones en general en lo que es el mantenimiento o algo puntual de equitación, voy aprendiendo, no es que no opino, pero cada uno conoce los límites y en los ámbitos que se puede desenvolver con seguridad porque sabe que está formado, y cuándo la opinión del otro va a ser más valedera porque es su ámbito de competencia. (E7)

Bertoldi, S. y Enrico, L. (2012) señalan que, en relación a los modos en los que se lleva adelante la interdisciplinariedad, los miembros del equipo suelen seleccionar algunos perfiles profesionales para ciertos casos de intervención, traduciéndose en una mera

clasificación. Por esto, los intercambios que se producen entre ellos, se reducen a una mera circulación de información que pareciera ser suficiente como modo de abordaje.

Otro modo de trabajo que mencionan las autoras en casos de mayor complejidad es “el estar todos”, lo que posiciona a los miembros del equipo en mejores condiciones para dar respuestas y por ende exige estar en contacto con los demás miembros de forma permanente, yendo más allá de la mera circulación de información.

Sin embargo, ambos modos se sostienen desde el supuesto de que la persona es un conjunto de partes que pueden ser aisladas y comprendidas de ese modo y donde cada profesional tiene el saber que “le falta” al resto para dar solución al caso (Bertoldi, S. y Enrico, L., 2012).

Ahora bien, considerando a la persona de modo integral, al momento de intervenir, el profesional actuaría desde un encuadre holístico, teniendo en cuenta tanto sus necesidades y potencialidades como las características de su contexto. A su vez, en el trabajo con los demás miembros del equipo cada uno se aboca y comparte los saberes de su propio campo de conocimiento, sin necesidad de hacer explícitos los límites entre los campos.

Por ejemplo, yo tenía ni bien me recibí esa concepción de a “vos te toca esto, a mí me toca hasta acá y a vos hasta acá” y si nos olvidamos de eso y vemos los objetivos, creo que naturalmente tiene que surgir lo que cada uno hace. (E1)

De este modo, hay una práctica compartida desde la comprensión de que el objeto de intervención son las problemáticas de las situaciones cotidianas que suceden en los diversos ámbitos donde se desarrolla la persona (Bertoldi, S. y Enrico, L., 2012), considerando los tres sistemas que están en constante interacción: el microsistema, el mesosistema y el macrosistema (Céspedes, G. 2005).

El análisis de estos tres sistemas no puede pensarse individualmente, sino más bien de forma integral, lo que supone un intercambio entre los profesionales que va más allá de lo disciplinar otorgándole a la realidad un sentido más complejo, resistiéndose a la división de tareas y asumiendo “una posición en la que se articulan saberes y experiencias en la búsqueda de un punto en común, un eje, acuerdos o premisas de trabajo” (Bertoldi, S. y Enrico, L., 2012:137).

(...) no hay una separación de las intervenciones, vos hasta acá, yo hasta acá, en el momento de trabajo directo porque es un trabajo que se hace muy en conjunto. (E7)

De la Barrera, S. (2015) menciona que en contextos de colaboración donde claramente existe un encuentro de diversas disciplinas, el individualismo y la colaboración no deberían concebirse como incompatibles, sino más bien ambos deberían confluír para avanzar hacia un intervenir innovador e integral.

“(…) es posible actuar en forma compartida sin perder de vista la individualidad de cada uno de los integrantes del equipo (…), respetando su peculiaridad, dignidad, autonomía y desarrollo personal.” (De la Barrera, S., 2015:197)

En este sentido siguiendo a la autora, si el equipo busca eliminar el individualismo en pos de una colaboración “absoluta”, puede correr riesgos y atentar contra la individualidad, lo genuino y los aportes de cada una de las personas que lo conforman.

Cuando entró la terapeuta ocupacional me ayudó un montón. Por ejemplo, a mi alumna yo le daba el alfajor en la boca, (...) vino la terapeuta ocupacional, le dio el tenedor, Flor lo agarró y lo comió. ¿Vos te crees que se me había ocurrido agarrar un tenedor? Pero la función de ella es eso, es mirar eso. (E1)

El aporte de cada disciplina, porque la trabajadora social por ejemplo que quizá crees que es la que menos “encaja” en el equipo, pero cuando ves que un chico no asiste, hay problemas con la mamá, o faltan a la reunión, bueno, la asistente social es quien llama, se acerca, completa las fichas de datos, visita los casas de quienes no van más o abandonaron, de todas recibís aportes. (E3)

En este encuentro entre disciplinas, se generan intercambios de aportes que dejan entrever los dominios de cada profesional, y a su vez enriquecen las prácticas de quienes conforman el equipo. Esto puede ser entendido en términos de Morín, E. (2001) como lo “inesperado”, y en palabras de De la Barrera (2015) como lo “genuino”, aquello que sorprende por estar instalados en las teorías e ideas del propio campo, y que a su vez permite ampliar la mirada.

Los testimonios presentados nos permiten comprender algunos aportes e intervenciones que realiza cada profesional que conforma el equipo. Esto conduce a pensar en otro aspecto del trabajo con otros: las intervenciones diferenciadas y las intervenciones compartidas.

- *Lo mío y lo nuestro. Dos caras de la misma moneda*

*“Para llegar, he de ser leal, para llegar, he de continuar,
para llegar, he de ser capaz, de convertir el sueño,
con la antorcha en realidad.
Para ganar, he de ser leal, para ganar, he de continuar,
para ganar, ¿de qué sirve ganar?
si no ganan conmigo los que vienen detrás.”
(Roque Narvaja - Autor Argentino)*

En esta misma línea de pensamiento sobre aquello que compete a cada campo de conocimiento, y lo que escapa de él y requiere del saber y la experiencia de otro, surge de los propios testimonios, una distinción entre las intervenciones que diferencian el accionar del educador especial y las que comparte con el resto del equipo.

La colaboración es un proyecto de un grupo en función de fines compartidos, donde se presentan interacciones para llegar a conclusiones también compartidas que superan las individuales, y en este proceso de alcanzarlas pueden surgir roles diferenciados (López Hernández, A., 2005). Cada miembro desarrolla una habilidad, un rol específico y a la vez complementario, tan necesario como los del resto del equipo (Rué I Domingo, J., 1998, en Ob. Cit., 2005).

Resulta importante la diferenciación que realizan Bertoldi, S. y Enrico, L., (2012) entre disciplina y perfil, ya que la primera está relacionada con un modo de organización de los conocimientos de un campo de saber en el que pueden coexistir diversas teorías científicas y que le proporciona a cada actor cierta “identidad de rol”, mientras que el perfil refiere a ciertas características profesionales en relación a la incumbencia y a la función social esperada.

En lo que respecta a lo diferenciado del quehacer derivado de su disciplina, se puede decir que estos profesionales de la educación especial, debido a su alcance apuntan hacia aquello que concierne a lo pedagógico-educativo, específicamente a los procesos cognitivos de las personas con discapacidad más allá del ámbito laboral donde se desenvuelven.

Considero que nuestro espacio o nuestra área de competencia es lo educativo, y lo cognitivo, entonces esa es la función en el equipo. (E7)

Sin embargo, el área cognitiva a la que se aboca el profesor toma distintas características en función al contexto en el que se desarrolla laboralmente. Así, quienes trabajan como orientadores en distintos centros educativos formales y no formales están a

cargo principalmente de planificar las actividades en función de las necesidades de la población.

(...) la tarea que hago es una planificación educativa adaptada a la población que tengo (...) con objetivos, y ese proyecto tiene que operacionalizarse actividad tras actividad. (E1)

Digamos mi rol tiene que ver, digamos que principalmente conocer el grupo con el que estoy trabajando, (...) generar una planificación en base a sus gustos e intereses y a sus necesidades. (E5)

La parte cognitiva es lo que manejamos nosotras. (...) lo que tiene de bueno esta actividad es que uno puede trabajar un montón de objetivos desde lo educativo pero disfrazados en una actividad recreativa, que nunca se pierda el disfrute. (E7)

Por otra parte, se encuentran los profesionales que trabajan en el ámbito común de la educación y llevan a cabo adecuaciones curriculares y asesoramiento a los miembros de la institución.

(...) yo me centraba más que nada en adaptar las actividades de acuerdo a los intereses y necesidades de alguno de los chicos, me centralizaba en ver que necesitaba ese chico. (E6)

Mi tarea consiste en adaptar la currícula al plan de trabajo en función de las características de los niños con los que trabajo. (E8)

A la hora del trabajo directo con el equipo, el educador especial toma determinadas funciones derivadas de su accionar particular independientemente del ámbito, bajo distintas denominaciones, tales como “nexo”, “vocero”, “mediador”, remitiendo todas a lo mismo, es decir, a realizar intermediaciones entre los distintos actores involucrados: los profesionales, población con la que se trabaja, directivos, etc.

El de mediadora. Esto de comunicar lo que pasa dentro del aula a mi referente, mediadora entre los chicos y ellas y los directivos. Yo hago mi trabajo dentro del aula, ellas no supervisan, pero está la consulta constante y su preocupación digamos de ver qué están haciendo, las invitamos al aula y demás. (E3)

(...) soy la que estoy más cerca del aprendizaje, (...) yo soy como la vocera en el equipo como por así decirlo. (E4)

(...) nuestro rol es esto de ser el nexo entre las personas y los profesionales del gabinete (...) puedes ayudar a que los demás entiendan la forma en cómo se expresa, o a que esa persona sea mejor interpretada y que su necesidad pueda ser escuchada. (E5)

Esta función dentro del equipo, coincide con las expectativas que los entrevistados perciben que los demás tienen respecto a su intervención. Éstas, se formulan de acuerdo al perfil profesional como bien señalan Bertoldi, S. y Enrico, L., (2012) que responden a la función social esperada y a las tareas que desarrolla el educador especial.

A veces percibo que esperan todo de vos, por esto de que estás continuamente en contacto con la persona con discapacidad. (E5)

A mí me ha tocado que en los lugares donde he estado, no es que esperen tanto algo en concreto, sino más bien información, más que hechos concretos. (E6)

El aporte que realiza el profesor al equipo da lugar a la colaboración, al intercambio de opiniones, a la ayuda mutua, lo cual enriquece a los distintos profesionales que conforman el mismo. Además de aportar la posibilidad de un desarrollo personal, también es una estrategia que permite formar parte de un colectivo de personas, el cual posee ciertas creencias, ideologías, emociones y motivaciones (Ministerio de Educación, Modulo 9).

(...) después entre todos debatíamos entre las nuevas herramientas y nuevas actividades que se podían plantear para aquellos chicos, para que sean más independientes. (E6)

En las reuniones de seguimiento todas opinamos con respecto a todos los ámbitos y la que maneja el ámbito va a ser la que ponga en orden o corrija o le dé cuerpo a eso. No es que decimos, yo acá no opino, porque estamos todas en lo mismo y vamos aprendiendo y nutriéndonos de nuestras compañeras. Es una cuestión conjunta. (E7)

A partir de la lectura de los testimonios, es posible visualizar la relevancia de la ayuda mutua en el trabajo con otros profesionales, lo que se podría conformar como un trabajo colaborativo donde se crea una red de relaciones e interacciones, un sistema que tiene la posibilidad de generar diversas alternativas de acción, de cambio, de proyectos compartidos de acuerdo a la realidad que se les presenta (Ministerio de Educación, Modulo 9).

(...) yo necesito mucho de la psicóloga en ese sentido. Ella me da pautas, me va ayudando, (...) bueno, ahí se ve mucho la interdisciplina. O con la fono el tema de la comunicación con ellos que es muy necesaria y yo siempre pido opiniones y es lindo que te observen como das la clase. (E1)

Y bueno, y siempre compartimos proyectos y siempre están presentes todas las chicas. La verdad que contar con el equipo es fabuloso, te re ayudan. (E3)

Yo valoro mucho trabajar con otros profesionales, y también hago proyectos con ellos, por ejemplo, con la psicóloga hacemos un taller, y con la kine y la psicomotricista trabajamos más con el tema de la vida saludable, entonces vamos mimetizándonos y armando algo en conjunto y bueno eso está buenísimo. (E5)

El trabajo colaborativo se presenta como una “misión”, en la que todos están comprometidos a planificar, analizar y evaluar en conjunto, cumpliendo cada quien lo que se requiere de su rol. Se ha observado que en algunos ámbitos no formales esta colaboración entre los profesionales no se limita a proyectos compartidos y reuniones, sino que se traslada a la intervención directa con la persona, donde todos los profesionales se reúnen en el mismo tiempo y espacio.

Siempre con cada practicante (...) la idea es que estemos los cuatro (...) en cuestiones más finas, sí, te vas a ir dando cuenta porque las intervenciones vienen desde el ámbito de formación de cada uno, pero capaz que no se distinguen bien (...) Equinoterapia es una actividad de equipo. No se puede concebir de otra forma, a mi criterio. (E7)

De acuerdo a los datos, este compromiso que asume el equipo de trabajar colaborativamente, es guiado por una serie de objetivos que se acuerdan entre los integrantes y que orientan el accionar de los profesionales.

Para mi trabajar en equipo es tener los mismos objetivos, trabajar con las mismas personas, e ir para el mismo lado cada una dando su aporte (...) discutir qué se puede hacer, cómo mejorar. (E5)

En el testimonio se evidencia que, para llegar al acuerdo en la definición de los objetivos, es necesaria la instancia de deliberación en la que se plantean distintos criterios y puntos de vista desde cada área disciplinar. Katzenbach, J. (2000) menciona que el trabajo en equipo es una lucha continua de integración de diversos puntos de vista a la hora de resolver los problemas que se presenten.

(...) todos buscábamos tomar decisiones, pero en ese tomar decisiones aunábamos criterios y llegábamos en lo posible a una solución (...). Siempre creo nos articulamos y todos juntos tomábamos las decisiones. (E6)

Estas expresiones y otras más que se encuentran en las entrevistas realizadas, dan cuenta de que para trabajar en equipo el delinear objetivos entre todos es una condición sine qua non. El hecho de reconocer que es necesario delinear y fijar objetivos de desempeño en el trabajo en equipo, significa comprender el verdadero desafío de trabajar en él (Katzenbach, J., 2000).

No, en realidad trabajar así es como que todas disparamos para un solo lado y lo que le hace bien a uno les hace bien a todos digamos. (E3)

López Hernández, A. (2005) señala que la existencia de metas comunes es una característica básica para definir el trabajo colaborativo y de hecho el grado de apoyo que se brinden los profesionales entre sí, puede estar condicionado por los acuerdos internos respecto a los objetivos, la filosofía y los valores que se comparten en el equipo.

Esto incluye el hecho de definir metas de trabajo, que cada uno de los integrantes trabaje a la par con otros y que se mantengan niveles comunes de compromiso y responsabilidad.

En este sentido, Ander Egg, E. y Aguilar, M. (2001) plantean que además de que exista un objetivo común, claramente definido y aceptado por todos los miembros que conforman el equipo, debe haber un enfoque común expresado en un conjunto de valores y significados compartidos, es decir aquellas ideologías o posturas filosóficas expresadas implícita o explícitamente que delinearán el rumbo y comportamiento del equipo de trabajo.

Respecto a lo mencionado por los autores, se puede inferir que en los equipos de trabajo que se agrupan voluntariamente, es más esperable que exista una ideología de base compartida que en aquellos equipos conformados de manera aleatoria o externa.

Los objetivos que se comparten en el equipo van más allá de las diferencias que se pueden llegar a tener respecto a los modos de pensar sobre una misma situación. De hecho, se considera que esta diversidad enriquece al trabajo colaborativo.

Navarro Rodríguez, M., Ortega Muñoz, M. y Martínez, L. (2009) abordan las significaciones de profesores de educación primaria respecto a las condiciones, factores y estrategias de colaboración docente, y en ese marco mencionan al trabajo

interdependiente como una de las características que asume desde la perspectiva de los profesionales, la colaboración docente.

En este sentido el trabajo compartido con otros, se encuentra encuadrado por los proyectos y objetivos que tienen los equipos, donde *“dicha interdependencia se percibe como el lograr metas de forma compartida: solo se llega a la meta, si los demás que colaboran con nosotros también lo hacen”* (Ob. Cit., 2009:80).

No, la verdad que es obvio que uno puede pensar distinto, o tenes diferencias de pensamiento, pero la verdad que todas remamos para el mismo lado, siempre se piensa en el chico más allá de las diferencias personales. (E3)

(...) todos apuntamos hacia lo mismo, pero vemos cosas diferentes, porque cada uno está especializado en distintas cuestiones, pero bueno lo importante siempre es que trabajamos y apuntamos a lo mismo. (E8)

De esta manera y como aclara De la Barrera, S. (2015) el trabajo colaborativo será más enriquecedor, si se puede trabajar con otras personas o grupos, provenientes de diversos campos de conocimiento. La colaboración se potenciará en aquellos equipos más heterogéneos, ofreciendo así mayores posibilidades de aprender, mejorar, y plantear lineamientos de acción superadores.

Sin embargo, los datos han arrojado situaciones en las que algún miembro por actitudes individualistas, no consigue compartir criterios obstaculizando así el accionar colectivo de los demás profesionales.

El trabajador social del equipo no se empapa en la cuestión, (...) Esa parte del equipo no solo no está viendo la necesidad de los profesionales que estamos con el niño día a día en la escuela, sino que con esa actitud individualista está estancando el proceso de ese niño y está tirando para atrás todo el esfuerzo del resto de los profesionales. (N12)

Esta situación permite reflexionar sobre la importancia de las actitudes que favorecen y promueven un verdadero trabajo colaborativo, tema que será trabajado a continuación.

“(...) la colaboración transcurre asociada a mayores posibilidades de romper, quebrar, con prácticas habituales de hacer las cosas (...); justamente por el empuje y fuerza impulsora del grupo y por el atrevimiento a emprender acciones que la persona quizás no realizaría de manera solitaria, por el esfuerzo o dificultad que éstas suponen (...) si se conjuga con la afectividad grupal y entre cada una de las personas.” (De la Barrera, S., 2015:185)

- *Saber ser, saber hacer*

En esta sub-categoría se desarrollarán una serie de actitudes y habilidades que los profesionales consideran importantes a la hora de llevar adelante un trabajo colaborativo. Tórreles, C., Coiduras, J., Isus, S., Carrera, X., París, G., y Cela, J. (2011) mencionan que la principal competencia no es sólo saber que para trabajar en equipo es necesario hablar con los compañeros y colaborar, sino que se tiene que saber hacer, saber estar y saber ser.

Es necesario movilizar una serie de recursos, aptitudes y habilidades que son esenciales para poner en marcha este tipo de trabajo. Por lo que *“el funcionamiento del sistema, requiere la competencia de todos y cada uno de sus componentes para el desarrollo de los procesos e interacción dirigidos a la producción conjunta de un resultado”* (Tórreles, C. y otros, 2011: 331).

Perrenoud, P. (2004) habla acerca de las competencias y actitudes necesarias para la enseñanza y presenta una serie de competencias imprescindibles y ejes básicos que deberían estar en la formación de todo el colectivo de profesores y que contribuyen a redefinir la profesionalidad del docente.

La primera de ellas refiere a los conocimientos de una disciplina y la capacidad didáctica que se requiere en las situaciones de aprendizaje; además, realizar el seguimiento de los progresos en los aprendizajes; elaborar dispositivos de diferenciación, que remite a la capacidad de crear un ambiente donde las condiciones sean la cooperación y la puesta en juego de determinados valores tales como la tolerancia y el respeto; implicar desde un punto de vista motivacional a los alumnos en su propio aprendizaje; trabajar en equipo con los demás actores institucionales; involucrarse en la gestión escolar; informar a los padres e implicarlos en el proceso de aprendizaje; utilizar e incorporar nuevas tecnologías; saber afrontar los dilemas éticos y sociales de la profesión; y por último organizar la propia formación continua.

En muchos de los testimonios se menciona el hecho de asumir una actitud de tolerancia, lo que se podría relacionar con la competencia de “diferenciación” planteada por dicho autor. Esta competencia refiere a la capacidad de las personas de saber crear condiciones de cooperación apoyándose en los valores de la tolerancia y el respeto hacia el lugar y el rol del otro, lo cual implica saber cuál es el lugar que a cada uno le corresponde, sin dejar de lado la capacidad de trabajar en equipo.

También considero que el trabajo en equipo se convierte en un espacio creativo, y positivo si se toleran desacuerdos y posiciones diferentes, si se respeta el espacio del otro y también si se acepta lo que no se sabe y las limitaciones de los recursos disponibles. (N6)

Es condición absolutamente necesaria generar un equipo de apoyo a la inclusión que realmente sea consciente de los roles que le tocan y del rol del otro, respetándolo y trabajando en común. (N12)

Navarro Rodríguez, M., Ortega Muñoz, M. y Martínez, L. (2009) mencionan ciertas condiciones que hacen posible que se desarrollen procesos de colaboración entre los profesores, siendo dos de éstas el ambiente afectivo y el respeto. En el primero, los autores mencionan condiciones de apoyo mutuo, confianza y de disposición de afectos, de modo que puedan propiciarse espacios colaborativos; en segundo lugar, el respeto hacia los demás como valor fundamental y base para que puedan iniciarse y desarrollarse instancias colaborativas, acompañadas de sentidos de tolerancia, equidad y diálogo.

Me parece que los mayores obstáculos pasan por cuestiones de no escuchar al otro, tenemos que saber que uno necesita del otro, que entre todos construimos planes de trabajo, y me parece que entra en juego el carácter y la actitud, que se puede ir formando. (E1)

El respeto al rol que ocupa cada profesional en un equipo de trabajo, es la contracara de la “exclusividad” planteada por Duran, R., Delgado, J., y Dengra, R., (1998) entendida como los roles dominantes y exclusivos que suelen aparecer en los grupos de trabajo por el manejo de un conocimiento específico.

(...) el tema es cuando hay egos de por medio, y cosas que hacen perder el objetivo que son los chicos (...) y ahí empiezan los mayores problemas en realidad. (E1)

Los autores plantean que es importante establecer cuáles son las funciones para cada uno de los componentes del equipo, pero es imprescindible que todos actúen en conjunto, sin dominar unas a otras, sino más bien produciendo intercambios y cooperación entre los mismos. Por tanto, debe haber reparto de responsabilidades y tareas, pero a la vez tareas y responsabilidades que sean compartidas.

Claro, que otro te quiera imponer, como que es así, más allá de que pienses otra cosa. Es saber llevarte y respetar. Eso me parece que es la base de todo. (E3)

(...) De nada valen nuestras intervenciones si son planteadas desde la soledad y la individualidad. (N12)

Cuando se presentan en el equipo miembros con personalidades poco permeables se genera una cierta tendencia al individualismo y al aislamiento. Antúnez, S. (1999) ayuda a comprender que una actitud individualista no colabora con la ideología de quienes eligen trabajar en equipo.

Seguendo a este autor, el aislamiento, las estructuras rígidas, fragmentadas y permanentes, la falta de formación y los problemas internos no resueltos son algunos de los principales obstáculos que dificultan y entorpecen el verdadero trabajo colaborativo.

(...) creo que tengo posturas muy definidas respecto a algunos aspectos (...) más una personalidad algo frontal, si se quiere, que hace que cuando algo no me cierra del todo, o no se condice con lo que pienso y no lo puedo cambiar me genera mucho conflicto. (N2)

Si por ahí entre ellas se ha visible eso, y eso es por ahí lo feo, por ahí no se hablan o se ponen a discutir, pero eso negativo nomás. Por ahí no es que una lo conozca más que otra a un chico pero bueno, hay como rivalidades (...). (E3)

Por otro lado, los factores culturales arraigados a cada disciplina planteados por Antúnez, S. (1999), y en la misma línea la dimensión del estatus-poder planteado por Duran, R., Delgado, J., y Dengra, R., (1998) son considerados entre los principales obstáculos del trabajo en equipo. Estos refieren al poder que tiene, en ciertas ocasiones, un colectivo de profesionales que por tradición, costumbre e importancia y no por el perfil profesional, se imponen desde un lugar de superioridad en el trabajo en equipo. En los testimonios se resaltan ciertas actitudes que evitarían que se generen estas situaciones.

Hay que entrar a trabajar negociando, con un perfil bajo (...). Tenemos que saber que uno necesita del otro (E1)

Creo que lo principal es con humildad, aportando lo que uno sabe pero siempre escuchando lo que te dicen también, pero no sólo escuchar, sino también lo que el otro te diga le des la importancia y el valor que se merece. (...) Compañerismo, y humildad en el sentido de poder compartir lo que sabes y saber escuchar lo que te dicen. (E6)

Esto, pone de relieve la necesidad de respeto mutuo entre los profesionales que trabajan coordinadamente, la escucha sobre lo que el otro tiene para aportar y la humildad

necesaria para hacerlo, lo que ha surgido como una condición muy importante en los relatos.

(...) creo que es eso, ir respetando, teniendo paciencia, ir mostrando cuando hay solidaridad, es estar abierto a lo que hace el otro. En el fondo, es tanta la necesidad de no trabajar en soledad, de trabajar con otro, que todos se terminan abriendo. Yo no me encontré con alguien que pensara que sabía todo. (E1)

En este sentido, resulta interesante tomar el concepto de “escucha activa” que aportan los autores Ander Egg, E. y Aguilar, J. (2001), que incluye la empatía y la simpatía, para poder comprender las emociones del interlocutor, su subjetividad para poder enriquecer las propias ideas y lograr encontrar soluciones en conjunto.

(...) por ahí observo mucho, veo como lo hacen los demás, respeto mucho el trabajo de los demás, entonces trato de aprender y mirar para después hacerlo yo. (E2)

(...) el respeto por los aportes y la intención de construir que tiene cada uno, todo eso le fue dando la forma al equipo de trabajo. (E7)

De esta manera, resaltan los autores, cuando en un equipo de trabajo existe el hábito de la escucha atenta y empática se genera una estimulación para que todos los miembros puedan participar y aportar sus ideas, y a su vez mayor predisposición a aceptar otras, debido al sentimiento de que todas las opiniones son tenidas en cuenta.

Escuchar todas las voces, de los chicos, los padres y los demás profesionales. Es compartir y es saber respetar también porque no todas somos iguales (...) y que cada uno pueda hacer su aporte. (E3)

(...) esto se puede hacer como yo digo, pero también se puede hacer como el otro diga, el hecho de darle y cedernos el lugar en cuanto a opiniones y formas de resolver las cosas. (E5)

Yo no puedo decidir en todos los ámbitos, (...) además por una cuestión de respeto a la formación que es tan válida la del otro como la mía. (E7)

Otras actitudes que fueron valoradas por los participantes como necesarias para trabajar de forma colaborativa fueron el entusiasmo, el optimismo y el compromiso.

Bueno, creo que la predisposición al aprender, las ganas de hacer al principio observar, pero después ponerse a laburar codo a codo. (E2)

Bueno en cuanto a las actitudes creo que el compromiso, porque trabajamos con personas, esto de no lavarse las manos cuando digo algo hacerme cargo de eso y otra de las actitudes el hecho de ser solidario con el otro profesional. (E4)

Como actitudes el ser compañeros, el ser positivos, porque muchas veces tira para atrás la actitud negativa o pesimista. (E5)

A diferencia de las actitudes que remarcan los entrevistados como necesarias para el trabajo colaborativo, relacionadas con el saber ser y las habilidades sociales, las competencias hacen referencia al conocimiento profesional en sí y al “saber hacer” ciertas actividades o tareas específicas que son consecuencia de la experiencia y los saberes previos que se ponen en marcha de forma automática (Solano, A., 2004).

El término de competencia de trabajo en equipo:

“(…) es relativamente nuevo (…) e incluye el conocimiento, principios y conceptos de las tareas (...), el conjunto de habilidades y comportamientos necesarios para realizar las tareas eficazmente, sin olvidar las actitudes apropiadas o pertinentes por parte de cada miembro del equipo (...).” (Cannon Bowers J., y otros, en Tórreles y otros, 2011:336-337)

En las entrevistas realizadas, los profesionales resaltaron dos clases de saberes que se ponían en práctica a la hora de trabajar en equipo o que exigían que así fuera: por un lado, los derivados de la formación de grado y por el otro, los aprendidos desde la lógica de la formación permanente, ambas necesarias principalmente para poder justificar o validar el trabajo que se realiza desde la propia profesión y que aporta constantemente al equipo.

Creo que como competencia es importante el saber, el conocimiento, y las fundamentaciones; de dónde te agarras para sostener lo que estás diciendo, que viene desde el conocimiento. (E3)

Desde la formación inicial, los profesionales manifestaron sentirse capaces de realizar las tareas que su labor requiere, a partir de ese conocimiento previo que se pone en marcha de forma más o menos automática por constituirse en un conocimiento práctico.

(...) de todo esto me di cuenta trabajando, estaba llena de dudas al principio y no lo veía tan así, pero cuando empecé a buscar me di cuenta que había mucho más o sabía más de lo que pensaba. (E1)

Claro, sí psicopatología, estructuración y patología del lenguaje, seminario de salud, todo te sirve. Tarde o temprano algo de todo eso rescatas. Por ahí uno pensaba cuando hacíamos materias más generales, para qué cursamos ésto, y lo ves cuando compartís con otro, en el trabajo en equipo. (E3)

A su vez, esta formación de grado es sumamente valorada por los participantes, principalmente desde dos aspectos positivos que consideran que la formación les ofreció y que repercuten en su actual desempeño laboral: un amplio bagaje de conocimientos y una postura ideológica definida.

Particularmente creo que egresamos de la universidad con un buen bagaje de conocimientos para trabajar en diferentes ámbitos de la educación especial. (N12)

Destaco también nuestra fuerte postura en relación a fundamentos epistemológicos y sociológicos de la Discapacidad y la Educación Especial. Lo cual no es menor ya que creo que toda práctica educativa exige al docente un posicionamiento político/ideológico claro. (N12)

Estos dos aspectos, remiten a la idea de una “formación integradora” de los profesores en educación especial, tal como lo propone Parrilla Latas, A. (1997), que contemple los aspectos teórico-conceptuales y que además incluya la dimensión práctica y actitudinal. En este sentido, no sería suficiente el conocimiento erudito, sino que es fundamental que los profesionales:

“(…) se impliquen y colaboren en el análisis y estudio de la misma desde una perspectiva crítica, que conozcan y puedan analizar los referentes conceptuales y operativos de la situación actual y que sepan actuar y operar coherentemente en la reconstrucción de la misma. Y esto sólo puede hacerse desde propuestas formativas integradoras de teoría y práctica, de pensamiento y acción.” (Parrilla Latas, A., 1997:58)

Desde esta concepción no sólo es importante la práctica, que es un componente nuclear para cualquier profesional, sino también el conocimiento disciplinar para saber desde qué referentes actuar y el saber articularlo con dicha práctica. La práctica no garantiza *“en sí misma la construcción de un conocimiento que interpele, que reformule y que reconstruya el conocimiento formal”* (Ob. Cit., 1997:59).

Desde una mirada freireana, Parrilla Latas, A. (1997) sitúa la formación de los profesionales de la educación especial entre el activismo, que implica la acción sin práctica reflexiva y el verbalismo de la palabra vacía donde hay sólo reflexión sin acción,

es decir plantea una formación en la que se pueda articular teoría y práctica, pensamiento y acción.

Bueno nosotros creemos que todo profesional que se incorpora al equipo tiene que tener buena formación inicial. (E2)

Como competencia yo creo que bueno, la formación académica de base. (E7)

Retomando las características del entorno educativo, el cambio paradigmático y la necesidad de trabajar colaborativamente, Gallego Ortega, L. y Rodríguez Fuentes, A. (2007), reflexionan acerca de la formación inicial de los profesorado en educación especial, resaltando la necesidad de la toma de conciencia de dichos profesionales como agentes de cambio, lo que implica redefinir su accionar, así como el de otros profesionales que trabajan conjuntamente con ellos. Esta diferenciación de tareas es, según los autores compatible con la idea de colaboración, logrando un modelo de actuación profesional coherente desde la formación.

Yo creo que a lo largo de toda la carrera se hace hincapié en el trabajo en equipo, en un montón de cuestiones desde lo conceptual, en esto de que el educador especial nunca tiene que trabajar solo. (E5)

Siempre nos plantearon en la uni esto del trabajo interdisciplinario y fue algo donde se hizo mucho hincapié, es algo que lo necesitamos y que tenemos que aprender en cualquier trabajo ya que necesitamos siempre de otro, de otro profesional. (E6)

Si creo que en nuestra formación académica se focalizó mucho en este tipo de mirada, del trabajo en conjunto, en equipo, trabajo transdisciplinario, esta cuestión interrelacionada de las distintas áreas. (E7)

Si bien los entrevistados resaltan que su formación inicial los orientó hacia un trabajo con otros profesionales, se observa que fue desde los aportes conceptuales que brindaron algunas asignaturas y no como una práctica observada en la docencia.

Respecto a esto, De la Barrera, S. (2015) da cuenta que la universidad como formadora, aún posee características de una cultura de profesionales-docentes que responde a una lógica neoliberalista, donde los valores que se promueven son la competitividad, el individualismo y por ende, el conocimiento se presenta segregado, atómico y desconectado.

En este sentido, otros relatos mencionan que la formación recibida no los formó para trabajar de ese modo, ya que el mismo plan de estudio que se propone se encuentra

compartimentalizado, desintegrado, dividido y que ello, muchas veces influye en sus prácticas y a la hora de trabajar en equipo.

(...) pero a la vez nuestra formación está toda dividida y entonces es complicado trascender esa mirada (...) Por ejemplo yo tenía ni bien me recibí esa concepción de a “vos te toca esto, a mí me toca hasta acá y a vos hasta acá” (E1)

Yo considero que fue buena nuestra formación, quizá sí bastante partida en lo que eran las distintas materias, porque si después el aporte va a ser la interdisciplina, quizá en la misma formación se debería pensar así entre las cátedras, pero en sí creo que es bastante buena en ese sentido. (E7)

Por otra parte, para los profesionales además resulta de gran importancia el proceso de actualización constante a la hora de trabajar de forma colaborativa, y reconocen que es, en la misma práctica laboral que van aprendiendo a hacerlo.

Yo creo que es algo que se va aprendiendo, no es que uno se recibe y está formado o no, creo que se va aprendiendo en la práctica. (E7)

Camargo Abello, M. y otros (2004) coinciden en que la formación permanente debe posibilitar realizar la práctica profesional de una manera significativa y adecuada en función del contexto y los sujetos con los que se trabaja. El encontrarse articulada a esa realidad, es lo que le brinda al profesor la capacidad necesaria para enfrentarla y dar respuestas ajustadas.

(...) volví mucho a los libros y sigo volviendo. (E1)

Si, una tiene la formación, pero va aprendiendo con el otro a trabajar, uno tiene diferentes conocimientos, no me las sé a todas y aprendo un montón de ellas también. (E3)

Otro aspecto del proceso de formación permanente del profesorado que aporta Portillas, V. (1993), es que debe lograr un cambio de actitudes, contribuir al perfeccionamiento del conocimiento que ayude a comprender su propia realidad, y a reflexionar sobre ella a fin de mejorarla. Esta capacitación constante no se refiere sólo a conceptos teóricos, sino a la investigación de la propia práctica docente.

Y competencias, bueno yo siempre me acuerdo de algo que nos dijeron, que siempre que hacíamos algo teníamos que tener en claro por qué lo hacíamos, (...) tener la

claridad de hacia dónde se va, saber desde donde hablas, donde estas parado y en el cotidiano saber qué es lo que estás haciendo. (E5)

La formación permanente es una de las competencias o dominios prioritarios de los docentes que debe analizar y exponer a la propia práctica como un modo de autotransformación, pudiendo elegir la formación que se desea, constituido como un aspecto de renovación e innovación pedagógica (Perrenoud, P., 2004).

Otro concepto importante en este momento del análisis, es el de “desarrollo profesional” relacionado a la evolución de un profesional a lo largo de su carrera “*hasta adquirir un determinado perfil que se considera más adecuado para el desempeño de las funciones que tiene encomendadas*” (López Hernández, A. 2005:233), relacionado con la actualización, y con un proceso continuo que deben acompañar al docente a lo largo de todo su ejercicio profesional a través de aprendizajes diversos, mejorando y avanzando en el saber ser, en el saber y en el saber hacer.

Otras competencias que resaltan los profesores y que consideran importantes para el trabajo en equipo, están relacionadas a la ética profesional y la negociación.

Y en cuanto a las competencias creo que la ética profesional que abarcaría todo, (...) está en vos como profesional ético en elegir esa modalidad de trabajo. (E4)

Se me ocurre que más de negociar, ser hábil así. Por ejemplo, estás entrando en una escuela en el aula de una maestra, entonces entrar más perfil bajo, con una capacidad de escucha y negociación, no se me ocurre en otro momento otra cosa, pero eso me parece. (E1)

Luego de haber avanzado sobre las maneras en que se trabaja colaborativamente de acuerdo a las propias narrativas acerca del hacer de los profesores y licenciados en educación especial y la formación que poseen para esto, resulta interesante ahondar sobre los diversos modos de organización que presentan los equipos de los que forman parte.

¿Cómo nos organizamos cuando trabajamos colaborativamente?

“Establecer relaciones recíprocas, desde mi punto de vista, significa cooperar (operar conjuntamente) sin paternalismos, sin imposición ni superioridad. Y cooperar significa, también, tomar co-responsabilidad, aceptar el compromiso.”

(Arnaus, R., 1999, en López Hernández, A., 2005:166)

En este apartado se han tomado en cuenta todos aquellos relatos que refieren a las modalidades de división de tareas, coordinaciones, supervisiones y modos en que fluye la comunicación entre los miembros y cómo son valorados todos estos aspectos a partir de la experiencia de ser parte de un equipo.

Tal como se menciona más arriba, un trabajo en equipo no es algo desarticulado, sino todo lo contrario; su denominación ya denota una acción en conjunto y como tal requiere de cierta organización siendo lo ideal que todos los miembros formen parte de la decisión sobre su propio funcionamiento (Ander Egg, E. y Aguilar, J., 2001).

- *Estilos de organización*

Si bien las estructuras funcionales varían de acuerdo a cada equipo, existen aspectos generales que son comunes. Uno de ellos está relacionado con la delimitación, distribución y aceptación de funciones y esto remite a que un trabajo en conjunto no puede darse cuando *“todos están en todo, sino que es necesaria una distribución de funciones, actividades y tareas, y por supuesto de responsabilidades”* (Ander Egg, E. y Aguilar, J., 2001:21-22).

Para lograrlo con éxito es necesario que todos los miembros lo acepten, y que confluyan y articulen todas las funciones para que el trabajo en equipo esté bien organizado, y se enmarque en los objetivos generales y comunes que poseen todos los integrantes. Individualmente, debe existir un compromiso y una implicación personal en aquello que corresponda a cada uno, para mantener y desarrollar la armonía en el equipo.

Respecto a esta distribución de funciones y tareas concretas que plantean los autores, se han podido crear dos agrupamientos sobre ciertos modos de organización encontrados en los dichos de los entrevistados. Por un lado, se encuentran estilos de organización referidos a tareas de índole “evaluativas”; y por otro lado, a la distribución de tareas y responsabilidades de acuerdo a los perfiles profesionales.

En relación a las primeras, se trata de tareas evaluativas por parte de algunos miembros del equipo sobre otros, que son comprendidas y asumidas como tales, incluso tomadas como una parte esencial del proceso. Estas actividades son frecuentes y según los distintos ámbitos adoptan diferentes denominaciones, tales como “supervisiones” o “referentes” pero que involucran similares actividades y objetivos.

Durante las horas tenemos supervisiones, rotan las chicas (...) Esto se va dando yo con la psicóloga, o yo con la fono pero sí el encuentro con cada una es interdisciplinario y yo siento que es bastante importante. (E1)

De las cinco profesionales, cada grado tiene un referente. Es un referente como representante del equipo y cualquier cosa que a vos te pase, cualquier reunión con papas o lo que sea vos lo transmitís, ella es la encargada de transmitirlo al equipo y a los directivos y si es necesario a los papás. Es algo más organizativo, digamos. (E3)

Navarro Rodríguez, M., Ortega Muñoz, M. y Martínez, L. (2009) mencionan como otra característica de las escuelas colaborativas que los profesores sean continuamente observados en su práctica y lo justifican a través de la posibilidad de destacar algo útil para todo el colectivo o para prevenir algo que pueda no ser esperado por dicha práctica.

Se supervisa todo, los directivos son dos educadores especiales y son quienes supervisan todas las planificaciones a principio de año, en febrero. A su vez todos los días, una hora al día tenes un profesional que está supervisando la clase a la vez si yo observo algo también digamos superviso y puedo comunicárselo. (...) me sirve mucho la opinión de los demás profesionales. (E4)

Esta evaluación mutua que pretende ser constructiva, busca dar respuestas y soluciones en conjunto respondiendo así, a la filosofía del trabajo en equipo que implica la colaboración de los miembros, cada uno desde su área de competencia, en función de los objetivos, ejes orientadores del trabajo.

Además de ser algo provechoso para todo el equipo, esta evaluación podría ser pensada como crecimiento personal y de aprendizaje por parte de cada miembro, que coincide con otra característica de equipos colaborativos relacionada con la búsqueda de desarrollo profesional individual, canalizado a través del equipo (Mellencamp, A., 1993, en Navarro Rodríguez, M., y otros, 2009).

Por otro lado, tal y como lo evidencian los testimonios, en todo equipo de trabajo, cada uno de los miembros que lo conforman posee una actividad en particular.

Sí, hay roles específicos. La psicóloga además se encarga de hacer todas las evaluaciones, de citar a los papás. (...) Y cuando faltan, si se encarga la trabajadora social de llamar y ver por qué no viene. (E3)

Para lograr los objetivos que el equipo se planteó, es necesario que exista una clara distribución de responsabilidades; esa delimitación de funciones y actividades debe ser conocida y aceptada por todos los miembros que conforman el equipo (Ander Egg, E. y Aguilar, M.J. 2001).

Por ejemplo, la psicóloga aborda el grupo en un taller de reflexión, pero la psicopedagoga por ejemplo trabaja algunas cuestiones grupales y retira a las jóvenes individualmente, al igual que la fono, hacen un trabajo más de consultorio. (E5)

Sin embargo, también surgen situaciones en las que no está claro lo que debe hacer cada uno o bien, un miembro decide no cumplir con las tareas que los demás profesionales esperan de él, lo que dificulta el trabajo colaborativo del equipo.

En mi caso, eso generalmente sucede cuando alguna de las partes del equipo no conoce en profundidad al sujeto con el que estamos trabajando o bien no escucha a los demás profesionales y no viabiliza aquellas cuestiones que están frenadas y que su rol es justamente viabilizarlas. Es decir, cuando no cumplen con el rol que tienen dentro del equipo y eso obstaculiza el resto. (N12)

Para que esto no ocurra, no sólo es importante ser responsable de la función que le toca a cada uno, sino también ser capaz de complementar su función con la de los demás miembros (Ander Egg, E. y Aguilar, M.J. 2001). Esto se puede visualizar en el siguiente testimonio:

(...) a mí la psicóloga me ayuda mucho, porque también te ayuda a verte a vos, a mí me ayudó mucho. O la fono con la parte de comunicación, cosas mínimas. (E1)

En palabras de De La Barrera, S. (2015) el equipo de trabajo al repartir sus responsabilidades, sin descuidar las identidades, capacidades y proyectos personales de cada miembro, da lugar a la presencia de diversos tipos de liderazgos compartidos, donde cada uno de los integrantes asume diversas coordinaciones, dejando de lado el estatus/poder y las jerarquías de cada campo profesional.

Katzenbach, J. (2000) menciona que en un verdadero equipo de trabajo es imprescindible que cada uno de los profesionales trabaje en lo que le respecta, pero además es importante la integración de las disciplinas, esto es, saber complementar roles,

puntos de vista y cada accionar, lo cual permitirá mejores soluciones a los problemas que se presenten.

En realidad, con quien tengo mucha conexión es con la psicomotricista y la psicopedagoga, la psicopedagoga refuerza lo que yo trabajo en el cole y la psicomotricista hace mucho hincapié en el tema de la escritura que es donde ella tiene mayores dificultades. (E8)

La complementariedad es la acción conjunta y la ayuda mutua que presupone el trabajo en equipo. Por ende, cada uno de los profesionales, aporta conocimientos concernientes a cada área que no sólo permiten la consecución de los objetivos, sino que también contribuyen al enriquecimiento personal (Ander Egg, E. y Aguilar, M. 2001).

La complementariedad es entendida entonces como un liderazgo compartido, donde cada uno de los miembros se percibe como una parte importante del sistema, y participa activamente de su desarrollo (Gather Thurler, M. 2004).

- *La comunicación, un aspecto esencial para trabajar colaborativamente*

Otro aspecto que hace a la estructura organizativa y funcional de un trabajo en contextos de colaboración, son los modos y canales de comunicación que existen entre los miembros que lo componen. Ander Egg, E. y Aguilar, J. (2001) aseguran que implica una obviedad reconocer los procesos de comunicación que hay entre los miembros, ya que de lo contrario no podría haber realmente un trabajo en equipo debido a todas las actividades y tareas que se realizan en coordinación; además agregan que, a mejor comunicación, mayores son las probabilidades de un buen funcionamiento grupal.

Así también Duran, R., Delgado, J., y Dengra, R. (1998) aportan a la definición de comunicación entendida como las interacciones frecuentes que se dan entre los miembros de un grupo, donde comparten procedimientos, participan cada uno desde un rol determinado y poseen metas y objetivos unificados.

Entonces, se puede decir que no podría constituirse un trabajo en equipo sin comunicación entre los profesionales, por lo que es un aspecto central y es destacado como tal por los profesores y licenciados en educación especial.

Creo que, en todos los ámbitos de desempeño laboral, el trabajo en equipo es de suma importancia y creo que se logra un mejor proceso de integración, se despejan muchas dudas pudiendo realizar consultas cuando el trabajo se hace bien y se hace está en

constante diálogo. De esta manera creo que el proceso de integración tiene mayor éxito. (N3)

El diálogo y la interconsulta permanente impactan no sólo en el funcionamiento del equipo, sino también en los objetivos que se buscan lograr por medio de la práctica profesional.

(...) entonces es como que sobre la marcha tuvo que haber más comunicación que la que había en un principio. (E6)

Se observa que, por un lado, para poder trabajar en equipo es necesario comunicarse y, por otro lado, el hecho de conformar un equipo permite aprender más y mejores modos de comunicación.

Para lograr esta buena comunicación, Ander Egg, E. y Aguilar, J. (2001) mencionan dos aspectos esenciales: buena información y transparencia. Respecto al primero, se hace referencia a la selección de información adecuada y suficiente, tanto en el plano general como en el plano operativo, referido al trabajo de cada uno y cómo lo articulan con el del otro.

Ampliando el concepto de comunicación, agregan que es mucho más que información, ya que no es sólo cuestión de transmitir, sino asegurarse de la recepción de lo dicho, lo cual se conforma en la escucha activa por parte de todos los miembros del equipo, que supone la capacidad de empatía.

Por otro lado, cada vez asumo y reconozco más ese intenso rol que tenemos las maestras integradoras, de compromiso, de puente, de nexos, de equilibrio, de eje entre todos los actores involucrados en el proceso. (N10)

En relación a la transparencia, segundo aspecto esencial de una buena comunicación, los autores mencionan la necesidad de plantear todas las cuestiones cara a cara, desde una crítica fraternal, *“que busca mejorar al otro o aclarar malos entendidos y no descalificar”* (Ob. Cit., 2001:26).

Yo creo que la mejor comunicación es la que directa, persona a persona. (E7)

Luego de haber enfatizado sobre la importancia de la comunicación a la hora de trabajar en equipo, se pueden analizar en los relatos dos tipos de canales por los que fluye la información, los formales que refieren principalmente a las reuniones

programadas, y a todo soporte escrito que implica el asentamiento de los procesos de comunicación de manera explícita, y los informales que se ampliarán más adelante.

Todos tenemos que saber hacia qué lado vamos, y tenemos que saber cuál es nuestro rol, siempre teniendo en cuenta el aspecto formal de la comunicación, si bien ningún extremo es bueno, es importante mantener la informalidad en momentos de informalidad, y la formalidad en momentos de formalidad. (E4)

Uno puede hacer su trabajo dentro de la escuela y comunicar al interior del equipo y a sus respectivos profesionales lo que en el interior de la escuela sucede para que de esta forma todos puedan intervenir de acuerdo a su incumbencia profesional para solucionar tal o cual problema. (N3)

En este sentido, “la resignificación de los espacios de reunión es una estrategia potente para propiciar un trabajo en colaboración” (UNESCO IIPBE, 2000, en Bonals, J. y Sánchez-Cano, M. 2006:24). Estos espacios de reunión entre los miembros del equipo, son muy mencionados en las entrevistas como momentos en los que se toman las decisiones más importantes y se buscan soluciones para resolver los conflictos que pudieran existir.

Bueno la parte formal una vez por semana, (...) mientras tanto en mi sala queda algún auxiliar o persona a cargo de la actividad, mientras yo estoy en la reunión y es allí donde se van tratando podríamos decir temas emergentes. (E5)

Las reuniones son los espacios propicios para estimular los intercambios, es el momento en el cual se dan múltiples prácticas de comunicación y en el que se recibe y da información y se ponen en juego los diversos roles de los miembros (Ob. Cit., 2000, en Bonals, J. y Sánchez-Cano, M., 2006).

Lo que mayor efecto provoca son las reuniones, los encuentros. Pero lleva tiempo y a veces no se puede, pero es lo que mejor resulta. (E1)

Como menciona una entrevistada, las reuniones son espacios de “alta densidad simbólica”, donde se ponen en juego las representaciones individuales y colectivas, donde confluyen identidad, intercambio e interacción.

Las reuniones son ricas en el sentido de la concepción o la representación que hay para cuando hacemos el proyecto escrito. Por eso yo le doy mucha validez a esa parte. (E1)

Es en estas instancias de reunión donde los profesionales observan un encuentro entre las diversas representaciones, que no necesariamente se exponen explícitamente, sino que subyacen a las distintas intervenciones, opiniones y modos de resolución.

Siguiendo a Ander Egg, E. y Aguilar, J. (2001), estos espacios de encuentro deben tener dos características primordiales: ser productivas para que puedan cumplirse los objetivos propuestos y, ser gratificantes, con un buen clima emocional, ajustándose a ciertas normas de funcionamiento, como la escucha mutua.

Cada quince días nos juntamos y hacemos reuniones por ciclos, los viernes y cada una explaya todo lo que pasa y ahí coordinamos todas las actividades. Es otra escucha, es un espacio en el que vos podés descargar los que sea y la verdad que todos participan.
(E3)

En la misma línea, la escucha implica la no interrupción de cada intervención, ya que esto dificulta la fluidez y el avance hacia el tratamiento de los problemas, impidiendo que cada uno desarrolle su pensamiento y se den buenos intercambios, lo que ofrece resultados limitados y escaso dinamismo.

No sólo se debe promover la simple escucha, sino la “escucha activa”, que implica comprender al otro para poder también enriquecer las propias ideas, y poder aplicar el pensamiento complementario, tan necesario para lograr un buen trabajo en equipo, lo que a su vez estimula la participación y la aportación de ideas de todos los miembros (Ander Egg, E. y Aguilar, J., 2001).

(...) Todos teníamos otros trabajos aparte y siempre que proponíamos reunión ninguno se oponía o decía “no yo no puedo ir”, había mucha predisposición. (E6)

Sin embargo, suele ocurrir que al interior de estos espacios surjan momentos incómodos donde algún profesional quiera imponer su pensamiento sobre el resto, dificultando de esta manera los diversos intercambios que promueven una escucha respetuosa.

Es compartir y es saber respetar también porque no todas somos iguales. Por ejemplo, la psicóloga por ahí tiene un pensamiento distinto, más cerrado que el nuestro, pero bueno. O sea, como más mecánico, o por ahí es su personalidad, pero eleva el tono o deja asentado que es así. (E3)

Un obstáculo para que se lleven a cabo las reuniones, mencionado por los entrevistados, es la escasez de tiempo que disponen los miembros del equipo para reunirse, o la falta de tiempos reales establecidos institucionalmente para llevar adelante esta tarea, dejando en algunos casos estas instancias a merced de la voluntad de los profesionales que conforman los equipos, como se refleja en el siguiente testimonio:

(...) Los tiempos cuando quieres hacer un trabajo serio son muchos. (...) Pero los tiempos reales de cada uno hacen difícil contar con otros espacios además de los que compartimos ahí mismo. Generalmente es una cuestión bastante informal y voluntaria. (E7)

Entonces, observando la relevancia que tienen estas instancias de reunión, surge el cuestionamiento de por qué no se crean espacios concretos destinados a tal fin como aspecto constitutivo del trabajo en equipo y por qué no son reconocidos institucionalmente.

Por otro lado, se han agrupado aquellas experiencias que resaltan la importancia de dejar asentado por escrito lo que se ha pactado en las reuniones, registros realizados de las supervisiones u observaciones realizadas, y el uso que le asignan a su lectura para estar bien informados, y como otro medio de comunicación frecuente y necesario.

Si, bueno la parte formal, están los bibliografatos, los compendios de los chicos, que ahí cada uno escribe, (...) y si yo tengo alguna duda voy y busco porque ahí se ponen las sugerencias también, quedan por escrito. Eso es algo que está al servicio de todos digamos. Eso es la comunicación formal y escrita que tenemos. (E1)

Si, a través de actas, dejamos todo asentado. Después están los legajos de cada uno, que todos tenemos acceso y ahí está todo asentado. (E3)

Este tipo de soporte, se observa que es muy valorado por los profesionales en cuanto a su disponibilidad de acceso permanente, estando al servicio de todos por igual y aportando un tipo de información que clarifica las dudas que puedan surgir.

Otra cuestión que habían implementado al ser tantos profesionales y varias salas, fue hacer fichas y que en cada sala hubiera como un papel donde se fueran anotando cuestiones importantes y que no se perdieran. (E5)

Nunca un informe por escrito, un plan, pasa por una sola persona. Generalmente se conversa previamente, tratando de que todos estemos de acuerdo y conformes con lo

escrito, con lo plasmado, sean planes de trabajo o devoluciones, evaluaciones porque todo eso siempre es uno solo formado por todos, no individual de cada área. (E7)

En algunas situaciones estos soportes escritos se transforman en registros compartidos, en donde se plasman cuestiones relevantes de la cotidianidad, lo que se presenta como una alternativa de comunicación ante la falta de tiempo para reunirse y que permite recuperar observaciones diarias. También aquí, se evidencia el trabajo colaborativo en los escritos colectivos, al realizar planes de trabajo, evaluaciones, devoluciones u otro tipo de informes.

Siguiendo el aspecto comunicacional del trabajo colaborativo, De la Barrera, S. (2015) asegura que es de suma importancia asegurar espacios reales de reunión, casi como una condición primordial; sin embargo, en los contextos de colaboración actual, la comunicación trasciende los espacios de encuentros presenciales al introducirse otro tipo de intercambios más informales y breves. Se trata de otros recursos que facilitan la comunicación y que permiten llevar adelante el trabajo entre diversos profesionales que comparten objetivos y metas.

La autora agrega además que estas formas de comunicación relacionadas con el uso de las tecnologías, permiten lo que ella denomina el “trabajo conjunto asincrónico”, lo cual da lugar a hacer uso del tiempo personal de cada miembro en las actividades y tareas correspondientes al trabajo que se realiza en equipo.

Navarro Rodríguez, M., Ortega Muñoz, M. y Martínez, L. (2009) también se refieren al aprendizaje en red como una estrategia colaborativa que utilizan los profesores y retomando a Gertrudix, M. (2006, en Ob. Cit., 2009) la definen como una red social virtual donde los profesionales se involucran y trabajan con sus colegas en línea, empleando intensamente las tecnologías sin restar por ello, calidad a los intercambios.

Así también Correa, L. (2011), teoriza acerca de la revolución tecnológica de esta época y su relación con el aprendizaje colaborativo. Existe un entorno de aprendizaje digital de carácter global, representado principalmente por Internet, donde no existen barreras de ningún tipo y que presenta características de instantaneidad.

Otro punto importante que sostiene la autora, es que el entorno de aprendizaje electrónico reúne características que son propicias para el trabajo colaborativo, tales como la interactividad, ubicuidad, y sincronismo.

Este nuevo contexto socio cultural relacionado con las nuevas tecnologías, redefine el “cómo aprendemos” (socialmente) y “dónde aprendemos” (en red), y se podría agregar a los fines de este escrito, el “cómo y dónde trabajamos en equipo”.

En este sentido los participantes destacan a los medios electrónicos, como otro canal de comunicación, como herramienta o soporte muy presente en el trabajo en equipo.

Como herramienta hay un apoyo tecnológico que está que es whats app, Facebook o la página de la escuela. (E7)

Hay algo que implementamos este año, y que nos hace que todas sepamos de todo, de ambos turnos es en el “drive”, un documento compartido online en el que todas tienen una carpeta que puede consultar (...) en eso estamos comunicadas. (E2)

Desde este nuevo contexto de las Tics y con ella las diferentes redes:

“(…) se validan las interacciones sociales, como también la visión de que el aporte de dos o más individuos que trabajan en función de una meta común, puede tener como resultado un producto más enriquecido y acabado que la propuesta de uno sólo, esto motivado por las interacciones, negociaciones y diálogos que dan origen al nuevo conocimiento.” (Correa, L., 2011:2)

Tenemos un grupo de whatsapp pero es de toda la institución digamos, es de todos, por ahí se da una información puntual. (E3)

La irrupción de las nuevas tecnologías, generan la necesidad de que los profesionales se encuentren capacitados para utilizar ciertos programas y otros recursos didácticos informáticos como nuevos medios, y ponerlo al servicio de la enseñanza (Perrenoud, P. 2004), así como del trabajo en equipo.

Por ejemplo, teníamos un grupo en whatsapp el cual era colonia de verano y ese se usaba nomas para información importante, para las cuestiones importantes y formales del trabajo. También hacíamos documentos compartidos por internet. (E6)

Además de la introducción del nuevo entorno de la informática y las redes, Correa, L. (2011), aporta el concepto de “aprendizaje colaborativo” que resulta muy rico, ya que se ha mencionado que el trabajo en equipo implica un aprendizaje constante con otros, donde las partes se comprometen a aprender algo juntos, siendo la comunicación y la negociación, claves en este proceso.

A pesar de todas las potencialidades que ofrece este medio de comunicación tecnológico, se pueden observar situaciones en las que la información se tergiversa o es poco clara generando confusiones que dificultan el intercambio.

Lo único malo que puedo ver es que uno al manejarse mucho por teléfono, por ahí los mensajes quedan descontextualizados de la situación, entonces por ejemplo uno lo interpreto mal, (...) se entiende mal, creo que es importante tener reuniones periódicas además de estas herramientas de comunicación inmediata. (E8)

Otro punto no menos relevante en el proceso comunicacional del trabajo colaborativo, son los espacios de comunicación no formal. Derivados de los relatos se pudieron considerar dos escenarios: por un lado, situaciones valoradas como negativas por los entrevistados, referidas a los “cotilleos” que se generan entre los miembros del equipo y, por otro lado, momentos comunicativos no pactados, sino espontáneos y casuales utilizados para intercambiar información o improvisar reuniones no formales.

En relación a lo primero, Ander Egg, E. y Aguilar, J. (2001) mencionan como un aspecto fundamental para una buena comunicación, colaborar con un buen espíritu de grupo, siendo necesario eliminar estos “radio pasillos”, donde se hacen comentarios o críticas a espaldas de quién se habla, ya que esto puede deteriorar el funcionamiento y la armonía de cualquier grupo humano.

Bueno, obviamente hay veces que no te enteras de todo, me refiero a comentarios de pasillo y eso a veces es lo negativo. (E3)

Así también, otros entrevistados mencionan las charlas de “pasillo” como momentos que son utilizados para intercambiar información o comentarios estrictamente laborales y no personales, como instancias informales en las que se aprovecha el tiempo e inevitablemente se interactúa positivamente.

(...) Después se da esta que es más informal, aunque está pactada en el momento de la clase, o muchas en el recreo. (E1)

Bueno nosotros siempre estamos en contacto, en esta media horita antes de que vengan los chicos y cuando se fueron, siempre son espacios para plantear dudas, o cómo hacemos para solucionar algunas cuestiones que pasan en la sala, ir ajustando estas cosas, eso lo usamos muchísimo. (E2)

No necesariamente tiene que haber una reunión de equipo para que se den los espacios para hablar de los roles o situaciones que ocurren, y estos serían los canales de comunicación que se van dando en la institución. (E4)

(...) en el momento del desayuno lo más normal es que pase la psicóloga la veas, te saludes y comentas o charlas respecto a algo que sucedió, eso sería como la parte informal de la comunicación. (E5)

No es solo coordinar un día y un horario, sino todos los intercambios que hacemos, evaluamos, vemos qué tenemos que mejorar, cambiar. A veces son charlas de “pasillo”, informales. (E7)

En los momentos previos, el equipo se pone de acuerdo para determinar qué va a pasar ese día, qué momentos de actividad se va a tener, si se va a trabajar desde abajo primero, con qué tiempo, en qué actividades, si se va a hacer monta o no, o pista, predio, con elementos o no, variando de acuerdo a cada persona y cada encuentro. (E7)

Como se visualiza en los relatos, más allá del ámbito laboral, la comunicación informal es un denominador común que surge de manera espontánea como una necesidad propia del mismo quehacer en equipo, que logra resolver situaciones diarias y colabora con los acuerdos.

Sería importante concluir esta categoría retomando palabras de López Hernández, A. (2008) quien menciona que un equipo de trabajo no se define únicamente por el hecho de que un conjunto de personas se reúna y realice tareas en común. Reunirse puede llegar a ser una condición necesaria, pero no resulta ser un requisito, ya que la era de la tecnología ofrece formas de comunicación entre personas que no se encuentran físicamente en el mismo lugar.

El proceso comunicacional dentro de un equipo de trabajo es considerado por los profesores y licenciados en educación especial como un aspecto organizador de suma relevancia para llevar adelante todas las actividades realizadas en conjunto y que colabora con la toma de decisiones donde, tanto los canales formales e informales se complementan siendo ambos necesarios en torno al logro de los objetivos compartidos y construidos por el equipo.

¿Por qué trabajamos colaborativamente en educación especial?

“El uso del nosotros, la confianza, el sentido de pertenencia y la percepción del grupo como protección frente a las influencias externas, parecen remitirnos a las relaciones de ‘reciprocidad positiva’ (...) que constituye uno de los requisitos básicos para poder avanzar en el sentido de una auténtica colaboración”

(De la Barrera, S., 2015:180)

- *Aportes, miradas, contención*

Luego de haber analizado de qué manera trabajan con otros profesionales los profesores en educación especial en los diversos ámbitos, educativo-terapéutico, rehabilitación, escuela especial, centros de día, inclusión, formación laboral, recreación, y equinoterapia, los propios relatos conducen a mirar otro aspecto de la conformación de equipos de trabajo: las motivaciones para hacerlo y los sentidos que se asignan a la decisión consciente de trabajar con otros en lugar de seguir solos en lo cotidiano de la tarea.

Una de las respuestas que se evidenció con gran fuerza se relaciona con la importancia y el valor de trabajar de esta manera debido al acompañamiento, la contención y el apoyo que se brindan mutuamente ante las diversas situaciones, tanto laborales como personales. Apoyo y contención que se vinculan especialmente con aspectos emocionales y afectivos en los cuales lo personal se entremezcla con las demandas que instala la profesión.

Además, el equipo sobre todo cuando uno es nuevito, se convierte en sostén afectivo y emocional. (N6)

Buena la contención. Porque hay veces que es muy grande el desafío y se te queman los papeles, y te agarra la angustia (...) Eso por ahí hace que haya respuestas a tu necesidad o situaciones personales, que nadie está exento. (E2)

(...) la ayuda, no es el reto, sino que te entienden, es el acompañamiento de siempre. (E3)

Me siento contenida y tranquila que sé que si no puedo con algo hay alguien que me va ayudar. (E2)

La cooperación entre los miembros de un equipo genera apoyo moral entre ellos, ya que los aspectos vulnerables que pudieran existir son subsanados al ponerse en

común, superando los fracasos o frustraciones que estos producen y que impiden las innovaciones o mejoras educativas (López Hernández, A., 2005).

Otro aporte valioso que consideran los entrevistados que les brinda formar parte de un equipo de trabajo, es la apertura hacia nuevas ideas, a distintas miradas sobre una misma realidad que los enriquece en la propia práctica y les aporta nuevos conocimientos.

Y lo bueno también es que una vez que ellos te hacen ver algo, ya te abrieron, ya te lo dejan, o sea te abre la mirada, te queda. (E1)

Uno se cierra mucho porque obviamente tiene una única visión mientras que trabajar con otro te permite otras visiones (...) dos seres humanos distintos atravesados por distintas cosas, que eso hace que vos veas las cosas de otra manera. (E2)

Yo creo que el nutrirse de los conocimientos del otro, poder conocer más, desde distintas miradas y aprender a valorar los aportes que uno puede hacer y el respetar los aportes del otro. (E7)

Resulta de suma importancia favorecer prácticas docentes colaborativas debido, entre otras cosas, a que las innovaciones y las mejoras educativas parecieran generarse en climas afectivos donde la confianza permite la apertura de la persona a:

“(...) experiencias alternativas, a visiones diferentes, a animarse a afrontar riesgos e incertidumbres (...). El hecho de contar con la presencia y pertenencia al grupo, con el apoyo emocional que ello implica, fortalece a las personas para asumir con esperanza las innovaciones que promueven.” (De la Barrera, S., 2007:13)

Estos aspectos parecieran ser una de las principales motivaciones por la que los profesionales optan por trabajar de esta manera, lo que no estaría ligado a razones de índole intelectual o profesional, sino que corresponde al plano emocional, a la posibilidad de tener un grupo de referencia con el cual contar y al que remitirse ante cualquier problemática o dificultad que pudiera surgir.

Se considera que más allá de las distintas profesiones, esta tendencia se relaciona con la necesidad intrínseca que tiene el hombre de estar y ser con otros, incluso en el plano laboral, quizá con mayor razón en el área de las ciencias humanas donde el punto de partida se basa en las relaciones vinculares y la afectividad.

- *El trabajo en equipo como necesidad*

Por otro lado, otra de las razones por las cuales se trabaja en equipo es que se establece como una necesidad siendo, en palabras textuales “*muy difícil verse en soledad*”, debido a todas las valoraciones, riquezas y aspectos positivos que posee.

Para mí ya es muy difícil verse en soledad. No quiere decir que no se pueda trabajar porque si estas solo y un nene necesita educación seguro que se va a poder trabajar, pero la riqueza es otra, ¿no? (E1)

Si, a lo mejor no vamos a encontrar la solución en el momento, pero lo vamos a poder discutir y en algún momento lo vamos a trabajar, que por ahí trabajado sola no. (E2)

Si, se trabaja en equipo, no hay duda. De hecho, se trabaja en equipo o no se trabaja digamos. (E3)

Pareciera que una vez que se trabajó con otros en pos del logro de objetivos comunes y se aprendió éste ejercicio, es muy complejo pensarse en prácticas solitarias, porque se instala la consciencia de que, al estar con otros se puede dar mejores respuestas en el abordaje de la propia práctica.

También se ha observado que le adjudican este motivo, esta necesidad a las características del campo laboral, a las exigencias de las propias organizaciones o al perfil que tiene la actividad que se desarrolla.

Además la misma estructura te va dando eso, si o si vos sabes que se necesita uno de otro, y se empezó a naturalizar el trabajo en equipo y eso es bueno, un cambio muy importante. (E1)

Y además desde la institución se promueve mucho y si desde un cargo jerárquico promueven esto, y tiene que funcionar así y uno acuerda con eso también. (E1)

Equinoterapia es una actividad de equipo. No se puede concebir de otra forma, a mi criterio. Considero que para que sea rica tiene que haber distintos profesionales de distintas áreas. (E7)

Los testimonios dan cuenta de la necesidad ya casi naturalizada de realizar abordajes en equipo o como un hecho determinante. El escenario laboral actual ha cambiado, por lo que ya no se aspira a la acumulación de conocimientos de una vez y para siempre, sino más bien un profesional que se capacite para seguir aprendiendo a lo

largo de toda la vida, para poder ser receptivo a los diversos cambios que se presenten durante su actividad laboral.

Esto puede relacionarse con el trabajo que es llevado adelante por un grupo de ingenieros de la Universidad Nacional de Río Cuarto, quienes mencionan que frente a los cambios que se presentan en el contexto educativo de su campo, es imprescindible llevar adelante proyectos innovadores, donde los profesores se comprometen desde un interés genuino y no desde una normativa a trabajar de forma conjunta y a gestar contextos colaborativos (De la Barrera, S. 2015).

Ese interés genuino por trabajar en contextos de colaboración da cuenta de la necesidad imperante de conformar equipos a partir de una realidad que se muestra y percibe como compleja, diversa y también conflictiva.

Específicamente en el campo de la educación especial, el cambio paradigmático que se está produciendo repercute directamente en las modalidades de abordaje que se adoptan, debido a que se establecen nuevas demandas y problemáticas que requieren actualización de respuestas más acertadas y adecuadas a la realidad.

Además, siguiendo a Antúnez, S. (1999), la idea de trabajar en conjunto como una necesidad se justifica con motivos bien evidentes, tales como la mayor efectividad que concede la acción sinérgica que la individual, la posibilidad que brinda la colaboración a la hora de analizar problemas que son comunes con mayores y mejores criterios, la coherencia que aporta, entre otros.

De la Barrera, S. (2007) suma su aporte al justificar por qué frente al aislamiento profesional se plantea la necesidad de favorecer prácticas docentes colaborativas como estrategia positiva para conseguir mejores resultados educativos. Desde esta modalidad se promueven aspectos de gran importancia:

“(…) contrastes cognitivos (al haber más de una persona hay más de una visión y perspectiva de análisis), el debate intelectual que favorece la descentración de posiciones personales tan arraigadas y la apertura a la diversidad, en un clima o dinámica de acción que permite, en un tiempo específico y un contexto sereno, analizar los problemas con confianza y sin interrupción.” (Ob. Cit., 2007:13)

Estos aspectos aportan a la comprensión de los motivos por los que los profesionales optan por trabajar en equipo desde otra concepción de sujeto, considerándolo enriquecedor de sus propias prácticas, como instancia de formación permanente, y cómo encuentran en el esfuerzo colectivo las respuestas que no pueden resolver de manera aislada desde los aportes de su propia disciplina.

El trabajo en equipo se convierte en una necesidad y por tanto un aprendizaje que es necesario llevar adelante de acuerdo a los diversos ámbitos y escenarios de trabajo actuales.

- *El trabajo en equipo como aprendizaje*

Como se ha ido analizando, los cambios paradigmáticos que se han suscitado en el campo de la educación especial, repercutieron en la forma de concebir el trabajo con personas en situación de discapacidad. Al cambiar la mirada sobre el sujeto, hacia otra holística, y comprenderlo como un “todo”, empieza a surgir la necesidad desde los profesionales de asociarse y trabajar con otros para lograr un trabajo más integral.

El trabajo en equipo te enriquece, te fortalece, te hace sentir acompañado ya que uno no tiene todos los conocimientos y aprende día a día muchas cosas, se aprende de los niños a los que uno enseña, de los padres, los docentes, etc. (N4)

En estos testimonios, el trabajo colaborativo es valorado desde una mirada enriquecedora y como instancia de aprendizaje para poder trabajar de manera óptima. López Hernández, A. (2005) señala ciertos “beneficios” relacionados al trabajo colaborativo y entre ellos menciona el aumento de la capacidad de reflexión, ya que el diálogo y la acción constante con otros, lleva a mirar la propia práctica y la oportunidad para aprender unos de otros en el proceso.

(...) como aspecto positivo puedo destacar, por un lado, poder conocer personas y profesionales sumamente comprometidos, la riqueza del trabajo en equipo, el vínculo fuerte que se establece con el alumno y las señas, que además es un trabajo en el que continuamente aprendemos, nos replanteamos, pensamos, nos enfrenta además a distintas situaciones, a nuestra fortalezas y debilidades como persona. (N10)

Duran, R., Delgado, J., y Dengra, R. (1998) plantean que aquellos que tienen como objetivo la atención a personas con discapacidad desde los diversos ámbitos, se plantean la integración de sus esfuerzos, cada uno desde su disciplina para mejorar la cantidad y la calidad de los resultados, la creatividad y la innovación.

Es muy rico escuchar y participar de estas reuniones, aprendes mucho del trabajo de las demás y lo más importante es hasta donde uno sabe y conoce y los límites que tiene nuestra profesión. (N11)

En todos estos espacios queridos, hubo y hay personas de las cuales aprendí y aprendo día a día, ya que el trabajo en equipo posibilita justamente el aprendizaje continuo y permanente. (N18)

(...) así como aprende la psicomotricista de la educadora especial así aprendo de la fono y de la trabajadora social, o sea, no tengo todos los conocimientos, aprendo con ellas. (E3)

Navarro Rodríguez, M., Ortega Muñoz, M. y Martínez, L. (2009) mencionan que en la categoría donde reunieron todas las estrategias que las docentes reconocían que ponían en juego para trabajar de modo colaborativo, fue determinante el “compartir-recibiendo”, el observar cómo trabajan sus colegas, y el aprender de ellos y compartir sus saberes y materiales.

Así también, los mismos autores señalan que una de las características que presentan quienes conforman las escuelas colaborativas, es la búsqueda del desarrollo profesional individual a través del trabajo colaborativo, lo cual puede ser entendido como un aprendizaje personal que se logra gracias a esta modalidad.

Esta valoración del trabajo en equipo como aprendizaje que a su vez se transforma en una motivación, guarda relación con las actitudes que los mismos entrevistados consideraron que debían tener los profesionales ya que, sin las cualidades de respeto, humildad y escucha, no resultaría fácil estar dispuestos a aprender de otros.

A mí lo que me gusta mucho es esto de saber que tengo cuestiones para aportar y saber que hay otros que tienen más cuestiones para aportar en mi ámbito que hace más rica la propuesta y que yo sola no podría resolver todas estas cuestiones. (E7)

A su vez, este testimonio permite pensar en la necesidad de los profesionales de trabajar en equipo por el enriquecimiento a la propia práctica a partir de la mirada del otro, aportando mayor validez a las diversas intervenciones, decisiones y evaluaciones que se realicen.

Entonces... ¿por qué continuamos trabajando solos?

Luego de haber analizado las modalidades que adopta el trabajo en equipo en los diversos ámbitos donde se desarrollan los profesores de educación especial, las características que puede tener, las actitudes y formación que requiere y, finalmente, las

motivaciones y valoraciones, cabe preguntarse por qué a pesar de todos los aspectos a favor, se continúa en algunos casos, trabajando de forma aislada.

“Trabajar colaborativamente (...) no es fácil. Los intentos al respecto encuentran numerosas dificultades que unas veces impiden que este tipo de trabajo llegue a la práctica, y otras lo reducen a simulaciones y fachadas que contienen las características superficiales del proceso, pero que han perdido los valores que lo inspiraban, y con ellos su fuerza y su capacidad para producir auténticas transformaciones.” (López Hernández, A., 2005:199)

Los profesionales mencionan una modalidad que pareciera no ser coherente con los cambios producidos en el campo de la educación especial: el trabajo aislado. Antúnez, S. (1999) señala este aspecto como un obstáculo arraigado que no da lugar al cambio y a la innovación, y si a la autocomplacencia y a reforzar las situaciones de inmunidad en determinados profesionales. Según Goodlad, J. (1984) y Bird, T. y Little, J. (1986, en Antúnez, S., 1999) el aislamiento produce lo que ellos denominan “atrofia”, lo cual, dificulta la coordinación, cooperación y el enriquecimiento entre las disciplinas.

Se ha encontrado en los datos, profesionales que señalan que continúan trabajando en modalidad de consultorio o desde el ámbito escolar, pero sin relación con otros, pudiendo coincidir o no con ellos respecto a alumnos o pacientes, pero eligiendo trabajar solos.

Por otro lado, varias profesionales que trabajan en consultorio, básicamente en rehabilitación... fono, psicomotricista, kines... todas trabajando de manera aislada, aunque compartan “pacientes”. (N2)

Y después trabajo con algunos alumnos particulares, donde trabajo en los domicilios y en consultorio. (E7)

(...) ya que me ha pasado ser un profesional aislado, el tener que rogar para tener una entrevista, tener una mirada totalmente distinta; el niño integrado asistía a consultorio de psicopedagogía, psicomotricidad, psicología y fonoaudiología, varias veces les pedimos que se acercaran al contexto escolar, porque su visión era totalmente distinta en consultorio que, en el aula lamentablemente nunca pudimos trabajar en conjunto. (N6)

Analizando los testimonios expuestos, se pueden considerar ciertos motivos por los que el trabajo aislado es elegido por los profesionales. También se pueden identificar

situaciones en las que se terminan dando las condiciones para que el trabajo se torne individual.

De la Barrera, S. (2007), señala que la tendencia a “trabajar solos”, donde prevalece el trabajo aislado, la segmentación del conocimiento, y las interacciones esporádicas y superficiales, es acompañada por varias de las características y condiciones que resaltaron los profesionales en este estudio, tales como escasas posibilidades para intercambiar ideas y recursos, de observación y evaluación mutua, y las discusiones constructivas.

Esta situación de soledad, es vinculada por la autora con un sentimiento “patrimonialista” que tienen los docentes sobre su trabajo, que consideran que de esa manera es preservado o protegido (Bullough Jr. R., 1987, en Pérez Gómez, A., 1998, en De la Barrera, S., 2007). Así mismo, estos profesionales relacionan la soledad en el trabajo con un espacio de autonomía profesional.

Algunos factores que podrían explicar esta tendencia se encuentran relacionados con ciertas estructuras organizacionales de las instituciones que no favorecen los procesos colaborativos y que inducen a los profesionales a resolver las demandas de la profesión de forma individual. Esta actitud parece ser acompañada por *“un fuerte temor a la incertidumbre y a la crítica que puede implicar el auténtico trabajo en equipo, que incluye la presencia y la ayuda de nuestros colegas (...)”* (De la Barrera, S., 2007:9).

Entonces concluyendo la idea de la autora, pareciera que ciertas propiedades institucionales, junto a algunas características personales de los profesionales que optan por una modalidad individualista, constituyen los principales factores que favorecen esta tendencia.

Retomando las características que se han mencionado en este estudio, trabajar en equipo requiere cierto nivel de compromiso, responsabilidades y actitudes que implican de esfuerzo y tiempo, que no siempre es reconocido por las instituciones y que puede no exigir el trabajo aislado.

Otro aspecto que se ha analizado es la influencia de la formación recibida por los profesionales, y como se ha visto, las instituciones que se encargan de los procesos de formación también están en un momento de transición que responde a esta nueva realidad y que no termina de cumplir con los objetivos que los profesionales exigen.

Muchos profesionales que trabajan de forma aislada, desean hacerlo y compartir sus ideas con sus colegas, pero plantean que no saben cómo hacerlo, debido a la escasa tradición y preparación que poseen al respecto, ya que la idea de colaboración supone un

cuestionamiento para el que se requieren ciertas actitudes y capacidades (López, Hernández, A., 2005) como ya se ha mencionado anteriormente.

Sin embargo, en ocasiones los profesionales optan libremente por trabajar solos durante cierto tiempo o de forma permanente. Esto no responde necesariamente a situaciones laborales o motivos extrínsecos, sino *“al ejercicio de la libre opción de trabajar solos en circunstancias en las que se podría trabajar con otros compañeros”* (Ob. Cit., 2005: 230).

Muchas veces se retiran al aislamiento para poder ofrecer a sus alumnos una atención personalizada, lo cual para la autora es un pretexto, ya que se puede sostener esa misma atención en un trabajo colaborativo.

Por otro lado, además de esta modalidad de trabajo desconectada de otros profesionales se ha podido observar otros casos en los cuales, aun teniendo interacciones entre ellos, no sienten que se logre un trabajo en equipo, y se transforman quizá solamente en el *“envoltorio de la colaboración”* (Fullan, M., 1994 en López Hernández, A., 2005).

Bueno, con las integraciones como que pasa eso, uno está trabajando con un equipo para el niño, pero el vínculo no es lo mismo, (...) yo me sentía sola sinceramente, (...) eran reuniones muy del estilo “yo estoy trabajando esto, yo esto, yo de esta forma”, etc. (E2)

Quizá en el caso de los alumnos particulares, si bien hay un seguimiento y un intercambio, (...) no sé si podría decir que se logra realmente un trabajo en equipo, porque quizá hay una cuestión más individualizada de cada terapia, (...) son cuestiones más amplias las que se pautan en conjunto. (E7)

Retomando las dos grandes culturas profesionales que menciona De la Barrera, S. (2007) la cultura colaborativa y la del aislamiento, Navarro Rodríguez, M., Ortega Muñoz, M. y Martínez, L. (2009) las consideran como factores favorables o desfavorables que pueden condicionar los procesos colaborativos, y concluyen que la simulación de trabajar en conjunto puede estar relacionada con la contracultura de colaboración, que presenta valores tales como el aislamiento, la competitividad y el antagonismo.

Un trabajo en equipo que considero “pobre”, ya que cada una trabajamos muy aisladas (...). La comunicación es muy escasa, sólo se da frente a cuestiones eventuales y puntuales. (N13)

Posiblemente en estos casos en los que la idea de trabajo en equipo quede a medio camino, se constituya probablemente, como un trabajo en grupo debido a sus características de poseer una temporalidad bien definida, falta de estabilidad de las funciones de los miembros su conformación a partir de un objetivo determinado y concreto, y desintegración una vez alcanzado el mismo.

A modo de cierre...

A través de las categorías conceptuales construidas en este capítulo, se pudieron visualizar una serie de particularidades que nos permitieron avanzar en la comprensión de esta nueva modalidad de trabajo con otros profesionales: el trabajo colaborativo, surgido a partir del cambio de mirada hacia un abordaje profesional integral.

En este sentido en primer lugar, se realizó una aproximación acerca de cómo los profesionales trabajan en este marco pudiendo realizar una distinción, por un lado, entre las actividades o modos organizativos concretos que los mismos declaran de modo explícito, y por el otro, aquellas intervenciones y formas de vincularse que subyacen y se presentan como un aspecto medular del trabajo colaborativo.

De este modo, resulta importante dar a conocer a modo de síntesis, ciertas características que asume. Uno de las primeras sub-categorías nuclea la disyuntiva acerca de los límites entre las intervenciones profesionales, arribando a la consideración de que son tan importantes tanto, los aportes individuales como los que se realizan colaborativamente. Se trata de una retroalimentación entre estos polos que parecen opuestos, pero que lejos de ser excluyentes, se complementan.

Por otro lado, y en estrecha relación, se encuentran las intervenciones diferenciadas que derivan de cada perfil y las compartidas con el resto del equipo. En relación a la primera, al profesor en educación especial le concierne el aspecto educativo-cognitivo de las personas en situación de discapacidad, trascendiendo los diversos ámbitos de actuación; mientras que en el trabajo con otros y de acuerdo a las expectativas que recaen sobre él, asume un papel de “mediador”, entre los diversos actores. Estas dos cuestiones, se encuentran orientadas por los objetivos que se acuerdan en el equipo, en cuanto a la filosofía de trabajo, los valores y las metas compartidas.

Los datos permitieron organizar una serie de actitudes y competencias que se presentaron como “condiciones” para lograr un quehacer colaborativo, es decir que crean tendencias hacia culturas más colaborativas donde las relaciones se configuran en un sentido de apoyo y de participación, que nacen de una necesidad real y donde se comparte una visión de valores y fines, pero que también implica el conflicto y la discrepancia, que en conjunto permite y facilita la reflexión sobre la práctica (De la Barrera, S., 2015).

En relación a los modos de organización de la tarea con otros, se identificaron diversos estilos de acuerdo a los objetivos y fines que persigue cada equipo, de donde deriva la distribución de tareas que cada uno debe asumir responsablemente, en procesos de complementariedad con las demás, configurándose un liderazgo compartido que conjugue lo individual con lo colectivo.

Otro aspecto esencial de esta modalidad de trabajo es la comunicación tanto formal como no formal, atravesada por los nuevos contextos tecnológicos que redefinen el cómo y dónde se generan estos procesos de trabajo en colaboración. Nuevos contextos comunicativos que si bien, se encuentran accesibles a los profesionales, requieren de nuevos y distintos procesos formativos.

Frente al interrogante de por qué se elige esta forma de trabajo y relación con otros profesionales, se pudieron distinguir dos grandes motivaciones: por un lado, aquella que hace referencia al plano emocional, y que tiene que ver con la contención y el apoyo mutuo, tanto laboral como personal; y por otro desde una necesidad de formación y desarrollo profesional frente a una nueva realidad que se presenta como compleja.

Por último, pudiendo resaltar las potencialidades del trabajo colaborativo, el papel específico que desempeña el profesor en educación especial y, la necesidad de formación en este aspecto, surge el cuestionamiento acerca de por qué en la actualidad algunos profesionales optan por modalidades segregadas e individualistas o bien grupos que, compartiendo ciertos espacios e interacciones laborales no logran trabajar en equipo colaborativamente.

Más allá de los motivos que se han podido establecer resulta importante, por un lado, el respeto hacia quienes eligen trabajar individualmente como una alternativa válida de abordaje; por el otro resaltar la necesidad de revisar y abrir nuevos espacios de formación para aquellos que no trabajan colaborativamente, porque no saben cómo hacerlo, pero lo desean; y por último la importancia de la autoevaluación por parte de los equipos de trabajo y la formación permanente de cada profesional.

TERCERA PARTE

...

PALABRAS FINALES



CAPÍTULO V:

CONSIDERACIONES FINALES

La armonía entre el individualismo y la colaboración

Creando actitudes y formando saberes

Reorganizando funciones: la complementariedad

Nuestra propuesta...

El proceso de construcción de este escrito permitió una aproximación a los modos y potencialidades de la colaboración que desarrollan los profesores y licenciados en educación especial con otros profesionales en diversos ámbitos de actuación, así como una revisión de la formación recibida durante las carreras en torno al trabajo en equipo.

Para esto, fue necesario en un primer capítulo, dar cuenta del cambio paradigmático por el cual se encuentra atravesando el campo de la educación especial, ubicándolo en un proceso de transición donde las intervenciones profesionales se hallan teñidas por los diversos modos de comprender la realidad.

En este sentido, realizando una reflexión de cómo fue y es concebida la discapacidad desde la óptica de los distintos modelos, resulta importante resaltar que, a lo largo de la historia siempre se la ubicó en un lugar de segregación, exclusión y rehabilitación, como causa inherente a la persona. En los últimos años, el gran giro que se percibe respecto a esta concepción es el del considerar a la discapacidad como consecuencia de un contexto que no propicia las condiciones necesarias para el desarrollo de todas las potencialidades que presentan las personas, a pesar de su condición de diversidad.

La discapacidad entendida de esta manera, implicaría una mirada crítica a comprenderla como producto de una construcción social, una categoría para clasificar a aquellas personas que quedan fuera de otro concepto construido, llamado "normalidad" (Rosato, A., Angelino, A. y otros, 2009).

A pesar de la convivencia en la actualidad de distintos modos de pensar y formas de actuar en este proceso de cambio, se ha evidenciado un quiebre que ha dado lugar a

la apertura de nuevos espacios donde las intervenciones pretenden realizar abordajes holísticos, teniendo en cuenta todo el entorno de la persona en situación de discapacidad.

Los datos recolectados, reflejados en el capítulo III de este trabajo, dejaron entrever que los procesos de integración escolar que tienen lugar en las escuelas comunes, son un escenario emergente de trabajo de los profesores y licenciados en educación especial en el que se observan al menos tres situaciones: las resistencias hacia la inclusión de niños con discapacidad; las “simulaciones de integraciones” donde el niño con discapacidad forma parte de la comunidad escolar desde un lugar meramente físico; y las experiencias positivas de un trabajo colaborativo entre el profesional de la educación especial, el docente de la educación primaria y otros actores institucionales protagonistas de este proceso.

Lo mencionado permitió una primera aproximación acerca de esta nueva modalidad de trabajo con otros profesionales, que invita a repensar el accionar propio del educador especial en los diversos ámbitos de desarrollo y la apertura de nuevos escenarios laborales.

La armonía entre el individualismo y la colaboración

“El individualismo y la colaboración entonces no son siempre incompatibles, ambos pueden confluír en las prácticas docentes (...) para avanzar hacia una educación de mayor calidad para todos.” (De la Barrera, S., 2015:197)

En el capítulo IV de este trabajo pudimos profundizar sobre el trabajo colaborativo en otros ámbitos laborales y las particularidades que éste asume.

Al interior de las organizaciones o grupos de trabajo, existen valores y creencias que tiñen y moldean las relaciones entre los profesionales, condicionando los modos de intervenir e interactuar y conformando “culturas profesionales”. A lo largo de éste trabajo se identificaron dos culturas claramente contrastantes: la individualista y la colaborativa.

Mientras que la primera se caracteriza por un trabajo aislado, en donde las interacciones son escasas y superficiales, en la cultura colaborativa son genuinas, espontáneas y voluntarias, siendo el trabajo en conjunto la modalidad asumida en pos de la innovación y de la posibilidad de dar respuestas más adecuadas a las necesidades que presenta la persona o la institución en la que se desarrolla la práctica profesional.

En el marco del trabajo con otros profesionales, surgió el interrogante de por qué se tienden a determinar los límites entre las intervenciones dentro de un equipo, generándose de esta manera una fragmentación en el abordaje de la persona con discapacidad y/o de sus necesidades. Esto se puede comprender desde las bases epistemológicas que conciben al sujeto a partir de una mirada reduccionista, traduciéndose en interacciones más superficiales y en accionares con tintes individualistas.

En grupos de profesionales donde las concepciones que subyacen son asumidas desde la complejidad, las intervenciones e interacciones tienden a ser complementarias, articulándose lo individual y lo colaborativo. Se trata entonces de una práctica compartida donde si bien, cada uno posee el saber de su propio campo disciplinar, en el intercambio se generan conocimientos y prácticas superadoras, enmarcándose en un trabajo colaborativo.

Considerando el accionar del educador especial en este trabajo con otros, fue posible diferenciar su aporte específico relacionado particularmente con los procesos educativos, cognitivos y sociales de la persona con discapacidad trascendiendo los ámbitos laborales donde se desenvuelve. Así también su modo de interacción como mediador dentro del equipo, se pudo visualizar en dos direcciones: por un lado, como “vocero” e informante con el entorno, y por el otro como “receptor” de los aportes del resto de los profesionales, logrando unificarlos en su propia práctica transdisciplinar.

Se considera que la función receptora en relación al equipo sería compartida con los demás miembros que trabajan desde una lógica colaborativa por las características de reciprocidad que ésta asume. Sin embargo, la cualidad de vocero mediador, sería más específica del perfil del educador especial debido a la intervención de mayor tiempo y frecuencia con la persona con discapacidad y su entorno. De esta manera, el profesional de la educación especial se constituye como nexo entre el equipo, la persona con discapacidad y su entorno más próximo, representado generalmente por su familia.

Creando actitudes y formando saberes

El trabajo en equipo que asume características colaborativas, se encuentra atravesado por la interdependencia de sus miembros y caracterizado por la confluencia de diversos modos de pensamiento, conocimiento y quehaceres. Surge entonces, la

necesidad genuina de asumir actitudes de respeto y tolerancia hacia la individualidad, de compromiso hacia metas y objetivos compartidos, y de humildad y empatía en relación a los aportes de profesionales provenientes de otros campos, con trayectorias formativas y laborales distintas.

Otro pilar fundamental que se destacó fue la formación de grado brindada por la universidad donde se valoraron, por un lado, el amplio bagaje de conocimientos necesarios para fundamentar las decisiones profesionales asumidas y por el otro, la importancia del posicionamiento ideológico-epistemológico que permite construir bases sólidas para desempeñarse en una cultura de trabajo colaborativo.

Así, la formación adquiere mayor sentido en este escenario de cambios, cuando es permanente y actualizada, pudiendo responder a la realidad de una manera más adecuada y contextualizada, reflexionando sobre la propia práctica y generando espacios donde los profesionales también se constituyan en productores de un nuevo conocimiento práctico, a partir de la sistematización de sus propias experiencias en el trabajo colaborativo con otros profesionales.

Reorganizando funciones: la complementariedad como elección

“(...) producción en común en la cual cada componente ha desarrollado un rol específico, unas habilidades, ha seguido un proceso, a la vez diferenciado y complementario, y tan necesario como el resto de componentes del pequeño grupo. La interpretación de una pieza musical por parte de un trío (...) es una buena imagen para ejemplificar un trabajo cooperativo.”

(Rué I Domingo, J., 1998, en López Hernández, A. 2005:147)

Tal como se analizó a lo largo de esta investigación, trabajar en equipo es una opción muy valorada por los profesionales del campo de la educación especial pero no se constituye como una obligación. Este compromiso asumido y elegido de intervenir en conjunto, conduce a responsabilizarse de la función que cada uno desarrolla dentro de un equipo, y a su vez de complementarla con la de los demás, lo cual se traduce en la existencia de diversos liderazgos compartidos y a veces rotativos, de acuerdo a las situaciones que se presentan y los perfiles de los profesionales que componen el grupo.

Otro aspecto que se destacó como importante para la organización de estos equipos de trabajo fue la comunicación que, atravesada por el uso de las nuevas

tecnologías ha modificado los modos de interactuar, abriendo nuevos canales y brindando nuevas posibilidades de intercambio y de respuestas simultáneas, inmediatas e independientes de barreras temporo-espaciales.

Estas características propias del uso de las TICS en los contextos colaborativos fueron valoradas como positivas, ya que aportan una solución práctica frente a la dificultad de la escasez de tiempo personal e institucional para reunirse en un mismo espacio físico, en torno a la resolución de situaciones propias del abordaje integral de las personas con discapacidad.

Considerando que el trabajo colaborativo es una modalidad que en función de este nuevo escenario va tomando cada vez mayor fuerza y que comienza a inmiscuirse en ámbitos laborales donde se desenvuelven profesionales de áreas diversas, es posible pensar en ella como emergente. Se plantea entonces una nueva posibilidad para abordar la complejidad, pero también una construcción sobre la cuál rondan incertidumbres, temores y desconocimiento.

Es importante destacar que quienes eligen trabajar de este modo lo hacen como una necesidad por las demandas del nuevo contexto que conduce a un crecimiento personal y a un aprendizaje profesional gracias a los aportes complementarios de diferentes disciplinas, miradas y perspectivas sobre la situación a abordar.

Por otra parte, se encuentran quienes continúan prefiriendo el trabajo individual bajo el fundamento de la autonomía profesional, el temor a la crítica o, la incertidumbre que produce el encuentro con otros. A esto se suma el posible desconocimiento de las potencialidades del trabajo en equipo como modalidad y la falta de espacios institucionales que colaboren con la constitución de culturas más colaborativas y que promuevan valores de cooperación, que aporten con una mirada más integral de la persona con discapacidad y su contexto.

A partir de esto, cabe cuestionarse acerca de la formación inicial de los profesionales en educación especial en relación al trabajo colaborativo y reflexionar acerca de los conocimientos, herramientas y aportes que brinda para ello.

Nuestra Propuesta...

Si bien se comprende que llevar adelante un abordaje en equipo de modo colaborativo, es una circunstancia multidimensional donde influyen factores individuales, culturales, políticos, económicos, académicos, entre otros, la contribución que se pretende realizar desde esta investigación, se circunscribe al ámbito universitario como institución formadora.

En este sentido, considerando que cada uno desde el lugar que ocupa es una agente de cambio, la propuesta como profesoras y futuras licenciadas para promover esta modalidad de trabajo, consiste en generar espacios reales de colaboración entre los estudiantes, al interior de las cátedras e intecátedras, como así también entre las instituciones formadoras de aquellos profesionales que en el futuro compartirán los mismos ámbitos laborales.

Los espacios para el trabajo en equipo entre los futuros profesionales se podrían promover desde las cátedras que conforman el plan de estudio, definido como un objetivo más para su formación a través de las actividades, la elaboración de trabajos prácticos e informes, instancias de observación y prácticas.

El trabajo colaborativo entre los profesores de las cátedras y entre éstas, respondería a la necesidad de enseñar desde el ejemplo, ya que los propios entrevistados han señalado que los profesores hablan de trabajo en equipo, pero muestran actitudes y prácticas que siguen siendo aisladas y estancas. El cambio a este nivel, remite a la coherencia entre el hacer, el decir y el pensar de quienes están a cargo de la formación inicial de profesionales que abordarán aspectos tan complejos como los tratados en este estudio.

La propuesta de trabajo coordinado entre las instituciones formadoras refiere al encuentro entre estudiantes de distintas disciplinas a través del intercambio de conocimientos, experiencias, miradas, pudiendo compartir los mismos espacios institucionales para el desarrollo de la práctica profesional, de modo que se favorezcan desde las instancias iniciales de la formación, los intercambios laborales futuros.

Por último, con la necesidad de volver la mirada hacia la persona en situación de discapacidad, se pretende culminar este estudio con una imagen brindada generosamente por una profesional entrevistada, con la esperanza de generar una apertura a nuevos interrogantes, reflexiones y cuestionamientos constructivos y críticos.

Para comenzar este camino, se plantean algunas inquietudes que despierta la representación presentada a continuación: En el trabajo con otros profesionales, ¿se pone

primero a la persona o al conocimiento? ¿Los equipos de profesionales continúan con una mirada dicotómica del sujeto? ¿La disciplina se impone ante las necesidades del sujeto? ¿Son más importantes las potencialidades y necesidades de la persona o lo es el diagnóstico y el tratamiento?

Si bien el dibujo no es representativo de las actitudes requeridas para el trabajo en equipo de tipo colaborativo, se presenta como bastante realista de lo que dejaron ver los entrevistados en sus relatos, a partir de los cuales, pudimos habilitarnos para pensar otros modos posibles de hacer de nuestro trabajo como profesionales de la educación especial, un espacio en el que nunca dejamos de aprender con otros.



REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ALE, A. (2014) *Convivencia paradójica de paradigmas de discapacidad*. Revista Perspectivas. N° 4. Enero – Noviembre. Universidad Nacional del Litoral. Santa Fe. Argentina. Disponible en: <https://bibliotecavirtual.unl.edu.ar/publicaciones/index.php/Extension/article/view/4585/6976>
- ALLIAUD, A. (2013) *La formación docente en Argentina. Aproximación a un análisis político de la situación*. Itinerarios educativos 6 - 6 - 2012–2013. Disponible en: <https://bibliotecavirtual.unl.edu.ar/ojs/index.php/Itinerarios/article/viewFile/4240/6410>
- ANDER EGG, E. Y AGUILAR, M. (2001) *El trabajo en equipo*. Ed. Progreso. México.
- ANTÚNEZ, S. (1999) *El trabajo en equipo de los profesores y profesoras: factor de calidad, necesidad y problema. El papel de los directivos escolares*. Educar 24. Universidad de Barcelona, España.
- AZNAR, A., Y GONZÁLEZ CASTAÑÓN, D. (2008). *¿Son o se hacen? El campo de la discapacidad intelectual estudiado a través de recorridos múltiples*.
- BARILLA, M., CAMPETI, L. Y SVETLIK, M. (2006) *La práctica docente con alumnos ¿con necesidades educativas especiales?* Praxis educativa 10. Universidad Nacional de la Pampa, Argentina.
- BERTOLDI, S. Y ENRICO, L. (2012) *La intervención (inter)disciplinar de los equipos técnicos en educación: alcances y límites*. Ciencia, Docencia y Tecnología N° 45, año XXIII. Argentina.
- BOLÍVAR, A. (2002) *¿De nobisipsissilemus? Epistemología de la investigación biográfico narrativa en educación*. Revista Electrónica de Investigación Educativa, 4. Disponible en: <http://redie.uabc.mx/vol4no1/contenido-bolivar.html>
- BONALS, J. Y SANCHEZ-CANO, M. (2007). *Manual de asesoramiento psicopedagógico*. Ed. Grao. Barcelona.
- CAMARGO ABELLO, M., CALVO, G.; FRANCO ARBELÁEZ, M., VERGARA ARBOLEDA,

- M., LONDOÑO, S., ZAPATA JARAMILLO, F., GARAVITO PRIETO, C. (2004) *Las necesidades de formación permanente del docente*. Educación y Educadores. Universidad de La Sabana. Cundinamarca, Colombia.
- CASTRO SOLANO, A. (2004) *Las competencias profesionales del psicólogo y las necesidades de perfiles profesionales en los diferentes ámbitos laborales*. Interdisciplinaria: Revista de Psicología y ciencias afines. Volumen 21. Buenos Aires, Argentina.
- CÉSPEDES, G. (2005) *La nueva cultura de la discapacidad y los modelos de rehabilitación*. Disponible en: http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S1657-59972005000100011&script=sci_arttext&tlng=pt
- CORNACHIONE, M., JURE, I., Y SOLARI, A. (2002) *Espacios interdisciplinarios y formación del profesor en educación especial*. Primer Congreso de Producción y Reflexión sobre educación. Universidad Nacional de Río Cuarto, Argentina.
- CORREA, L. (2011) *Aprendizaje colaborativo: una nueva forma de Diálogo Interpersonal y en red*. Comunidades virtuales para la formación de maestros. Bloque: Aprendizaje colaborativo y TIC para maestros. Revista digital de educación y nuevas tecnologías. Contexto educativo.
- DAVINI, C. (1995) *La formación docente en cuestión*. Ed. Paidós. Buenos Aires.
- DE LA BARRERA, S. (2007) *Colaboración entre profesores: ¿Quién dice que es fácil?* Colección de Cuadernillos de actualización para pensar la Enseñanza Universitaria. N° 5, año 2. Universidad Nacional de Río Cuarto, Argentina.
- DE LA BARRERA, S. (2015) *Del aislamiento docente al profesionalismo colaborativo. Estudio de una innovación en la enseñanza universitaria*. Ed. UniRío. Universidad Nacional de Río Cuarto, Argentina.
- DUBROVSKY, S. Comp. (2005) *La integración escolar como problemática profesional*. Noveduc. Buenos Aires.
- DUBROVSKY, S. (S/D) *Educación común, Educación especial: un encuentro posible y necesario*. Disponible en:

<http://www.fundacion.uocra.org/documentos/recursos/articulos/educacion-comun-educacion-especial.pdf>

DURAN BENÍTEZ, R., DELGADO, J. Y DENGRA, R. (1998) *Trabajo interdisciplinar en personas con discapacidad*.

EDGAR, L., (2012) *La inclusión en tiempos de la des-integración. A-compañar. Asistencia y formación en salud mental. Acompañamiento psicoterapéutico*. Ciudad Autónoma de Buenos Aires, Argentina. Disponible en: <http://www.acompaniar.com.ar/La-inclusion-en-tiempos-de-la-des,123>

GALLEGO ORTEGA, L. Y RODRÍGUEZ FUENTES, A. (2007) *Tendencias en la formación inicial del profesorado en educación especial*. Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación. Madrid, España.

GATHER THURLER, M. (2004) *Innovar en el seno de la institución escolar*. Ed. Graó. Barcelona.

GUBA, E. Y LINCOLN, Y. (1994) *Competencia de paradigmas en la investigación cualitativa*. Cap. 6, Sage Publications. California.

HERNANDO, M., ESCRIBANO, B., MARTÍN M. Y SOTO, J. (2010) *Los Equipos Docentes en el EEES*. En Equipos docentes y nuevas identidades académicas: en educación superior. Narcea.

KATZENBACH, J. (2000) *El trabajo en equipo. Ventajas y dificultades*. Ed. Granica. Barcelona.

LERMAN, G. (2009) *la integración escolar como experiencia educativa: analizando sentidos y condiciones para hacerla posible*. I Congreso Internacional de Investigación y Práctica Profesional en Psicología XVI Jornadas de Investigación Quinto Encuentro de Investigadores en Psicología del MERCOSUR. Facultad de Psicología. Universidad de Buenos Aires, Argentina.

LÓPEZ HERNÁNDEZ, A. (2005) *Colaboración y desarrollo profesional del profesorado. Regulaciones presentes en la estructura del puesto de trabajo*. Departamento de

didáctica y organización escolar. Servei de Publicacions. Universidad de Valencia, España.

MAREÑO SEMPERTEGUI, M. (2012) *El Saber convencional sobre la discapacidad y sus implicancias en las prácticas*. En Almeida, M. y Angelino, M. comp. "Debates y perspectivas en torno a la discapacidad en América Latina. Universidad Nacional de Entre Ríos, Argentina.

MORÍN, E. (2001) *Los siete saberes necesarios para la educación del futuro*. Ed. Seixs Barral. Barcelona.

NAVARRO RODRÍGUEZ, M., ORTEGA MUÑOZ, M. Y MARTÍNEZ, L. (2009) *Colaboración entre profesores. Algunas condiciones y factores que la hacen posible al interior de algunas escuelas públicas*. Revista electrónica Diálogos Educativos. N° 18, año 9. México.

PALACIOS, A. Y BARIFFI, F. (2007) *La discapacidad como una cuestión de derechos humanos. Una aproximación a la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad*. Colección CERMI. Ed. Cinca. España.

PALACIOS, A. (2008) *El modelo social de discapacidad: orígenes, caracterización y plasmación en la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad*. Colección CERMI. Ed. Cinca. España.

PARRILLA LATAS, A. (1997) *La formación de los profesionales de la educación especial y el cambio educativo*. Educar 21. Universidad de Sevilla, España.

PERRENOUD, P. (2004) *Diez nueve competencias para enseñar*. Ed. Grao. Barcelona.

PORTILLAS, V. (1993) *Hacia un nuevo modelo de la educación especial: la formación del profesorado y el trabajo en equipo como aspecto clave en el tratamiento de la diversidad*. Revista interuniversitaria de formación del profesorado. N° 17.

ROMERO, R. Y LAURETTI, P. (2005) *Integración educativa de las personas con discapacidad en Latinoamérica*. Universidad de Zulia. Venezuela.

- ROSATO, A., ANGELINO, A., ALMEIDA, M., ANGELINO, C., KIPPEN, E., SÁNCHEZ, C., SPADILLERO, A., VALLEJOS, I., ZUTTÍON, B., PRIOLO, M. (2009) *El papel de la ideología de la normalidad en la producción de discapacidad*. Ciencia, docencia y tecnología N° 39, año XX. Argentina.
- SIPES, M. (2004) *25 y un quemado*. La integración como polémica. La educación especial resiste. Cuando la integración no resuelve. Novedades Educativas N° 160.
- SINISI, L. (2010) *Integración o Inclusión escolar: ¿un cambio de paradigma?* Boletín de Antropología y Educación. N° 01.
- SOUTU, R. (2005) *Todo es teoría. Objetivos y Métodos de Investigación*. Lumiere. Buenos Aires. Argentina.
- TAYLOR, S. Y BOGDAN, R. (1987) *Introducción a los métodos cualitativos de investigación. La búsqueda de significados*. Ed. Paidós.
- TÓRRELES, C., COIDURAS, J., ISUS, S., CARRERA, X., PARÍS, G., Y CELA, J. (2011) *Competencia de trabajo en equipo: definición y categorización*. Profesorado. Revista de currículum y formación del profesorado. Vol. 15, N° 3. Universidad Rovira i Virgili y Universidad de Lleida, España; Universidad de Hamburgo, Alemania; y Universidad de Minho, Portugal.
- VASILACHIS DE GIALDINO, I. (1992) *Métodos cualitativos I. Los problemas teóricos epistemológicos*. Centro Editor de América Latina S. A. CONICET-FLASCO. Universidad de Buenos Aires, Argentina.
- VASILACHIS DE GIALDINO, I. (2007) *Estrategias de investigación cualitativa. La investigación cualitativa*. Gedisa Editorial. Buenos Aires, Argentina. (1° Edición 2006. Barcelona, España).
- VELÁSQUEZ, L. (2011) *Algunos criterios relacionados con la actitud docente y el etiquetaje desde la trayectoria educativa*. Paulo Freire. Revista de Pedagogía Crítica. N° 10, año 10.

DOCUMENTOS CONSULTADOS

CONVENCIÓN SOBRE LOS DERECHOS DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

(2008) *Aprobada en Argentina a través de la Ley 26.378*. Disponible en:

<http://www.un.org/esa/socdev/enable/documents/tccconvs.pdf>

EDUCACIÓN ESPECIAL, UNA MODALIDAD DEL SISTEMA EDUCATIVO, UNA MODALIDA DEL SISTEMA EDUCATIVO ARGENTINO (2009). *Orientaciones 1*.

Ministerio de Educación de la Nación. Disponible en:

http://www.me.gov.ar/curriform/publica/orientaciones_especial09.pdf

MINISTERIO DE EDUCACIÓN, MODULO 9 (S/D) *Trabajo en equipo. Diez módulos*

destinados a los responsables de los procesos de transformación educativa.

Ministerio de Educación de la Nación Argentina. Disponible en:

<http://www.buenosaires.iipe.unesco.org/sites/default/files/modulo09.pdf>

ANEXOS

• • • •

NARRATIVAS Y ENTREVISTAS



LA GENTE SERIA VE UN SOMBRERO



OTROS VEN EL MUNDO ENTERO

NARRATIVA AUTOBIOGRÁFICA N° 1

En el marco de la elaboración de nuestro **Trabajo Final de la carrera Licenciatura en Educación Especial**, estamos trabajando sobre: *“El profesional de la Educación Especial y el trabajo en equipo en los diversos ámbitos de desempeño laboral”*.

Para poder desarrollar el trabajo, necesitamos contar con tu colaboración para la escritura de una narrativa en la que, en no menos de una carilla, **relates aspectos positivos y negativos de tu trabajo en Educación Especial**, incluyendo **situaciones y personas significativas y contextos de actuación**.

Hola chicas, soy Noelia Profesora en Educación Especial, y les cuento que hace tres años que me recibí, el primer año tuve la suerte y no, de trabajar en una Integración Escolar en Secundario que una compañera estaba siguiendo desde hacía varios años, la verdad que tengo aspectos positivos y negativos que resaltar, como por ejemplo: “no existía en dicho proceso de integración un equipo de trabajo conformado que permitiera (según mi punto de vista) enriquecer, fortalecer dicha integración; me encontraba sola con la docente que realizaba con anterioridad la misma, con la postura negativa de los familiares del alumno frente al cambio (independencia, desempeño en la vida social, presente y futura de la persona en situación de discapacidad); de ésta manera realicé mi trabajo exclusivamente por el alumno, me perfilé sólo en los intereses que él tenía, y trabajé todo un año con pasión , luchando con docentes del secundario que no deseaban al alumno en su clase, con docentes que no querían realizar adecuaciones en sus contenidos, como así también con docentes que daban todo por saber, aprender, interiorizarse en el tema y brindarle todo al alumno; lidié con una Directora que decía pertenecer a una escuela “integracionista” y en la práctica se realizaba totalmente otra cosa, el alumno era una persona predispuesta, preciosa, con mucha luz, con mucho para dar y brindar pedagógicamente pero tooooooo el contexto institucional que lo rodeaba no me permitía avanzar, y tampoco se lo había permitido a la integradora anterior. Dispuse abandonar dicha integración cuando los familiares del alumno deciden que el año siguiente (ciclo de especialización) querían ,ellos queríannnnnn , que su hijo hiciera la especialidad en alimentación!. Fui humilde, honesta y tristemente les dije que ésta vez no los acompañaba, porque no me sentía preparada para afrontar adecuaciones y/o docentes ingenieros con los que lidiar para que aceptaran a su hijo en sus asignaturas, y

que pudieran brindarle lo que realmente él deseaba (el alumno deseaba hacer la especialidad en carpintería), entonces con el dolor el alma en la última reunión familiar les dije a la familia “deseo de corazón que puedan seguir realizando cosas por él, y me gustaría particularmente que revean la situación en la que se encuentran como familia en las decisiones que debería tomar solamente él, tengan en cuenta sus gustos, sus intereses, deberían hacerlo feliz, deberían hacer que su vida se realmente lo más preciosa posible , que él la disfrute, que él haga lo que desea hacer y que sinceramente pueda desempeñarse en ésta vida, porque ustedes no van a estar toda la vida para él, y él puede hacerlo muy bien...” (Me despido con ello, y ustedes imagínense el final).

Gracias a Dios el año siguiente (2013) comencé a trabajar en un centro de Integración y apoyo a la Educación, con un GRANNNN equipo interdisciplinario , que me enseñó a trabajar con más pasión, con más garras, que me brindó aportes desde todas las áreas con las que podrían contar , realmente agradecida de la vida por haber formado parte de ése centro, tuve dos casos ; uno con el inicio de su escolaridad (sala de 4) y otro con un proyecto de integración social... me sentí realmente satisfecha, agradecida por formar parte de ése equipo (aunar) las profesionales con las que tuve el agrado de trabajar, de compartir vivencias, experiencias y demás marcaron mi vida tanto personal como profesionalmente. Cada reunión existente en las instituciones o cada informe a realizar, o cada circunstancia sucedida en la institución ellas estaban allí apoyándome, ayudándome, realmente era un equipo al que estoy agradecida de haberlo conformado.

Trabajábamos de una manera organizada, cada coordinadora tenía un caso particular para abocarse sólo a las problemáticas y/o sucesos que sucedieran con la integradora del mismo, con la institución donde se llevaba a cabo el proceso de integración , con la familia del alumno, con las docentes del alumno, o con lo que realmente fuera relevante. Lamentablemente dejé de trabajar con éste fantástico equipo a principios del corriente año (2015) porque agarré un puesto en una Escuela Especial, me costó demasiado hacer un corte en mi vida profesional y personal para irme hacía ooooootraaa mirada totalmente diferente. Y acá estoy trabajando por el momento contenta en la Escuela Especial.

NARRATIVA AUTOBIOGRÁFICA N° 2

En el marco de la elaboración de nuestro **Trabajo Final de la carrera Licenciatura en Educación Especial**, estamos trabajando sobre: *“El profesional de la Educación Especial y el trabajo en equipo en los diversos ámbitos de desempeño laboral”*.

Para poder desarrollar el trabajo, necesitamos contar con tu colaboración para la escritura de una narrativa en la que, en no menos de una carilla, **relates aspectos positivos y negativos de tu trabajo en Educación Especial**, incluyendo **situaciones y personas significativas y contextos de actuación**.

Hola chicas... bueno espero entender la consigna y que les sirva lo que humildemente les pueda aportar...

Les comento respecto a mi desempeño laboral, desde antes de recibirme y significativamente más afianzada después, tome una posición bien definida respecto a la escuela especial. De ahí que busque diferentes opciones laborales... trabajé en un centro educativo terapéutico en Rio Cuarto, ahí me fascino el trabajo en equipo y trate de apostar a eso, luego de recibirme, decidí volver a mi pueblo, acá hay una escuela especial y por otro lado varias profesionales que trabajan en consultorio, básicamente en rehabilitación... fono, psicomotricistas, kines... todas trabajando de manera aislada aunque compartan “pacientes”.

Creo... que mirando hacia atrás casi cuatro años, se trataba de un pueblo muy cerrado, de escuelas en donde jamás se habían realizado integraciones escolares, no de manera formal al menos, (no han quedado documentadas) y mucho menos estaba la figura de la docente integradora...

Cuando decido volverme, sabía muy bien que sola era muy difícil trabajar... creo que eso sería algo “negativo”, es decir al no formar parte de una institución, es muy difícil entrar al campo... después les sigo comentando de esto... en fin, por eso comencé a contactarme con algunas profesionales que conocía y a involucrarme laboralmente en las pocas opciones existentes hasta entonces en mi pueblo... creo que es algo positivo de nuestra formación... la versatilidad de trabajar en diferentes áreas, educativa... laboral... cuestión que comencé a trabajar en un taller protegido mientras trataba de formar un equipo interdisciplinario... creo que tengo posturas muy definidas respecto a algunos aspectos...de la persona en situación de discapacidad... más una personalidad algo

frontal, si se quiere... que hace que cuando algo no me cierra del todo, o no se condice con lo que pienso... y no lo puedo cambiar... me genera mucho conflicto... trabajé ahí aproximadamente un año y luego renuncié... (al ser un pueblo había incluso hasta cuestiones políticas involucradas... fue una situación algo complicada..) pero esa experiencia me permitió conocer a otros profesionales con los cuales comparto muchísimo, así fue como decidimos asociarnos y alquilar un espacio que nos sirva con múltiples propósitos...

En nuestro pueblo son variadas las necesidades y el rango etario a atender... en principio formamos el equipo una psicopedagoga, una fono y yo... empezamos a hacer consultorio y de a poco fueron llegando familias que solicitaban diferentes servicios, entre ellos el de maestra integradora... así fue como fui entrando a las escuelas comunes... y cuando quisimos acordar y gracias al famoso boca en boca muchísima gente nos conocía, incorporamos a nuestro equipo, en función de las demandas, a una psicomotricista, kinesióloga, psicóloga, nutricionista, una musicoterapeuta y profe de educación física, otra psicopedagoga y licenciada en educación especial... en fin hace tres años que nos conformamos como “Rayun Antü” equipo interdisciplinario, y ofrecemos un mix de servicios, como les decía en base a las demandas, porque en un principio apostábamos sólo a trabajar con discapacidad pero si bien la población era grande... no llegaban al equipo... ya que históricamente, en el pueblo, van a la escuela especial, y nada más y de ahí los egresados “pasan” al taller protegido... en fin nos abrimos a atender a diferentes necesidades, llegaban personas familias que recién se enteraban de diagnósticos y necesitaban orientación, contención.. otros que llegaban a lo mejor buscando una psicopedagoga y de ahí veíamos que también necesitaban de otras especialidades como fono o psicomotricidad, o psicología, o kine... de ahí el trabajo fuertemente interdisciplinario con mucho hincapié también con el trabajo con la familia y con las escuelas a las que asistían... en los diferentes niveles educativos... eso básicamente con población en situación de discapacidad y chicos con problemas de aprendizaje... he hecho y sigo realizando integración escolar.. Ya pase por todos los niveles... Inicial, primario y secundario... con variadas experiencias positivas y otras no tanto... también nuestro equipo está abierto al público en general, es decir, aquel que quiera venir solo a la psicóloga, a la nutri, fono o a cualquiera sin tener certificado de discapacidad... otro de los servicios que creamos es un “taller” ya que es de modalidad grupal, lo coordinamos desde varias áreas, asisten adolescentes en situación de discapacidad, que van o son egresadas de escuela especial, básicamente la necesidad

manifestada por las familias es que no están incluidas socialmente, y además les faltaban muchas herramientas para generar autonomía e independencia en sus vidas, nuestro trabajo se basó en eso... digo nuestro porque en ese taller participamos junto a la fono, la profe de educación física y musicoterapia y la psicóloga, dos asistentes también concurren a kine por cuestiones específicas... todo esto se da en el seno de un mismo espacio... en fin estoy muy feliz de cómo se han ido dando las cosas... actualmente a nuestro equipo por diferentes motivos concurren unas setenta personas de nuestro pueblo y de la zona... el grupo se ha fortalecido muchísimo y hemos aprendido mucho de varias experiencias, ni hablar que seguimos en formación constante y todos los años incluso traemos al pueblo a algún/os disertantes para trabajar temas puntuales... e invitamos, según la ocasión, a diferentes sectores de la comunidad a participar de esos encuentros...

Bueno me fui por las ramas... en cuanto aspectos negativos, considero que nuestra formación, particularmente la del profesorado, nos forma para trabajar en una escuela especial, y con eso seguimos perpetuando la hegemonía del paradigma medico, rehabilitador, segregacionista... a la vez las leyes y resoluciones complican muchas veces el panorama en el sentido de que al ser independiente es decir, si bien trabajo en equipo no pertenecemos a un centro categorizado (por todo lo que ello implica económicamente), en integración cuando es un particular, como es mi caso, los que supervisan la integración debe ser un organismo oficial, es decir, la escuela especial, ni hablar que tenemos posturas , paradigmas totalmente opuestos.... De ahí muchas de las tensiones y encontronazos con ese equipo... tienen terror de que la escuela especial desaparezca, es muy opinión... no... y no aceptan que la diversidad es un hecho y un derecho. Desde mi punto de vista la educación es una sola y todos deberíamos apostar a ella dentro de un mismo sistema, en todos los niveles y apoyando desde las diferentes disciplinas en lo que haga falta... pero bueno... para que se entienda... muchas veces no acordaron con nosotras en la continuidad educativa ya sea en nivel primario o secundario de algunos chicos... en estas situaciones es la familia la que decide, y decidieron todos siempre en apostar a nosotras por suerte hemos tenido experiencias bárbaras... con mucho trabajo detrás pero muy buenas...

Otro de los "contra" en que no tenemos colegio de educación especial... es decir, como les decía quedó como que solo podemos ser docentes....y para mí... Nada más alejado, nuestro rol es otro... en fin no tenemos un órgano que nos ampare, no tenemos una matrícula, en fin, por eso digo que sola no haces nada... no llegas a ningún lado... es

más... la mismas resoluciones de integración se contradicen... por un lado dicen que somos los profesionales más idóneos para desempeñar ese trabajo, y por otro exigen, en una clausula un seguro contra terceros “mala praxis”... les puedo asegurar que me recorrí todas las aseguradoras... si no tenes matricula, no tenes nada que te puedan quitar, por lo tanto no tenes seguro que te cubra... se los digo porque la directora de en una escuela me decía,... si no cumplís con este requisito acá no entras.... Fue muy duro... a todo eso... siempre con sonrisitas... Porque es un pueblo... y cuando vieron que el chico, la familia y las docentes ya no sabían para donde correr me dejaron entrar... Fui la primer docente integradora que entro a esa escuela... y hay que cuidar mucho esos espacio. Por suerte se limaron asperezas y con el tiempo prácticamente soy una más... es más me llaman y convocan cuando necesitan algo y derivan todo a nuestro equipo... Pero so pasito a pasito.. Pequeñas conquistas...

Otra cosa negativa es esto, de que en lo nuestro no existe nada publico oficial desde donde trabajar... quedamos ligadas a lo privado. Es decir quienes contratan nuestros servicios son las familias, y nos pagan las obras sociales o mutuales... que pasa con aquella población que no lo puede costear, acá el pro es que es un pueblo creamos proyectos y los presentamos a nivel municipal, entonces algunos chicos como que los becaaba la municipalidad y podían asistir al equipo... y hablar que trabajamos bastante gratis también... A lo que voy es que en vez de gastar dinero en un sistema segregado como lo es la escuela especial, la provincia o la nación debería priorizar que en cada escuela exista una amplio gabinete o equipo profesional que satisfaga las múltiples necesidades existentes, resueltas desde un mismo sistema educativo... que también debería reformularse, abrirse a la diversidad, reconocerla y actuar en consecuencia... reformular eso tan sistemático y graduado que tiene, y todas sus prácticas y concepciones...

En fin, parezco contra el mundo y realmente es remarla en dulce... pero es muy placentero ver todo lo que es posible lograr con un buen trabajo en equipo... aceptando la multiplicidad de miradas... es muy rico... otro negativo pero quizás no tan relevante, es que, en sentido económico, todo este quehacer nuestro no es muy bien remunerado... y muchos a los que solo les interesa lucrar... lo hacen desde intervenciones para mi... mediocres... que perjudican a muchas personas familias... sin ver las consecuencias...

NARRATIVA AUTOBIOGRÁFICA N° 3

En el marco de la elaboración de nuestro **Trabajo Final de la carrera Licenciatura en Educación Especial**, estamos trabajando sobre: *“El profesional de la Educación Especial y el trabajo en equipo en los diversos ámbitos de desempeño laboral”*.

Para poder desarrollar el trabajo, necesitamos contar con tu colaboración para la escritura de una narrativa en la que, en no menos de una carilla, **relates aspectos positivos y negativos de tu trabajo en Educación Especial**, incluyendo **situaciones y personas significativas y contextos de actuación**.

Desde que me recibí, en lo que respecta a mi desempeño profesional solo he tenido la oportunidad de trabajar como maestra de apoyo a la integración escolar.

En lo que respecta a los **aspectos positivos**, en el quehacer diario tengo la oportunidad de trabajar interdisciplinariamente y contar con el apoyo y respaldo de un equipo de profesionales.

Creo que en todos los ámbitos de desempeño laboral el *trabajo en equipo* es de suma importancia, y sobre todo, cosa que no se da en todos los casos, aunque personalmente crea que así debería ser, es fundamental que se tome al educador especial como parte del equipo y no como alguien aparte, un agente externo, de esta forma uno puede hacer su trabajo dentro de la escuela y comunicar al interior del equipo y a sus respectivos profesionales lo que en el interior de la escuela sucede para que de esta forma todos puedan intervenir de acuerdo a su incumbencia profesional para solucionar tal o cual problema. De esta forma creo que se logra un mejor proceso de integración, se despejan muchas dudas pudiendo realizar consultas cuando el trabajo se hace bien y se hace está en constante dialogo. De esta manera creo que el proceso de integración tiene mayor éxito.

En lo que refiere a los **aspectos negativos** que me ha tocado enfrentar precisamente en este trabajo, como obstáculo a una verdadera integración escolar ha sido la llamada *escuela común*. En la mayoría de los casos tienen un discurso sumamente integrador, pero no son abiertos al dialogo y muchas veces uno se encuentra con un dilema, entre tener que adaptarse a los que ellos creen que es la integración y entre lo que uno sostiene y tiene como convicción, lo que crea en muchos casos malestar que solo perjudican al niño. Creo que como profesionales deberíamos ser humildes, y saber

que nadie es dueño de la razón y que esto es una construcción colectiva y no se debe olvidar que el favorecido de esta situación debería ser el niño.

NARRATIVA AUTOBIOGRÁFICA N° 4

En el marco de la elaboración de nuestro **Trabajo Final de la carrera Licenciatura en Educación Especial**, estamos trabajando sobre: *“El profesional de la Educación Especial y el trabajo en equipo en los diversos ámbitos de desempeño laboral”*.

Para poder desarrollar el trabajo, necesitamos contar con tu colaboración para la escritura de una narrativa en la que, en no menos de una carilla, **relates aspectos positivos y negativos de tu trabajo en Educación Especial**, incluyendo **situaciones y personas significativas y contextos de actuación**.

Cuando uno alcanza el título profesional, siente inmensas ganas de volcar toda la formación que recibió; pero cuando te enfrentas a la realidad se observan muchas falencias. Por eso, como primer punto negativo considero que falta más apertura a las distintas realidades con su respectiva práctica para poder realizar una mirada más amplia y poder ser crítico en varios aspectos.

Mucha gente te invade con preguntas sobre la discapacidad y creen que somos “salvadores” por trabajar con personas que tienen alguna discapacidad. También se nos tilda de personas con gran “paciencia”, “Vocación” y “corazón” por haber estudiado la carrera en Educación Especial.

Uno debe ajustarse siempre a la persona con la que trabaja, a su familia, sus entornos. Siempre hay que dejar en claro cuál es nuestro objetivo y nuestro trabajo dentro de la institución en la que desarrollemos nuestra profesión porque no siempre todos los actores involucrados en la institución tienen conocimiento de eso, como así también las familias de las personas con las que se va a trabajar.

Se trata de equilibrar, de saber sobrellevar los aspectos que se involucran en el desempeño del día a día y para eso se necesita de un otro, por eso es importantísimo el trabajo en equipo, con la familia, etc.

El trabajo en equipo te enriquece, te fortalece, te hace sentir acompañado ya que uno no tiene todos los conocimientos y aprende día a día muchas cosas, se aprende de los niños a los que uno enseña, de los padres, los docentes, etc.

Son personas significativas y de gran apoyo las “colegas”, aquellas amigas, compañeras que se encuentran en la misma situación que uno y en las que te soles apoyar para la toma de algunas decisiones.

NARRATIVA AUTOBIOGRÁFICA N° 5

En el marco de la elaboración de nuestro **Trabajo Final de la carrera Licenciatura en Educación Especial**, estamos trabajando sobre: *“El profesional de la Educación Especial y el trabajo en equipo en los diversos ámbitos de desempeño laboral”*.

Para poder desarrollar el trabajo, necesitamos contar con tu colaboración para la escritura de una narrativa en la que, en no menos de una carilla, **relates aspectos positivos y negativos de tu trabajo en Educación Especial**, incluyendo **situaciones y personas significativas y contextos de actuación**.

La educación especial, es una disciplina en formación. Su objeto de estudio es complejo, debido a que los actores que intervienen son varios y necesarios a la vez, así como también las estrategias de intervención que dichos actores utilizan, suelen yuxtaponerse, en determinadas oportunidades, como así también las líneas que dividen un campo profesional de otro. En ocasiones se desdibujan, debido a la falta de claridad del perfil profesional correspondiente a cada carrera de grado que, desde sus diferentes disciplinas realizan aportes correspondientes a la educación de personas en situación de discapacidad. Al respecto, cabe considerar la presente diversificación de los contextos de actuación: Talleres Protegidos, Centros de Rehabilitación, Centros Educativos Terapéuticos, Centros de Formación Laboral, Centros para personas con déficit múltiples, Centros de días, Escuelas para ciegos, escuelas para sordos, integración escolar, Centros de deportes especiales, Centros o Programas de actividades recreativas, tutorías laborales, Formación de Grado, Educación Temprana, las terapias con animales como la zooterapia y la equinoterapia. Se diversifican las propuestas, pero coexisten paradigmas, tales como el paradigma médico, terapéutico y el educativo. Cabe destacar que, cada uno de estos contextos de actuación dependen de diferentes ministerios: salud, educación, promoción social. Estos son los centros que hay en realidad, esto forma parte del campo laboral de la educación especial. El problema reside en que nuestra formación de grado nos prepara para el accionar de una práctica educativa, a partir de la presencia de asignaturas variadas, tales como: didácticas, psicologías, sociologías, talleres, seminarios y con una práctica profesional que implica una planificación, implementación y evaluación de procesos de enseñanza y de aprendizaje en los distintos niveles de educación especial, dentro del sistema educativo formal y no formal, así como también el

asesoramiento de tipo pedagógico- educativo en equipos interdisciplinarios, acerca de las características del proceso de desarrollo de las personas en situación de discapacidad.

Cabe agregar, la planificación, implementación y evaluación de proyectos en contextos laborales, así como también en contextos de ocio y recreación. Además, otro de los contextos de actuación para los que nuestra carrera de grado habilita es: elaborar, ejecutar y evaluar acciones de prevención primaria, secundaria y terciaria, a partir del trabajo en equipos interdisciplinarios. Ante este último alcance profesional, quiero destacar como aspecto negativo la falta de especificidad, acerca de nuestra práctica en los diferentes tipos de prevenciones, desde la formación de grado.

Con respecto a los aspectos positivos, considero que a través del plan de estudio vigente de la Universidad Nacional de Río Cuarto contamos con una vasta formación de grado en lo que refiere, principalmente, al desarrollo del pensamiento de las personas con retraso mental, importantísimo aporte al momento de realizar las planificaciones, implementaciones y evaluaciones de nuestros proyectos, a partir de consignas que contengan diferentes niveles de complejidad para alcanzar su resolución en una población diversa. Así como también, una gran formación en lo que refiere a todos los aspectos que hacen a la construcción de un proyecto (objetivos, fundamentación, actividades y metodología).

En cuanto al asesoramiento, me parece que tenemos una amplia formación en nuestra mirada hacia la persona con discapacidad, así como también una vasta información teórica en las diferentes alteraciones que se producen en el desarrollo.

En lo que refiere a los aspectos negativos, me parece que desde el plan de estudio se evidencia la coexistencia de paradigmas que, a mi parecer, genera confusiones al momento de desarrollar nuestra práctica, así como también de conceptualizarla. Ejemplo: se menciona: “acciones de prevención primaria, secundaria y terciaria” y al mismo tiempo se habla de “planificación, ejecución e implementación de proyectos educativos”. Al respecto, considero que nuestra práctica es educativa, cualquiera sea el contexto de actuación, se diversifican los objetivos y los aspectos metodológicos. Otro aspecto negativo, relacionado al momento en que llegamos a la práctica es que, durante la formación, no se desarrollan contenidos relacionados a aspectos legales del campo laboral, tales como: presentaciones de planes de trabajo y trámites a realizar para el trabajo con las mutuales.

NARRATIVA AUTOBIOGRÁFICA N° 6

En el marco de la elaboración de nuestro **Trabajo Final de la carrera Licenciatura en Educación Especial**, estamos trabajando sobre: *“El profesional de la Educación Especial y el trabajo en equipo en los diversos ámbitos de desempeño laboral”*.

Para poder desarrollar el trabajo, necesitamos contar con tu colaboración para la escritura de una narrativa en la que, en no menos de una carilla, **relates aspectos positivos y negativos de tu trabajo en Educación Especial**, incluyendo **situaciones y personas significativas y contextos de actuación**.

Desde el momento en que comencé a trabajar como profesora en Educación Especial estuve inserta en diversos contextos de actuación (centro de día, ONG, consultorio e integración escolar) esto me permitió a su vez estar implicada en distintos equipos de trabajo, lo cual considero un aspecto sumamente positivo, ya que el constante intercambio entre las distintas disciplinas implicó para mí un enriquecimiento a nivel profesional, además considero que trabajar con un equipo permite dar respuestas ante los casos de complejidad creciente que plantea la situación social actual, ya que requieren de un abordaje integral. Además el equipo, sobre todo cuando uno es nuevo, se convierte en sostén afectivo y emocional.

También considero que el trabajo en equipo se convierte en un espacio creativo, y positivo si se toleran desacuerdos y posiciones diferentes, si se respeta el espacio del otro y también si se acepta lo que no se sabe y las limitaciones de los recursos disponibles. Si esto no es así pasa a ser un aspecto negativo para nuestro trabajo.

En lo que respecta a centro de día, ONG, de acuerdo a mi experiencia, el trabajo en equipo fue sumamente positivo. No así en cuanto al trabajo en integración escolar, es un obstáculo cuando uno no es equipo, ya que me ha pasado ser un profesional aislado, el tener que rogar para tener una entrevista, tener una mirada totalmente distinta. Por ej.: el niño integrado asistía a consultorio de psicopedagogía, psicomotricidad, psicología y fonoaudiología, varias veces les pedimos que se acercaran al contexto escolar, porque su visión era totalmente distinta en consultorio que en el aula, lamentablemente nunca pudimos trabajar en conjunto. Es decir se pensaba al paciente, a mi alumno de otra manera, desde otro lugar, y se hacía imposible trabajar.

Haciendo hincapié principalmente en el proceso de integración escolar por

momentos he observado una cierta ambivalencia, porque al tiempo que se acepta la filosofía de la integración, se observan actitudes negativas en relación con la integración de alumnos con N.E.E. Me he sentido un profesional aislado ya que la integración fue llevada a cabo en una escuela rural, en donde la docente también era directora entonces las actividades eran planificadas por mí, sin revisión de ella, por el hecho de no tener el tiempo suficiente para verlas. Y trabajar con las docentes de áreas especiales (plástica y música) fue un desafío, ya que ellas preferían que mi alumno no estuviera en sus clases.

Pero de a poco "J" pudo demostrar que él al igual que sus compañeros podía hacer producciones y disfrutar. Lo más positivo de esta integración fue visualizar los avances de mi alumno, y que sus compañeros se alegraban y lo felicitaban por ello.

En cuanto a las personas significativas fueron muchos profesionales que me ayudaron y enseñaron a no frustrarme, a seguir adelante, ellos con sus aportes enriquecieron mi labor y me permitieron superarme día a día, a través de brindarme sus conocimientos. Y no puedo dejar de mencionar a la familia, sobre todo a esa familia que está en continua comunicación para lograr juntos el mismo objetivo, mejorar la calidad de vida de su hijo. Y fueron muy significativos los compañeritos de mi alumno, cuando J estaba mal por alguna razón estaban ahí para hacerlo reír, para jugar y lo aceptaban tal cual era.

NARRATIVA AUTOBIOGRÁFICA N° 7

En el marco de la elaboración de nuestro **Trabajo Final de la carrera Licenciatura en Educación Especial**, estamos trabajando sobre: *“El profesional de la Educación Especial y el trabajo en equipo en los diversos ámbitos de desempeño laboral”*.

Para poder desarrollar el trabajo, necesitamos contar con tu colaboración para la escritura de una narrativa en la que, en no menos de una carilla, **relates aspectos positivos y negativos de tu trabajo en Educación Especial**, incluyendo **situaciones y personas significativas y contextos de actuación**.

En relación a mi trabajo como educador especial puedo afirmar desde mi experiencia aspectos positivos como la utilización de la profesión para iniciar pequeños cambios en torno a la práctica educativa adoptando la responsabilidad e iniciativa grupal en torno a la creación de una organización institucional de la profesión. En lo personal, he observado y vivenciado diferentes problemáticas de conocimiento como consecuencia de estar recién recibido en su momento. Esta falta de formación se traduce en distintas ansiedades y angustias en torno a lo necesario para ejercer la profesión cuando uno no trabaja en relación de dependencia, sino como trabajador autónomo.

En este marco, he observado algunas problemáticas en torno a lo laboral en relación a mutuales, donde se genera una precarización del empleo para los docentes al ser pocos los profesionales que son pagos como la ley lo explicita.

En cuanto a la formación como profesional y mi trabajo, observo vacíos importantes a nivel teórico como práctico, que se evidencian en variadas situaciones. Por lo general se aclara que los estudios de grado durante esta formación suele ser una introducción a la Educación Especial para el trabajo, es decir que no se agota. En situaciones donde observo falencias en relación a mi trabajo es para crear actividades que estén fuera de lo escolar y sean para la integración social de las personas, dentro de su hogar o en ambientes fuera de cualquier institución. No solamente a actividades de la vida diaria sino de otra índole que no se resumen a proyectos de difusión, sino a proyectos de vida de las personas en situación de discapacidad. A una formación lábil en este aspecto lo observo negativo.

Además, observé la imposibilidad de repensar a la Educación especial solamente con la formación de grado, comprendiendo las limitaciones de nuestra formación teórica,

por lo menos si uno se plantea algo distinto a la medicalización del conocimiento de la profesión. En pos de este aspecto y de observar mis limitaciones, decidí realizar estudios de posgrados (Maestría en Ciencias Sociales) para repensar a la práctica y tratar de generar alguna posibilidad de cambio o problematizar aspectos de la práctica educativa.

En este sentido puedo percibir que la concientización de mis limitaciones en torno a esta práctica educativa y problemáticas del campo, promovieron la necesidad de búsqueda del conocimiento para generar teoría.

A partir de tener una actividad docente en una de las cátedras correspondientes a la licenciatura en Educación especial llamada Epistemología de las Ciencias Sociales (Cátedra que de cierta forma problematizó en varias áreas al conocimiento utilizado en la educación especial), puedo observar como negativo y como positivo al mismo tiempo la conciencia de vacío para tratar de lograr una mejor formación y de esta manera transformar a partir de la praxis situaciones construidas y naturalizadas por nosotros mismos. En este sentido, también observo que a los profesores de educación especial no nos forman para dar clases en la universidad, quedándonos sin instrucción previa, lo que origina muchas veces cierta angustia como también reticencia a la docencia universitaria y más aun a la investigación. Veo negativo el punto anteriormente explicitado, ya que como profesional podríamos desenvolvemos de mejor manera en el campo universitario deconstruyendo tradiciones de enseñanza y aportando a la práctica.

Finalizando y a modo de síntesis, un contexto de actuación en formación pero que emerge de varias problemáticas que como educadores especiales tenemos como así también necesidades de otras índoles, es la organización de profesionales en la educación especial a partir de una Asociación civil para dar respuesta a estas problemáticas.

NARRATIVA AUTOBIOGRÁFICA N° 8

En el marco de la elaboración de nuestro **Trabajo Final de la carrera Licenciatura en Educación Especial**, estamos trabajando sobre: *“El profesional de la Educación Especial y el trabajo en equipo en los diversos ámbitos de desempeño laboral”*.

Para poder desarrollar el trabajo, necesitamos contar con tu colaboración para la escritura de una narrativa en la que, en no menos de una carilla, **relates aspectos positivos y negativos de tu trabajo en Educación Especial**, incluyendo **situaciones y personas significativas y contextos de actuación**.

Creo que es más fácil comenzar por los aspectos positivos que son los que uno más disfruta en lo cotidiano....para mí hay muchas cosas lindas en nuestra profesión y es poder trabajar en lo que a uno le gusta, el hecho de encontrarte con colegas que comparten tu amor a la profesión, al seguir aprendiendo y creciendo en el día a día.

También está el trabajo con las familias, he tenido la suerte de encontrar personas que son cariñosas y respetuosas de mi labor pero que además confían en lo que uno piensa para ellos y sus hijos, tanto en el ámbito educativo como en el de la salud mental.

Dentro de las escuelas algunas veces te encuentras con docentes dispuestos a aprender lo que no saben y mirar al alumno en la sala, a conocerlo y pensar sus propias estrategias, escuchar y negociar... a hacerse cargo de ese alumno que está en su sala y de ver a la maestra integradora como un par con quien tiene que trabajar.

Por último y no menos importante es el trabajo con el alumno/a y/o paciente, el poder compartir alegrías, logros, acompañarlos en los aprendizajes, en sus momentos de crisis, el que te vean como un referente, que vean en uno alguien que está para lo que necesitan y que puede ser un medio para que todos los otros también lo conozcan, lo respeten y lo quieran tanto como uno los quiere.

Es positivo el pensar que somos parte de una transformación que está atravesando no solo el ámbito de la educación sino el mundo con respecto a la discapacidad, la diversidad, las diferencias.

Lo negativo de mi trabajo tiene que ver con las creencias de las personas, la dificultad que tienen para cambiarlas para actuar, de pensar las personas o situaciones de otra manera cuando se lo necesita, a veces se los asesora, se les brinda material a los

docentes y siguen pensando de la misma manera y uno solamente les pide que mire al alumno en sus particularidades para poder pensar estrategias que sean más acordes a su situación y te dicen una cosa y siguen haciendo lo mismo....también está el tema de la planificaciones, a veces no te la dan antes y es difícil realizar las adaptaciones con tiempo y son situaciones que muchas veces se hablan pero quedan en la nada.

NARRATIVA AUTOBIOGRÁFICA N° 9

En el marco de la elaboración de nuestro **Trabajo Final de la carrera Licenciatura en Educación Especial**, estamos trabajando sobre: *“El profesional de la Educación Especial y el trabajo en equipo en los diversos ámbitos de desempeño laboral”*.

Para poder desarrollar el trabajo, necesitamos contar con tu colaboración para la escritura de una narrativa en la que, en no menos de una carilla, **relates aspectos positivos y negativos de tu trabajo en Educación Especial**, incluyendo **situaciones y personas significativas y contextos de actuación**.

Para comenzar con la narrativa me gustaría primero pensar en el rol del educadores especial, en estos tiempos donde nadie niega las bondades que traen consigo los programas de integración educativa o mejor dicho la posibilidad de concretar una escuela inclusiva, donde cabe desde mi opinión una nueva reconceptualización de nuestro rol profesional.

El cambio positivo de su rol profesional es el que brinda una visión mucho más ecológica de la situación del niño, a comparación a la de los viejos paradigmas, reconociendo la patología pero no ya como un determinante sino como una situación que caracteriza a una persona como uno de muchos otros factores (personales, familiares, culturales, sociales), pero siempre tomando como base una perspectiva contextual.

Pensemos sino que hace solamente 20 años atrás un niño con Síndrome de Down no se alfabetizaba y surge así la pregunta ¿no se alfabetizaba porque no tenía las condiciones para hacerlo o porque el docente no pudo ofrecerle lo necesario para que lo logre? El cambio de perspectiva es todo; mientras desde una visión los vemos como sujetos sin posibilidades, desde otro ángulo los percibimos como personas con posibilidades de lograr muchas cosas dependiendo esto de la oferta que le brindemos.

Este cambio nos acerca a trabajar en conjunto con el docente común, en mi experiencia personal, quien a su vez también debe hacer muchas transformaciones para tener una visión más realista de los sujetos de la educación, desde una perspectiva más desde las mediaciones.

También debemos tener presente que la capacitación constante nos acerca a los nuevos paradigmas educativos para brindar mejores oportunidades a todos, es por ellos,

que el rol del docente de educación especial se enriquece si pensamos en un trabajo cooperativo y participativo, en donde rompemos el mito del trabajo en soledad para pensar en un equipo de profesionales de diversas ramas que con los aportes conjuntos puedan tener una visión más dinámica de los sujetos y sus situaciones.

En cuanto a mi opinión sobre lo negativo, creo que en este momento está siendo de vital importancia, la falta de reconocimiento por parte del ministerio de educación en cuanto a este doble discurso que fomenta la integración y la inclusión, pero se sigue considerando la integración escolar como un ámbito de salud, que influye directamente a los profesionales que trabajan a diarios por las malas condiciones de trabajo que proporcionan las obras sociales, en una tarea ardua como es la escolarización de personas con necesidades educativas.

NARRATIVA AUTOBIOGRÁFICA N° 10

En el marco de la elaboración de nuestro **Trabajo Final de la carrera Licenciatura en Educación Especial**, estamos trabajando sobre: *“El profesional de la Educación Especial y el trabajo en equipo en los diversos ámbitos de desempeño laboral”*.

Para poder desarrollar el trabajo, necesitamos contar con tu colaboración para la escritura de una narrativa en la que, en no menos de una carilla, **relates aspectos positivos y negativos de tu trabajo en Educación Especial**, incluyendo **situaciones y personas significativas y contextos de actuación**.

Mi trabajo en Educación especial comenzó en el año 2012 en Rio Cuarto. Actualmente estoy desarrollando mi profesión como Maestra de Apoyo a la Integración Escolar en Córdoba Capital. El mismo tiene varias facetas las que continuamente me hacen cuestionar, replantear, disfrutar, esta profesión.

Cuando llegué a Córdoba (ya que soy recibida de la Universidad Nacional de Rio Cuarto) me encontré con situaciones a las que no estaba acostumbrada, ni si quiera me había enfrentado. En especial el trabajo en equipo ya que es obligatorio pertenecer a algún centro para trabajar en una escuela, las capacitaciones, las retenciones, etc.

En este momento, con todas estas circunstancias puedo decir que mi aprendizaje continuamente está en proceso de crecimiento, de replantear y cuestionar mi trabajo diario, pero de manera positiva. Me enfrento y repienso continuamente, día a día, el esfuerzo de algunas Instituciones por formarse, preocuparse, y otras por solo tener a los niños dentro de las aulas por el sólo hecho de que tienen que estar ahí. Escuelas sumamente tradicionales que me muestran esa realidad que no elijo y que no eligen tantos niños, cuestionándose porqué deben cumplir si no les gusta ir a la escuela, una escuela que los desmotiva, que no les interesa, que agota con tanto bullicio, con tantas rutinas, entre otras cosas que conocemos de este sistema. Pero también encuentro escuelas nuevas que quieren ofrecer algo distinto, con otras pedagogías, pero que igual se esfuerzan con romper ideas e ideologías de este viejo sistema.

Así también me he enfrentado a situaciones que indignan, equipos, centros, que facturan, sobre facturan, que juegan con los derechos de las personas con discapacidad, con las familias y los profesionales.

Por otro lado cada vez asumo y reconozco más ese intenso rol que tenemos las maestras integradoras, de compromiso, de puente, de nexos, de equilibrio, de eje entre todos los actores involucrados en el proceso, lo cual hace que cada vez me enamore más de esta profesión, pero así también que cada vez me exija más en dar lo mejor, en trabajar conmigo misma y formarme para eso.

Es por esto que estoy aprendiendo a valorar y a trabajar en equipo, he tenido la suerte este año de pertenecer a un equipo que se especializa en autismo, exigiendo capacitaciones en el modelo que trabajan y reuniones semanales, lo cual es sumamente exigente pero es un equipo que día a día me demuestra la riqueza de trabajar entre profesionales, del trabajo interdisciplinario y lo beneficioso que es incluir en ese proceso los conocimientos, las experiencias no solo entre los profesionales sino incluyendo también en esto a la familia y al niño ya que hay un terapeuta designado al trabajo exclusivo con los padres. Es poder aprender, sostenerse en un equipo, plantear y despejar dudas, algo que necesitaba y estaba demandando. Ya que como dije anteriormente hay muchísimos equipos en Cba, pero poco reales, comprometidos.

Como aspecto negativo destaco en muchas ocasiones la desvalorización del profesional en Educación Especial estando continuamente en cuestionamiento el trabajo de la maestra de apoyo, desde las instituciones como muchas veces las familias, la inconstancia de las obras sociales en el pago sabiendo lo difícil que se hace, y el desgaste físico y emocional que se genera ya que para lograr llegar a un sueldo que cubra con las necesidades es necesario trabajar muchas horas, con varios alumnos, teniendo en cuenta capacitaciones, reuniones, adecuaciones, etc.

Pero como aspecto positivo puedo destacar, por un lado poder conocer personas y profesionales sumamente comprometidos, la riqueza del trabajo en equipo, el vínculo fuerte que se establece con el alumno y las señas, que además es un trabajo en el que continuamente aprendemos, nos replanteamos, pensamos, nos enfrenta además a distintas situaciones, a nuestras fortalezas y debilidades como persona.

Sin más decir que me encanta estar ahí, en la escuela, en el aula, en el jardín, en los recreos, siendo parte y sabiendo que las personas con discapacidad también son parte y que trabajamos duro para eso, por sus derechos.

NARRATIVA AUTOBIOGRÁFICA N° 11

En el marco de la elaboración de nuestro **Trabajo Final de la carrera Licenciatura en Educación Especial**, estamos trabajando sobre: *“El profesional de la Educación Especial y el trabajo en equipo en los diversos ámbitos de desempeño laboral”*.

Para poder desarrollar el trabajo, necesitamos contar con tu colaboración para la escritura de una narrativa en la que, en no menos de una carilla, **relates aspectos positivos y negativos de tu trabajo en Educación Especial**, incluyendo **situaciones y personas significativas y contextos de actuación**.

Solo tengo tres experiencias de trabajo profesional en educación especial. La primera hace un año atrás, en la cual constaba en una atención en consultorio a una joven de 24 años. El trabajo estaba dividido por tres profesionales de la misma carrera, ya que el caso era muy demandante, cada una iba dos veces por semana de 8 a 11 am. En esta experiencia la comunicación con mis compañeras de trabajo era fluida en aspectos de necesidades de cambiar días por otros cuando surgía algún trámite por hacer y cuando yo entre era más que nada para preguntar como había estado la joven el día anterior, si había algo que comentar respecto a su comportamiento, todo esto por medio de celular. Otro medio de comunicación eran unas hojitas en un sobre que se encontraba en la mesa. Lo que rescato como positivo era la comunicación que hubo, que lo negativo de ello fue que era escasa pero precisa.

Mi otra experiencia laboral es en un proceso de integración escolar en el colegio Amadeo Sabattini, es un acompañamiento diario de cuatro horas y se trabaja en conjunto con un equipo de profesionales (psicopedagoga, psicomotricista y fonoaudióloga). La relación más directa y de comunicación la sostengo con la psicopedagoga ya que es la profesional que me orienta más en cuanto a las posibilidades y alcances que el niño puede hacer y también en ejemplos de adaptaciones curriculares. El niño tiene 7 años, asiste a un primer grado por la mañana, falta mucho por problemas de salud pero comenzó el año escolar asistiendo regularmente. Durante ese período mis expectativas en cuanto a la integración escolar eran muy altas, pensaba encontrarme con una escuela realmente inclusiva, con docentes flexibles y participativos, con una familia comprometida en el proceso, y todos los condimentos necesarios para la integración. Este último tiempo reflexionando sobre todo esto mis expectativas fueron bajando para ser más realistas, y

trabajar con lo que “se puede” y no poner tanto sobreesfuerzo de mí para que el niño avance en su escolaridad y logre las metas propuestas para este año, porque en realidad el proceso está siendo muy solitario para mí y para el equipo que trabaja fuera del colegio.

A pesar de que con la psicopedagoga hacemos reuniones y nos comunicamos muy seguido fuera del colegio para actualizarnos en los contenidos que tiene que aprender el niño, se nos hace difícil debido a los obstáculos que pone la familia y la docente del aula en particular. Esta última, en palabras más que sinceras, se desliga totalmente de la llamada por ella misma “problemática”, dejándome sola en cuanto a informes parciales, actividades, relación familia- escuela, tanto que el niño no lo ve como “su seño”, esa seño que todos tuvimos en nuestro inicio escolar. Solo espero que este último tramo la situación del trabajo con ella en el aula (que es fundamental) cambie y mejore, porque el que sale favorecido de ello no soy yo ni ella sino el alumno.

Bueno cambiando rotundamente de contexto de actuación (mucho más agradable) es mi tercer experiencia laboral nuevamente en consultorio pero enmarcado en un instituto de rehabilitación (APADIM). Comencé este año a mediados de abril observando a los niños uno por uno en cada sesión con la pedagoga que estaba antes que también fue compañera durante la carrera, mostrándome como es el trabajo allí, que aspectos tengo que tener en cuenta para con los chicos y para con la institución, asimismo para con las compañeras de trabajo, la importancia que se le da al trabajo en equipo en la institución, el respeto por el trabajo de la otra profesional que atiende al mismo niño.

Por ejemplo una vez, al leer el legajo de un niño con PC la kinesióloga describió que la posición W no debe dejarse hacer como así también el gateo durante las sesiones, siendo estas posturas desfavorables para ese niño con dificultades motoras, un dato muy importante a tener en cuenta a la hora de la sesión con ese niño. O por ejemplo con las fono, es muy fluida la comunicación cuando tenemos un tiempo respecto a los pacientes que compartimos, como trabajamos, que juegos le gusta, como se comunica, etc.

Además de pasarnos así la información “entre pasillos” y lectura de legajos, están las reuniones de equipo, en la cual cada profesional comparte avances o dificultades que se está teniendo con algún paciente en particular. Es muy rico escuchar y participar de estas reuniones, aprendes mucho del trabajo de las demás y lo más importante es hasta donde uno sabe y conoce y los límites que tiene nuestra profesión. En cuanto a aspectos legales (como el certificado de discapacidad) y aspectos de conocimiento (psicología genética o estimulación cognitiva, herramientas para niños con TGD y Autismo). Esto lo

enmarcaría como aspecto negativo en esta experiencia, sentir la necesidad de aprender y conocer mucho más de lo que la carrera me enseñó.

Una cuestión muy importante a destacar y que tiene de negativo estos ámbitos de trabajo, son los pagos y el trabajo con las mutuales. Te exigen presentar todo lo que te piden a un determinado tiempo, pero desde su parte lo hacen luego de 4 a 6 meses después, desvalorizando el trabajo de uno y no respetando las resoluciones actuales de prestación.

NARRATIVA AUTOBIOGRÁFICA N° 12

En el marco de la elaboración de nuestro **Trabajo Final de la carrera Licenciatura en Educación Especial**, estamos trabajando sobre: *“El profesional de la Educación Especial y el trabajo en equipo en los diversos ámbitos de desempeño laboral”*.

Para poder desarrollar el trabajo, necesitamos contar con tu colaboración para la escritura de una narrativa en la que, en no menos de una carilla, **relates aspectos positivos y negativos de tu trabajo en Educación Especial**, incluyendo **situaciones y personas significativas y contextos de actuación**.

Hoy en día, mi contexto de actuación profesional es en dos ámbitos: público y privado. En relación al ámbito público soy MAI (maestra de apoyo a la Inclusión) en la provincia de Rio Negro. Mi cargo depende de la Escuela Especial pero mi ámbito de actuación es en las escuelas comunes donde mis alumnos concurren. Estos niños están incluidos en “Proyecto de Inclusión” en las escuelas que sus familias elijan y la escuela especial le brinda un profesional a dicha escuela para llevar adelante y en conjunto el trayecto educativo de dicho niño. Cada escuela tiene un equipo de apoyo conformado por: el ETAP (equipo técnico de profesionales), docentes, directivos y MAI. La escuela especial también tiene ETAP.

En el ámbito privado, trabajo por Obra Social con niños integrados en escuelas comunes. En este ámbito, trabajo con el equipo de profesionales que posee mi alumno pero en reuniones periódicas y por voluntad de cada profesional. Este año en conjunto con la familia de mi alumno, le solicitamos a la psicóloga del equipo que concurren semanalmente a la institución a observar al niño con el fin de conocer aún más la práctica educativa realizada y poder seguir delineando pautas de trabajo en conjunto.

En relación a mi trabajo en Educación Especial puedo destacar como aspecto positivo la formación recibida desde la Universidad. Particularmente creo que egresamos de la universidad con un buen bagaje de conocimientos para trabajar en diferentes ámbitos de la educación especial. Si bien es necesario agregar que, como aspecto negativo, tengo que nombrar en nuestra formación el escaso conocimiento sobre diferentes técnicas o métodos de aprendizaje que en otras partes del país si lo poseen. La mayoría de los docentes en Rio Negro y la mayoría de las docentes en Educación Especial de allí salen formadas en por lo menos dos métodos muy interesantes de

aprendizaje de la lectoescritura y en mi caso ni los conocía. Igual, con las herramientas que poseo me pude defender pero inevitablemente tuve que formarme en dichos métodos ya que la mayoría los usaba y se consiguen muy buenos resultados. Además, se trabaja mucho en equipo y la mayoría de los profesionales los conocen así que era inevitable, al sumarme a un equipo, conocer las metodologías implementadas.

Destaco también nuestra fuerte postura en relación a fundamentos epistemológicos y sociológicos de la Discapacidad y la Educación Especial. Nuestra formación nos ha brindado amplias herramientas para mostrarnos posicionadas frente a diversos temas. Lo cual no es menor ya que creo que toda práctica educativa exige al docente un posicionamiento político/ideológico claro.

Destaco también como importante y positivo poder trabajar acompañada por un grupo que sea un real equipo de trabajo. Ya sea dentro de la escuela Especial donde estoy trabajando, como en las escuelas comunes a donde concuro. No solo en lo que respecta al trabajo con profesionales de otras áreas de los cuales se aprende un montón sino también porque es necesario plantearse objetivos en común, formas de trabajo interrelacionadas y comunicación CONSTANTE.

También es importante el trabajo en la escuela común, la mayoría de las educadoras especiales estamos trabajando en escuelas comunes y es condición absolutamente necesaria generar un equipo de apoyo a la inclusión que realmente sea consciente de los roles que le tocan y del rol del otro, respetándolo y trabajando en común por el trayecto pedagógico de ese alumno incluido en la escuela. De nada valen nuestras intervenciones si son planteadas desde la soledad y la individualidad. Todo proyecto inclusivo es sin duda grupal, social e institucional. Tenemos que ir en contra del discurso de época que nos obliga a actuar desde la individualidad, desde mí saber cómo único. Discurso que nos dice que debemos ser eficientes y eficaces. Es un tiempo donde están cuestionados los lazos sociales, el encuentro con el otro. El discurso de época empuja al sujeto al aislamiento, a la soledad ¡tenemos que salir de esa lógica.

Si bien, el aspecto positivo más importante de mis contextos laborales es el trabajo en equipo, en algunas ocasiones, ese mismo aspecto es el que plantea más dificultades en nuestro trabajo. En mi caso, eso generalmente sucede cuando alguna de las partes del equipo no conoce en profundidad al sujeto con el que estamos trabajando o bien no escucha a los demás profesionales y no viabiliza aquellas cuestiones que están frenadas y que su rol es justamente viabilizarlas. Es decir, cuando no cumplen con el rol que tienen dentro del equipo y eso obstaculiza el resto. Por ejemplo: en relación a lo educativo mi

alumno va progresando, se trabaja con psicopedagoga, fonoaudióloga etc. y viene muy bien pero, diversas situaciones en su hogar generan malestar en la escuela, el niño concurre sucio y en ocasiones sin alimentarse, no posee además un diagnóstico claro y se presume agregado de patología psiquiátrica que es indispensable tratar para el bienestar del niño y de su grupo clase. El trabajador social del equipo no se empapa en la cuestión, no realiza visitas ni seguimiento de consultas médicas que se le han pedido a la familia ni solicita atención en el hospital etc. Dice que está todo bien, que no se puede hacer nada porque la familia “es así” y no se puede cambiar. Fue solo una vez al hogar y aduce que la familia cuenta con todas las condiciones edilicias y de servicios necesarias, pero no las usan, “no se puede hacer más”. Esa parte del equipo no solo no está viendo la necesidad de los profesionales que estamos con el niño día a día en la escuela sino que con esa actitud individualista está estancando el proceso de ese niño y está tirando para atrás todo el esfuerzo del resto de los profesionales, específicamente los que estamos en la escuela. Como equipo tenemos que pulir estas cuestiones para poder avanzar y trabajar en conjunto.

Por último, como aspecto positivo destaco el buen vínculo generado con las docentes de aula. Pudiendo trabajar como pareja pedagógica al interior del aula y en cada actividad planteada. Esto genera muchas satisfacciones en el proceso inclusivo de los niños y en el grupo clase en general. Considero que el vínculo respetuoso y mancomunado, basado en la solidaridad y el conocimiento de ambas partes es la condición más importante para un real proyecto de inclusión.

Para finalizar, otra cuestión no menor e igualmente importante es nuestro trabajo con las familias. Haciéndolas parte de cada decisión o planteamiento o simplemente manteniéndolas al tanto del proceso de su hijo, relatando aspectos positivos constantemente y a su vez marcando lo negativo para trabajarlo en conjunto o buscarle una explicación compartida. El diálogo familia/profesionales tiene que ser constante y fluido, la familia tiene que creer en los profesionales que eligió y confiar en ellos.

NARRATIVA AUTOBIOGRÁFICA N° 13

En el marco de la elaboración de nuestro **Trabajo Final de la carrera Licenciatura en Educación Especial**, estamos trabajando sobre: *“El profesional de la Educación Especial y el trabajo en equipo en los diversos ámbitos de desempeño laboral”*.

Para poder desarrollar el trabajo, necesitamos contar con tu colaboración para la escritura de una narrativa en la que, en no menos de una carilla, **relates aspectos positivos y negativos de tu trabajo en Educación Especial**, incluyendo **situaciones y personas significativas y contextos de actuación**.

En el compartir debemos, no como obligación sino como filosofía de vida, reconocer en las personas con y sin discapacidad la dignidad, libertad y la igualdad, desde las cosas más simples y cotidianas, hasta la implementación de políticas que comiencen a favorecer y acentuar la participación de las mismas en el entorno en que se desarrollan.

Identificar y reconocer, tanto las habilidades, capacidades, intereses y motivaciones de la persona en situación de discapacidad, como así también aquellas barreras que obstaculizan el ejercicio pleno de los derechos de la misma.

Claramente desde esta perspectiva, que considero como un aspecto positivo al cual se dirige la educación especial, el centro de la discapacidad deja de ser la persona misma, para dar un giro y centrarse completamente en la sociedad. Es decir, en de las adaptaciones que la comunidad realiza a las necesidades individuales y colectivas, que permitan la participación en la vida económica, social y cultural de las personas.

En mi caso que desarrollo mi profesión con personas con discapacidad múltiple, donde dicha población presenta necesidades combinadas y desafíos extremos, la adaptación a la que refería debe ser configurada mejor aún. Esta red de apoyos, será pensada en base a las necesidades, capacidades, intereses; pero fundamentalmente en función al estilo de vida deseado por la persona con discapacidad.

De ello surge importancia de un compromiso y una organización del grupo que se constituye como apoyo, para lograr los cambios que se desean, o mejor dicho, que desea la persona con discapacidad. Aquí los profesionales (llámese equipo), dejan de ser los expertos para ser miembro más del grupo; y el papel fundamental que se le otorga a la familia, amigos y personas significativas para la persona con discapacidad.

En otra de mis experiencias de trabajo, donde realizo una integración escolar en sexto grado, que claramente es muy distinta a la anterior, ya que los desafíos y necesidades no son los mismos, el ámbito de participación no es igual; quisiera hacer mención de aspectos positivos y otros que no lo son tanto. En cuanto a los positivos, creo que la predisposición de las docentes y el esfuerzo por apoyar y hacer efectiva la integración, es algo muy gratificante en todos los sentidos y para todos los involucrados.

Pero también existen cuestiones que se dejan pasar o se contemplan por la condición de discapacidad, o bien por falta de estrategias de las docentes de grado cuando les toca un alumno integrado. Con ello quiero resaltar por ejemplo cuando se perdona al alumno si olvido realizar la tarea o no se le exige lo suficiente.

Otra idea que quisiera expresar, es en relación al trabajo en equipo con este alumno. Un trabajo en equipo que considero “pobre”, ya que cada una (psicopedagoga, fonoaudióloga, maestra de apoyo y docentes de grado) trabajamos muy aisladas desde este año que el alumno cambio de profesionales. La comunicación es muy escasa, sólo se da frente a cuestiones eventuales y puntuales. Situación que muchas veces me pone en una encrucijada a la hora de tomar una decisión o de saber si estoy haciendo las cosas de manera adecuada o no, a pesar que es mi tercer año con este caso.

Lógicamente, lo que hago es preguntar cómo y qué hacer, pedir la opinión de otros profesionales que me ayuden a despejar dudas; siempre intentando de hacer lo mejor para el alumno.

Como aspecto claramente negativo, que seguramente voy a coincidir con las demás colegas, es la precariedad tanto del sistema educativo como el de salud, donde nos desarrollamos los profesionales de la educación especial. Mencionando desde la falta de políticas educativas en particular y sociales en general, que efectivicen realmente lo que está escrito muy bonito en distintos documentos, ordenanzas, leyes, etc.; hasta la burocratización, limosneo al que debemos exponernos para exigir un sueldo digno y a término e tiempos reales; donde pareciera, si no lo es, que se comercia con la discapacidad y las necesidades de los involucrados.

NARRATIVA AUTOBIOGRÁFICA N° 14

En el marco de la elaboración de nuestro **Trabajo Final de la carrera Licenciatura en Educación Especial**, estamos trabajando sobre: *“El profesional de la Educación Especial y el trabajo en equipo en los diversos ámbitos de desempeño laboral”*.

Para poder desarrollar el trabajo, necesitamos contar con tu colaboración para la escritura de una narrativa en la que, en no menos de una carilla, **relates aspectos positivos y negativos de tu trabajo en Educación Especial**, incluyendo **situaciones y personas significativas y contextos de actuación**.

Actualmente el sistema educativo incorpora a las aulas niños y niñas que presentan discapacidad, tales establecimientos se proponen responder a las necesidades de sus alumnos.

Cabe destacar que si bien hay muchas instituciones que tienen buenas intenciones y abren sus puertas a la integración presentan falencias en cuanto a falta de recursos, condiciones de infraestructura, falta de capacitación de los profesores, entre otras.

Por otra parte considero de gran importancia que se realicen cambios en las actitudes de los diferentes profesores como así también en las prácticas educativas para avanzar y encaminarnos hacia una educación inclusiva, donde es de vital importancia el respeto, la aceptación y la valoración de las diferencias.

Sabemos que la integración puede ser impuesta por ley pero la manera en que el docente responda a las necesidades de cada alumno puede ser una variable mucho más valiosa para determinar el éxito de la integración que cualquier estrategia administrativa o curricular.

El docente trae consigo representaciones acerca de la integración que deja entrever en su actuar diario, y es ahí donde el profesional de Educación Especial puede comenzar a trabajar conjuntamente con el maestro guiándolo de cierta manera, brindándole estrategias, recursos, herramientas para poder trabajar y obtener buenos resultados. Particularmente desde mi experiencia puedo decir que me ha tocado trabajar con docentes abiertos, flexibles que brindan su espacio para que uno, como profesor de educación especial, realice su aporte, exponga su punto de vista, sus ideas y así poder trabajar en equipo. Claro, no todo docente es flexible y es ahí donde la integración se puede obstaculizar.

Considero de gran importancia el trabajo en equipo donde cada profesional discuta, en el buen sentido de la palabra, sobre un mismo caso realizando su aporte desde el conocimiento de cada área en particular. Pienso que son necesarias las reuniones del equipo interdisciplinar, como así también los encuentros con el equipo y los familiares y con la institución educativa.

Otro de los puntos que considero importante en la integración es la participación que se le debe brindar a la familia para que acompañe el proceso educativo del niño, adolescente, adulto.

Sabemos que el trabajo del educador especial es un trabajo que puede llegar a ser desgastante no por la actividad que realizamos diariamente si no porque el esfuerzo no es reconocido socialmente, tampoco a nivel económico, sumando a esto el retraso en el pago que presentan las mutuales.

NARRATIVA AUTOBIOGRÁFICA N° 15

En el marco de la elaboración de nuestro **Trabajo Final de la carrera Licenciatura en Educación Especial**, estamos trabajando sobre: *“El profesional de la Educación Especial y el trabajo en equipo en los diversos ámbitos de desempeño laboral”*.

Para poder desarrollar el trabajo, necesitamos contar con tu colaboración para la escritura de una narrativa en la que, en no menos de una carilla, **relates aspectos positivos y negativos de tu trabajo en Educación Especial**, incluyendo **situaciones y personas significativas y contextos de actuación**.

Actualmente me encuentro trabajando en el ámbito de salud en APADIM, el cual es un instituto integral de rehabilitación cuya misión es la de contribuir al desarrollo integral e inclusión plena en la sociedad de la persona con discapacidad y su familia, a través de diferentes programas de prevención, rehabilitación, capacitación, docencia e investigación.

Mi experiencia laboral en este ámbito presenta ciertos caracteres positivos y ciertos negativos. Los primeros refieren al trabajo en equipo. La institución se caracteriza por presentar un marcado y continuo trabajo interdisciplinario. Los viernes de cada semana, al finalizar la jornada laboral, se realiza la reunión de equipo en donde cada profesional expone cierta inquietud de algún paciente en particular, compartiendo sus posibilidades y dificultades en el transcurso del tratamiento a fin de buscar nuevas soluciones para la intervención. Además, cada 15 días el médico Fisiatra, proveniente de Córdoba, viene a la ciudad a realizar los controles pertinentes de cada paciente, atendiendo a las propuestas de los demás profesionales que componen el gabinete.

Cabe destacar también la importante capacitación profesional que se lleva a cabo en la institución, una vez al mes, mediante un curso de Rehabilitación.

Cada profesional se encuentra realizando su trabajo interdisciplinariamente, sin interponerse en el trabajo de los demás, sino por el contrario, enriqueciendo el mismo.

Ahora bien, lo negativo de trabajar en este ámbito de salud es que, al momento de entregar algún informe, el pedagogo especial, no se encuentra participando de manera activa en la elaboración del mismo, ya que no realiza evaluación alguna; aunque si se tiene en cuenta ciertas intervenciones que el pedagogo considera más favorable para el paciente y cuál es la manera más favorable de llevarla a cabo.

La cuestión del sueldo es sin duda lo más negativo de ejercer en este ámbito ya que se depende del cobro por mutuales, que en ocasiones llega a atrasarse hasta 5-6 meses, y el monto de sueldo es irrisorio.

NARRATIVA AUTOBIOGRÁFICA N° 16

En el marco de la elaboración de nuestro **Trabajo Final de la carrera Licenciatura en Educación Especial**, estamos trabajando sobre: *“El profesional de la Educación Especial y el trabajo en equipo en los diversos ámbitos de desempeño laboral”*.

Para poder desarrollar el trabajo, necesitamos contar con tu colaboración para la escritura de una narrativa en la que, en no menos de una carilla, **relates aspectos positivos y negativos de tu trabajo en Educación Especial**, incluyendo **situaciones y personas significativas y contextos de actuación**.

En el marco de esta narrativa me parece relevante comenzar a describir el Rol del Profesional en Educación Especial actualmente.

Actualmente la sociedad ha cambiado su visión acerca de la personas en situación de discapacidad, hoy la mayoría hablamos de *“integración, inclusión”*, términos diferentes y amplios a su vez. Hoy hablamos de escuelas inclusivas y el niño con discapacidad es parte de ello. Los docentes de escuelas comunes, los niños, los padres, aceptan al niño con discapacidad como un niño más de la institución educativa, cuidándolo, respetándolo, ayudándolo, observando sus logros en este proceso de escolarización.

Los profesores en Educación Especial estamos inmersos en esta situación, es nuestro campo laboral en la actualidad, brindando y ofreciendo nuestro servicio a los sujetos en situación de discapacidad. Nuestro rol principal, desde mi punto de vista profesional, es acompañar al individuo en esta etapa de escolaridad, respetando sus capacidades y posibilidades, respetando sus tiempos, logrando a final el logro de independencia y autonomía para llevar a cabo las tareas propuestas por la docente, en caso de ser necesario el docente integrador deberá brindar acompañamiento personalizado a este niño, favorecer el compañerismo y la integración en el aula como en la institución misma, respetar normas y reglas de convivencia que desde la institución educativa se obligan a cumplir. El docente integrador debe brindarle seguridad al niño para que este pueda lograr un aprendizaje significativo en relación a los contenidos y objetivos propuestos en cada año lectivo.

Por otra parte, en lo posible el profesor en educación especial debe trabajar en equipo con los profesionales que brindan el servicio al niño, como así también trabajar

con el docente a cargo del aula, la directora de la institución educativa y la institución misma, brindando herramientas necesarias para trabajar con el niño.

Frente a todo lo expuesto se pueden considerar:

- *Aspectos positivos:*
 - La inclusión en escuelas comunes del niño en situación de discapacidad es exitosa.
 - Los aprendizajes y los logros alcanzados por los niños son realmente valiosos, ellos son quienes se esfuerzan para lograr aquello que tanto les cuesta.
 - La relación que se logra con sus pares es excelente, sus compañeros lo comprenden, lo respetan y lo cuidan día a día.
 - Las docentes “comunes” se sorprenden de los avances que los niños logran día a día.
 - Si bien son pocas, es necesario considerar y felicitar a aquellas escuelas comunes que brindan el mejor servicio para que estos niños estén incluidos en la institución educativa.

- *Aspectos negativos:*
 - Falta de capacitación de las docentes de escuelas comunes.
 - No todas las escuelas comunes brindan el mejor servicio para los niños con discapacidad, algunas escuelas comunes aún se resisten en tener un niño con discapacidad, otras escuelas lo tienen porque la ley obliga.
 - El docente del aula a veces se olvida de que el niño con discapacidad también es su alumno, ya que como está con su docente integradora, ella es quien debe hacerse responsable.
 - La brecha que existe entre la información que brinda la Universidad Nacional de Río Cuarto en relación a la realidad del Profesional de Educación Especial, ya que las Escuelas Especiales tienden a desaparecer, la UNRC actualmente no ha modificado el plan de estudio en relación al real campo laboral que hoy tiene el profesional.

NARRATIVA AUTOBIOGRÁFICA N° 17

En el marco de la elaboración de nuestro **Trabajo Final de la carrera Licenciatura en Educación Especial**, estamos trabajando sobre: *“El profesional de la Educación Especial y el trabajo en equipo en los diversos ámbitos de desempeño laboral”*.

Para poder desarrollar el trabajo, necesitamos contar con tu colaboración para la escritura de una narrativa en la que, en no menos de una carilla, **relates aspectos positivos y negativos de tu trabajo en Educación Especial**, incluyendo **situaciones y personas significativas y contextos de actuación**.

En relación a mi trabajo en el área de la educación especial, actualmente estoy en un Centro Educativo Terapéutico para personas con discapacidad múltiple. Desde el año 2014 estoy trabajando allí con personas con parálisis cerebral, entre 15 a 25 años.

En relación al trabajo considero que es muy importante el trabajo en equipo ya que permite dialogar, consultar, y reflexionar sobre nuestras prácticas diarias. En el equipo de trabajo al que pertenezco actualmente existen docentes en educación especial, psicomotricista, psicóloga, psicopedagoga, kinesióloga y fonoaudióloga. Es muy importante esto, porque podamos consultarnos y visualizar entre todas como abordar alguna problemática en particular o sino también las practicas diarias teniendo en cuenta la integridad de nuestros alumnos, y no solo los contenidos educativos que veríamos desde nuestra propia área de trabajo en la que nos formamos en la educación especial.

En relación a la formación, en el transcurso de la carrera tenemos un seminario de déficit múltiple, el cual nos da información acerca de las características de la población con la que trabajamos en el Centro. Considero que dicho seminario, no alcanza ya que son solo 60 horas en las que hay contenidos que no vemos o no profundizamos, pero que de todos modos son importantes para tener una aproximación a la actividad profesional que desarrollo actualmente. En los dos años de trabajo que vengo desarrollando se han realizado formaciones específicas en el Centro que son muy importantes porque atienden a las necesidades puntuales que tenemos en nuestra práctica diaria.

El trabajo es con dos o tres estudiantes como máximo, lo que permite realizar un trabajo individual, específico y atendiendo a las características y necesidades que dichos estudiantes tengan. El trabajo individual refleja sus aspectos positivos en el vínculo y conexión que uno puede establecer con los estudiantes reconociendo sus modos

comunicativos, aspecto que presenta serias dificultades en las personas con discapacidad múltiple. En este abordaje individual se trabaja mucho con las familias de los estudiantes, lo que permite mayor conocimiento y una atención educativa no solo desde el espacio escolar sino también desde las actividades de la vida diaria del hogar de los estudiantes.

Un eje que considero que resulta sumamente positivo es el abordaje educativo desde los espacios sociales y atendiendo a las edades de los estudiantes que refieren a la etapa adolescente y a una necesidad de salir de sus espacios cotidianos y conocer nueva experiencias, dentro de nuestra sociedad, en contacto con los ciudadanos de la misma.

PREGUNTAS ORIENTADORAS PARA LAS ENTREVISTAS

Estamos realizando nuestra tesis de licenciatura en Educación Especial sobre el tema “Trabajo en equipo en el ámbito de la educación especial”, por eso necesitamos hacerte una entrevista en la que nos cuentes la realidad de tu tarea cotidiana.

- 1- ¿En dónde estás trabajando? ¿Trabajas en más de una institución? ¿Qué tareas desarrollas en ese/esos trabajos?
- 2- ¿En qué ámbito de la educación especial ubicarías esta/s institución/es? ¿Por qué?
- 3- Contanos ¿Cómo es/son el/los ámbito/s de trabajo donde te desempeñas actualmente?
- 4- Contanos un día de tu trabajo.
- 5- ¿Trabajas con otros profesionales?...
 - a. Si contesta que si ¿Cómo desarrollan articulación? ¿A través de qué acciones concretas? ¿Qué te aporta el trabajo con otros profesionales? ¿Pensas que podrías lograr los mismos resultados si trabajaras sola? ¿por qué? ¿Cuáles son sus aspectos positivos de trabajar con otros profesionales? ¿Cuáles son los aspectos negativos de trabajar con otros profesionales?
 - b. Si contesta que no... Si pudieras trabajar con otros profesionales, ¿cómo imaginas que sería la tarea? ¿qué cosas cambiarían?
- 6- ¿Qué diferencias encuentras entre trabajar con otros profesionales y trabajar en equipo profesional?
- 7- ¿Cómo definirías tu rol en el trabajo con los otros profesionales o en el equipo profesional?

- 8- El trabajo en equipo, requiere de procesos de comunicación entre profesionales. ¿cómo valoras estos procesos? ¿qué obstáculos y logros identificas al respecto?
- 9- ¿Consideras que estás formada para el trabajo en equipo?
- 10- ¿Cómo aprendiste a desempeñarte en un equipo? ¿Qué pasa cuando se incorpora alguien nuevo al equipo? ¿Qué crees que tiene que aprender?
- 11- ¿Qué aspectos de tu formación inicial modificarías para mejorar el desempeño de los profesionales de la educación especial en un equipo de trabajo?
- 12- ¿Qué actitudes consideras que se requieren para que el trabajo en equipo sea posible?
- 13- ¿Qué competencias debería tener un profesional para poder optimizar el trabajo en equipo?
- 14- ¿Qué esperan los demás miembros del equipo que realicen los profesores en educación especial? ¿Hay espacios para trabajar respecto de los roles y expectativas de cada profesión?
- 15- ¿Qué lugar ocupa la persona con discapacidad en el trabajo en equipo? ¿En qué instancias del proceso participa e interactúa? ¿Hay consenso al interior de los equipos en torno a la concepción de sujeto? ¿Se trabajan esos consensos? ¿Qué obstáculos encuentran al respecto?
- 16- ¿Qué lugar ocupa la familia en el trabajo en equipo? ¿En qué instancias del proceso participa? ¿Qué resistencias y/o obstáculos encuentran en torno a los procesos? ¿Hay consenso respecto de su participación en los equipos? ¿Cómo se trabajan esos consensos?

ENTREVISTA N° 1

Ámbito laboral: Centro educativo-terapéutico

La idea es que me digas en dónde estás trabajando actualmente, si trabajas en más de una institución y qué tareas haces en esos lugares.

Estoy trabajando en un centro educativo terapéutico, la tarea que hago es una planificación educativa adaptada a la población que tengo. A la mañana tengo nenitos de 5 a 9 años y a la tarde ya son adolescentes o adultos. Se dan talleres de matemática, de lengua ciencias, prosocialidad, de autonomía e independencia.

Mi tarea es dar una actividad en el marco de una planificación con objetivos y ese proyecto tiene que operacionalizarse actividad tras actividad, que en realidad es como las planificaciones de cualquier docente, con objetivos generales y específicos, que nos enseñaron a hacer en la uni, la práctica la verdad es que es bastante específica de acuerdo a la formación que tuvimos. La formulación de las consignas tiene que tener la particularidad que se plantea un objetivo en general pero con distintos niveles de resolución porque si bien la Junta pide que se agrupen según Coeficiente Intelectual es muy complicado por el tema de la edad, así que se respetan más las edades porque la bajada según la edad mental se puede ir haciendo, ¿no?

Bueno, el ámbito en el que te desempeñas un poco ya lo dijiste...

Si, un centro educativo terapéutico, así es. Yo también estoy con la tesis y sobre ámbitos no hay teoría, digo algo que hable específicamente del centro educativo terapéutico por ejemplo, lo que teníamos de referencia sobre las edades de la persona en situación de discapacidad que hablan de las diferentes intervenciones que se deben hacer en la práctica pero no se nombra algo específico, así que capaz que aportemos algo.

¿Cómo es el ámbito en el que te desempeñas? Sería interesante ahondar en cómo trabajan todos los profesionales en esta institución.

Bien, por lo general lo que se pide es que se arme un objetivo con un plan de tratamiento individualizado para la persona, acá entran más en juego la áreas que serán psicopedagogía, psicología, fonoaudiología. Nosotros en el centro somos los orientadores de grupo. A mí me suelen dar cuando un niño entra la parte operatoria, porque cuando

toman los test se arroja un resultado pero no se puede ver los mecanismos de pensamiento del niño o como puede llegar a aprender una determinada actividad.

Desde ese lugar lo que se hace es: se fija un objetivo. Pero en las reuniones surgen problemas porque claro, cada una tenía que demostrar lo que valoraba en un nene, y decían, la psicopedagoga puso juego simbólico, la fono también y yo también, porque el nene no hablaba y se trabajaba sobre eso, y nos decían que no, que teníamos que tomar criterios distintos. Yo ahí lo que pensaba era que muchas cosas se van construyendo, porque el juego simbólico todos lo trabajamos, el tema es cómo.

Es complicado en la práctica, poder ver qué hace cada uno y trascender eso. Que cada uno dé el aporte que se necesita al juego simbólico. Yo creo que de a poquito pude ir encontrando, porque cuando me recibí tenía muchas dudas hasta dónde llegaba una y hasta dónde llegaba la otra. Yo lo que si tengo claro es que me toca la parte educativa, mi práctica es educativa y en este caso que es algo aparte de mi rol de orientadora es lo intelectual.

Yo me baso en la teoría de Piaget y en generar avance a partir del juego, por ejemplo cuando no hay lenguaje con el juego y la imitación. Yo lo que trato es de que por ejemplo él avance en que me de indicios de representación, que imite, que pueda interactuar, iniciativa de comunicación. Es lo que pretendo de la parte educativa. En la parte que me toca de la operatoria es ver lo que él tiene, digamos.

Con eso trabajamos a partir de observaciones, yo le propongo una pelota o juego si no habla o sonidos y ver cómo responde. A través de esas observaciones yo registro lo que él hace digamos. Ese sería mi rol desde el área. Y las chicas hacen sus valoraciones desde su área. Pero si fue complicado dividir la parte que a cada uno le corresponde y yo creo que tiene que ver con lo que dice Morín, de que no hay que “partir” a la persona con discapacidad, pero a la vez nuestra formación está toda dividida y entonces es complicado trascender esa mirada, porque la verdad es que es lo ideal hacer que el nene juegue y cada una aporte cómo puede hacerlo jugar, pero es complicado llevarlo a la práctica, creo que tiene que ver con cuestiones nuestras desde la formación.

Bueno, describí un día de trabajo tuyo para ver un poco el ámbito.

Llego a la mañana prendo los calefactores por el frío que hace, prendo las luces y espero a los chicos. A la mañana tengo tres nenes y ellos tienen un retraso mental severo con patologías asociadas, y con ellos trabajo de acuerdo al área que toque el día, porque hay un calendario armado, y doy la actividad, que es con material concreto. Tiene la

misma estructura que conté al principio pero se trabaja con material concreto. Tenemos 45 minutos de trabajo y un recreo que en el medio, así hasta las 12:30 hs.

Después como y hago el turno tarde que es otro grupo de adultos, es otra cosa porque hay distintas edades, una población más diversa en todos los sentidos pero tienen en común que son muy autónomos. Y es lo mismo, se dan los mismos talleres a la mañana y a la tarde.

Eso iba a preguntar, ¿no está planteado como centro de día a la tarde?

No, en realidad si pero para que se apruebe en la Junta pero se hizo esta salvedad, pero no en el trabajo. Igual tanto detalle no sé. Pero es una población bastante activa, y los formamos para que puedan estar integrados más adelante laboralmente. Y ahí si las planificaciones son otras, los objetivos son otros.

Bueno esta pregunta un poco la respondiste, dijiste que trabajas con otros profesionales, pero la pregunta sería: ¿cómo tratan de hacer, con acciones concretas esa articulación para trabajar juntos?

Lo que mayor efecto provoca serían las reuniones, los encuentros. Pero lleva tiempo y a veces no se puede, es lo que mejor resulta, pero tiene mucho que ver las representaciones que cada uno tiene porque son muy fuertes algunas, y se sigue viendo a la persona por partes, es más, todos la seguimos viendo, yo también. Y es difícil trascender esa mirada, y para poder hacer el trabajo realmente en equipo yo creo que hay que revisar eso porque es muy complicado desligarse de eso.

Por ejemplo yo tenía ni bien me recibí esa concepción de a “vos te toca esto, a mí me toca hasta acá y a vos hasta acá” y si nos olvidamos de eso y vemos los objetivos, creo que naturalmente tiene que surgir lo que cada uno hace, pero el formato de las prestaciones tendrían que cambiar, pero son tan fuertes y vienen desde tantos años, que a veces es difícil pensarlo de otra manera, porque además la misma persona hace que los límites se vayan diluyendo y que sean poco claros, porque las personas son personas y funcionan en conjunto, no por partes. Uno intenta verlo por partes sin quererlo.

Y en la carrera al mismo tiempo que nos decían que teníamos que trascender esa mirada, y pararnos desde otro paradigma, ellos nos formaron así, con una cantidad de materias impresionantes y hablándonos de la especialización el día de mañana y entonces es complicado, además por toda la autobiografía nuestra que tenemos.

Claro. Entonces la acción más concreta que vos ves, son las reuniones pero por ahí ves que en ese trabajo en equipo es difícil porque uno sigue mirando por partes, no sé si te interpreté bien.

Sí, es eso.

Bien, pero cuando en una reunión cada profesional te aporta algo para que vos trabajes desde tu espacio, porque mientras uno educa por lo general cuida otros espacios, por esto de que la persona es una, ¿no? ¿Se ven esas situaciones en el trabajo en equipo?

Si, tal cual. Además durante las horas tenemos supervisiones, por ejemplo durante las horas rotan las chicas, va la psicóloga si o si todas las semanas una hora a la mañana y a la tarde y esa hora también es muy rica. Las reuniones son ricas en el sentido de la concepción o la representación que hay para cuando hacemos el proyecto escrito. Por eso yo le doy mucha validez a esa parte pero esta parte práctica también es muy importante.

Por ejemplo yo tengo nenitos que se golpean mucho, entonces yo necesito mucho de la psicóloga en ese sentido. Ella me da pautas, me va ayudando, en los momentos en los que se altera que es en la alimentación hicimos un plan con tarjetas para sostener eso, y ver el tiempo de espera. Y bueno, ahí se ve mucho la interdisciplina. O con la fono el tema de la comunicación con ellos que es muy necesaria y yo siempre pido opiniones y es lindo que te observen como das la clase.

O sea que la supervisión podría considerarse otra acción concreta, por la articulación entre dos disciplinas...

Totalmente, ahí se ve bien real, ellas van viendo en la práctica, es más concreto. Pero es tan natural porque es semanal pero es muy importante. Lo que pasa que cuando hablábamos del trabajo en equipo yo pensaba en todo el equipo junto. Esto se va dando yo con la psicóloga, o yo con la fono pero sí el encuentro con cada una es interdisciplinario y yo siento que es bastante importante, pero el proyecto educativo ya lo fijé. Sí, hay días que me van diciendo cosas y agrego o cambio las actividades, por ejemplo recién hice modificaciones por cosas que dijeron, pero no es “todas juntas vamos a armar la planificación”. Igual la parte educativa nos corresponde a los orientadores pero si pensamos objetivos en conjunto.

La Junta lo que pide es el plan de tratamiento y en ese plan tiene que haber un objetivo en cada área.

Bueno, y en este trabajo en equipo, me puedes decir algo que te parezca positivo, o lo que valoras de trabajar así y qué cosas te parecen que no están buenas o son negativas.

No, la verdad que todo positivo, me parece que es buenísimo que por ejemplo esto de que vayan las chicas al aula, a mí me ayuda un montón, sobre todo con el grupo de la mañana, siempre me ayuda. Pero a la mañana hay cuestiones que son emocionales y el tema de la puesta de límites, a mí la psicóloga me ayuda mucho, porque también te ayuda a verte a vos, a mí me ayudó mucho. O la fono con la parte de comunicación, cosas mínimas, porque todos dicen “bueno, hay que jugar”, pero bueno, cómo jugas. O cómo le buscas la mirada, por eso todos esos detalles que son de comunicación y que la fono está bastante formada en esto, así que lo valoro un montón.

Cuando entró la terapeuta ocupacional me ayudó un montón. Por ejemplo cosas dirías como por ejemplo mi alumna Florcita ella está muy limitada motrizmente y yo le daba el alfajor en la boca, y fijate que es re invasivo eso, vino la terapeuta ocupacional, le dio el tenedor, la Flor lo agarró y lo comió. ¿Vos te crees que se había ocurrido agarrar un tenedor? Pero la función de ella es eso, es mirar eso.

Y lo bueno también es que una vez que ellos te hacen ver algo, ya te abrieron, ya te lo dejan, o sea te abre la mirada, te queda.

Claro, empezas a prestar atención a esas cosas y después lo generalizas, tal cual. Si alguna vez trabajaste en otra institución o con otros profesionales, ¿ves la diferencia entre trabajar con otros y trabajar en equipo?

No, la verdad que siempre trabajé en equipo. En otro trabajo también, cada uno que entraba siempre aportaba algo bueno, una mirada nueva. Para mí ya es muy difícil verse en soledad. No quiere decir que no se pueda trabajar porque si estas sólo y un nene necesita educación seguro que se va a poder trabajar pero la riqueza es otra, no?

Seguro. Un poco también lo dijiste pero tu rol específico en este equipo. Si quieres pensate en la reunión o en la supervisión...

Mi rol es educativo y mi función dentro del equipo es generalmente describir cómo se traba en el aula, cómo trabajamos, cuáles son los objetivos que me fijé, porque eso también es bueno. Y veo qué puedo aportar o cambiar.

Y la parte operatoria es describir el desarrollo del pensamiento en ese momento, qué puede hacer, y cómo se puede trasladar a otras actividades.

Bueno, el tema de la comunicación entre los profesionales, cómo se da, vos me decís que es difícil reunirse, pero ¿cómo es esto de la comunicación en el equipo?

Si, bueno la parte formal, están los bibliógrafos, los compendios de los chicos, que ahí cada uno escribe, por ejemplo después de las supervisiones se escribe en el legajo y en la carpeta además de la interacción que hay entre nosotras en la hora de clase. Y eso queda. Entonces si yo tengo alguna duda voy y busco porque ahí se ponen las sugerencias también, quedan por escrito. Eso es algo que está al servicio de todos digamos.

Eso es la comunicación formal y escrita que tenemos. Después se da esta que es más informal, aunque está pactada en el momento de la clase, o muchas en el recreo, y en reuniones, que suelen ser una vez al mes, a veces depende de los tiempos de cada uno, pero ahí ya se habla de cosas más específicas.

¿Hay como una estructura en las reuniones o según alguna problemática...?

La idea es siempre ver los casos que demandan encuentros, y están pactados por los organizadores del centro, no? Ellos organizan todo peor ya la parte de escribir y la supervisión es parte de la estructura. Todos sabemos lo que tenemos que hacer digamos.

¿Consideras que estás como formada para trabajar en equipo? ¿O tuviste que formarte en algún momento?

No, mira yo pienso que la formación de la uni es muy buena, nos dio un montón de herramientas, yo pienso eso y cada vez me voy más cuenta de eso de que nos dio la llave y nosotros tenemos que ir buscando, pero las bases están y son muy sólidas. Me parece que si buscamos tenemos en claro hasta dónde sabemos. Después puede generarse esta confusión de hasta dónde llega uno peor de las otras disciplinas, en el encuentro digamos. De trabajo en equipo específicamente no me acuerdo de algo concreto, por ahí en psicología social pero era muy amplio.

Yo igual de todo esto me di cuenta trabajando, estaba llena de dudas a principio y no lo veía tan así, peor cuando empecé a buscar me di cuenta que había mucho más o sabía más de lo que pensaba y volví mucho a los libros y sigo volviendo.

¿Qué modificarías de eso que te dio la uni para poder desempeñarte en equipo de trabajo?

Lo que me acuerdo es cuando veíamos sobre integración nos decían que siempre había que tener en claro que la autoridad era la maestra y que había que entrar negociando, con un perfil bajo, que tenía que ver con cuestiones de actitud. Me parece que los mayores obstáculos pasan por cuestiones de escuchar al otro, saber que uno necesita del otro, que entre todos construimos planes de trabajo, y me parece que entra en juego el carácter y la actitud, que se puede ir formando.

O sea, que también es una cuestión de predisposición más allá de la formación...

Si, y que el eje de trabajo son los chicos, creo que si no se pierde eso el equipo va a funcionar bien, el tema es cuando hay egos de por medio, y cosas que hacen perder el objetivo que son los chicos en realidad y ahí empiezan los mayores problemas en realidad. Después lo otro se va construyendo.

Bien, eso como “actitudes”, ¿y qué competencias crees que uno tiene que tener? Que tiene que ver más con la formación que se necesita.

Se me ocurre que más de negociar, ser hábil así. Por ejemplo estás entrando en una escuela en el aula de una maestra, entonces entrar más perfil bajo, con una capacidad de escucha y negociación, no se me ocurre en otro momento otra cosa, pero eso me parece.

¿Qué esperan en este caso los demás miembros de equipo de vos como profesora en educación especial?

Me parece que con el tiempo busqué qué me corresponde sólo a mí que capaz me pasé para el otro lado de hacer sólo lo educativo o intelectual y el otro día hablando surgen otras cosas como la propiocepción pero aunque lo considere yo siento que para eso está el equipo y no me compete digamos. No es mi partecita, si los cursos me ayudan pero todo no voy a poder saber y lo de las otras áreas no lo tengo, y está bueno que se dé así, que me lo vaya dando otra persona, ¿no?

¿Qué lugar ocupa la persona con discapacidad en el trabajo en equipo? O sea, ¿participan de alguna manera o interactúan, quizá los adolescentes de la tarde?

Si, si los de la tarde se hacen escuchar, hasta plantean los temas ellos. Ellos hablan con nosotros y nos dicen cuando una situación no da y en función a eso se arman reuniones. Ellos mismos demandan y se los escucha porque obviamente que todos trabajamos mejor, ellos están mejor y nosotros trabajamos para ellos.

Y a la mañana se hacen escuchar de otra forma como con signos de alerta respecto a alguna enfermedad así les mandamos notitas a los papás y nos reunimos y entre todos vemos qué se puede hacer, a raíz de eso por ejemplo supimos que una nena tenía celiaquía. Por lo general todo esto surge de la demanda de los chicos.

¿Se trabaja el tema de las concepciones que hay en el equipo sobre la persona con discapacidad desde cada disciplina? ¿Cómo se maneja eso?

Es complicado porque cada uno viene con su formación digamos y sí, hay cuestiones de metodología que a lo mejor se ve diferente, diferentes concepciones y eso se deja ver en la práctica, pero la idea es respetar el trabajo del otro e ir negociando, mostrar la parte nuestra y nosotros ver el trabajo de la otra persona. Surge que por ahí te limitas a hacer las cosas de una manera porque otro lo ve de otra, pero el orientador de grupo para las planificaciones siempre la que deja ver eso es la orientadora, lo vas conformando vos. Pero creo que es eso, ir respetando, teniendo paciencia, ir mostrando cuando hay solidaridad, de estar abierto a lo que hace el otro. En el fondo, es tanta la necesidad de no trabajar en soledad, de trabajar con otro, que todos se terminan abriendo. Yo no me encontré con alguien que pensara que sabía todo.

Además la misma estructura te va dando eso, si o si vos sabes que se necesita uno de otro, y se empezó a naturalizar el trabajo en equipo y eso es bueno, un cambio muy importante. Y además desde la institución se promueve mucho y si desde un cargo jerárquico promueven esto, y tiene que funcionar así y uno acuerda con eso también.

Por último, la familia. ¿Qué lugar se le da? Si se lo considera como parte del equipo, si participan.

En esto de la comunicación más formal, la carpeta que escribimos va dirigida a la familia porque hay sugerencias para ellos también y ellos toman lo que decimos, peor

otras veces no responden a las notitas o sugerencias y se las llama a reunión y así se logran cosas pero hay todo un trabajo, primero con las notitas y después avanzamos.

A veces sin el apoyo de la familia no podía hacer actividades porque necesitaba cosas como “deberes” para hacer las actividades y si o si necesitaba de ellos, había familias que nunca me contestaban y otras sí. Pero siempre es importante, es la otra pata que se necesita para trabajar todo el tiempo.

ENTREVISTA N° 2

Ámbito laboral: Centro educativo-terapéutico

La primera pregunta sería describir en dónde estás trabajando, si trabajas en más de una institución y qué tareas haces ahí.

Bueno, a la mañana estoy en una integración en sala de 5 y lo que hago son las adaptaciones y el acompañamiento áulico, por ahora permanente en el jardincito y por la tarde a partir de las 12:30 hasta las 14:30 estoy en ACIPDIM donde ahí estoy como tutora de sala, este es mi tercer año, a la tarde con los chicos más grandes de 15 a 26 años, yo esto con el primer ciclo, los más adolescentes y ahí lo que hacemos es plantear actividades o talleres que les sirva a ellos, porque al ser los más chicos está orientado al ocio y la recreación pero a la vez con un componente para empezar con lo pre-ocupacional, que parte de los intereses y para cuando pasen al segundo ciclo trabajar más puntualmente lo laboral.

Este año tengo 4, dos mujeres y dos varones. Una de ellas pinta cuadros en fibro fácil porque es lo que más le gusta u los otros tres tienen un taller de papel reciclado y de sahumeros. A su vez, los lunes tienen un taller de alfabetización porque veíamos que la alfabetización va mucho más allá de leer y escribir y bueno, ellos de alguna manera estaban pidiendo este espacio de comunicación más allá de que trabajamos mucho la comunicación alternativa, pero que fuera más allá de la agenda de trabajo y formar el calendario, sino esto de disfrutar a través de un cuento, una lectura, un audio, entonces se trabaja la literatura. Lógico siempre respetando gustos, intereses y la edad también, si se trabaja un cuento de niños es para regalarles a los chicos, sólo desde esa perspectiva pero no van a trabajar cuentos de 6 o 7 años.

Y los viernes tienen educación física y psicomotricidad, que depende de sus gustos y se mezclan las dos salas y otros se van más a la educación física y otros a psicomotricidad o cuestiones más sensoriales o caminatas, y la idea es retomar un proyecto de nexos con el circo que por cuestiones burocráticas se había frenado.

Pero eso sería, igual a la base de cada actividad está fuertemente la comunicación y la elección, a la vez que se trabajan las actividades de la vida diaria, lavado de manos, juntas y limpiar las cosas, secuencias de pasos, cosas básicas pero que no las tienen porque no se fomenta desde la casa y otros porque están un poco más complicados para hacerlo. Todos tienen discapacidad múltiple y está comprometidos intelectualmente y mi

sala también tiene problemas de conductas, están muy desajustados, por lo que se complica más en ese sentido o en cuanto a crisis de convulsiones, agresiones, gritos y esas cosas. No todos hacen todo, cada uno tiene su propio plan individualizado, yo tengo un auxiliar de sala por lo que podemos dividirnos para trabajar con cada uno más personalizado digamos o llamamos a una profesional a que nos ayude o se va a trabajar a otro lado, depende de una serie de factores.

¿La auxiliar es una profesional que te ayuda en tu sala?

Si, en este momento es una psicopedagoga, pero si o si es una profesional, pero hacemos las dos todo, al principio hasta que ella conoció al grupo daba las directivas yo y eso pero ahora estamos trabajando codo a codo digamos, es algo automático, sabemos quién hace qué y con quién, o vamos rotando depende del día.

Entonces el ámbito de la educación especial en el que ubicarías esta institución ¿cuál sería?

Es un centro educativo terapéutico. Más allá de que le falta la categorización, eso es a lo que aspira, aunque ahora está como asociación civil pero por una cuestión de papeles y jurídica pero por dentro funciona así como un centro educativo terapéutico.

Bien. Contame cómo es un día en tu trabajo.

Bueno, yo llego 12:30 hs. y los chicos a la 1. En ese tiempito lo que hacemos con la auxiliar es empezar a preparar la sala ya que tratamos que sea un espacio que esté controlado, estructurado, que las cosas estén en el mismo lugar, para crearle la independencia a ellos si se les pide algo y también por lo visual, porque el lio de cosas es complejidad para ellos, y nosotros eso tratamos de facilitarlos. Así que eso hacemos, ubicamos los calendarios, y también charlamos un poco de las actividades que vamos a hacer en el día, o nos distribuimos cómo y con quién vamos a trabajar, más que todo es eso.

Después llegan ellos, esperamos que se organicen, les preguntamos cómo están, cuelgan las camperas, mochilas en su lugar y los invitamos a una ronda de saludo y conversación les decimos nosotros, donde suena una canción preferida de cada uno y con eso a manera de saludo, vemos cómo están, y por ahí no hay feedback, con algunos sí y con otros no tanto. Con algunos leo el cuadernito que la familia me avisa como está o

lo que pasó en su casa para entablar una conversación y a través de gestos, sonrisas y esas cosas me doy cuenta que me entienden.

Después pasamos a la actividad con calendario y ahí se determina bien qué vamos a trabajar, y siempre está la elección. Hay veces que no pueden elegir qué quieren hacer pero por ahí dentro de la actividad si vemos con qué quieres trabajar primero, por ejemplo o está la actividad de higiene o de reciclado, y no me la puedes cambiar, pero si vos me puedes cambiar el orden que lo quieres hacer, o sea la elección siempre está, eso se machaca. Y bueno, después se trabaja en la actividad, que ellos tienen como una rutina digamos, tienen bandas temáticas que les dicen qué tenemos que buscar, cuáles son los principales elementos, vamos uno por uno a buscarlos, eso ya se terminó y así seguimos con los pasos a seguir.

Bueno todo esto lo primero y después de trabajar si ensuciamos, bueno vamos y limpiamos, todo el proceso se hace con ellos, juntamos y llevamos a la cocina a lavar, si no barren, me ayudas a buscar la escoba, siempre con esta idea de participación parcial porque hay cosas que claramente no pueden hacer pero en todo algo ayudan.

Bueno después está la merienda que se trabaja más que todo el AVD, y cada uno tiene su caja de higiene, primero se le indica y anticipa lo que tiene que hacer a la mayoría, vemos qué tenemos que sacar, apoyados de pictogramas o señas coactivas, esto de mano sobre mano, no tanto como a la mañana pero también se usa. A algunos los puedo dejar solos y a otros no. Después tomamos la merienda, cada uno busca sus cosas, plato, vaso, masitas, hacen el proceso, meriendan y a veces usan su "switch", que es como un dispositivo eléctrico que ellos aprietan y sale el sonido de "quiero más" por ejemplo.

Cuando terminamos eso, limpiamos, lavamos y dejamos todo como tiene que estar, y antes que se vayan volvemos a la sala y hablamos sobre lo que hicimos al día, y tres veces a la semana ellos a través de un pictograma eligen la actividad que más les gustó, lo recortamos y lo pegamos en una carpetita que me queda a mí como un registro, un cuaderno de ellos, propio y a la vez, paralelamente escribo el cuaderno de comunicaciones como un mensajito cortito para la familia, pero lo otro es más de comunicación con ellos y se ha implementado este año con todo el proyecto de alfabetización sino era sólo la comunicación a la familia, y bueno a las 4 llega el transporte o los papás y se van.

Bueno entonces, ¿trabajas con otros profesionales?

Si, en el centro si, trabajo mayormente con profes en educación especial que somos las tutoras de sala, bueno con mi auxiliar que es psicopedagoga, hay dos psicólogos, psicomotricista y este año incluimos al profe de educación física, que ya de por sí es otra cosa, tener hombres en la sala es otra cosa.

¿Y cómo es el trabajo con esos profesionales? ¿Cómo articulan esto de disciplina con disciplina, si hay acciones concretas para trabajar en conjunto, cómo hacen?

Bueno nosotros siempre estamos en contacto, en esta media horita antes de que vengan los chicos y cuando se fueron, siempre son espacios para plantear dudas, o cómo hago, cómo hacemos para solucionar algunas cuestiones que pasan en la sala, ir ajustando estas cosas y con todas vamos coordinando, por ejemplo le pido por algo en especial a la psicóloga que se lleve a alguno de los chicos para trabajar fuera de la sala, que a su vez es la coordinadora del turno tarde y bueno, articulamos por ahí así. O cambiamos a los chicos de sala con la otra profe, articulamos de esa manera, por las necesidades de los chicos sobre todo o si hay algo puntual sobre por ejemplo modificación de la conducta como tienen los míos, bueno eso sí, vamos a Mari, que ella tiene toda una formación y se plantea esta necesidad y vemos cómo plantemos el plan educativo.

¿Tienen reuniones de equipo?

Si, las tenemos. Una vez al mes tenemos reuniones, pero tenemos principalmente el uso de la media hora antes y después, eso lo usamos muchísimo. Depende que es lo que necesites, vas a Mari, o a Vero, o a la psicóloga, depende la necesidad que tengamos, es a quién recurrimos digamos. Y tenemos una parte de formación, todos los miércoles tenemos un espacio de una hora de formación donde nos formamos, y una vez al año se hacen las consultorías sobre una temática específica que nosotros pedimos en función a las necesidades, por ejemplo el año pasado ceguera y baja visión, tanto teórico como práctico, otro año transición a la vida adulta para el ciclo tarde.

¿Qué crees que te aporta o qué ves de positivo de trabajar con otros?

Bueno la contención. Porque hay veces que es muy grande el desafío y se te queman los papeles, y te agarra la angustia, la desesperación o los chicos no responden como quieres. Eso por un lado y por el otro el decir “¿qué hago ante esta situación?” o de pedir cuando necesito que alguno de los chicos trabaje fuera de la sala porque no puede

estar dentro, nadie me va a decir “es tuyo, arreglátela”, sino que es entre todos, tenemos eso de que se lo lleva la psicóloga o se va a otra sala y yo me traigo a otro y así, tenemos esa flexibilidad, o la comunicación también, todos sabemos todo. Eso por ahí hace que haya respuestas a tu necesidad o situaciones personales, que nadie está exento.

Bueno los espacios de formación que te brinda el centro, yo me saco el sombrero, siempre buscando algo para estar mejor, actualizados y demás.

Bien. ¿Qué diferencia encuentras en trabajar así como me contas y en trabajar con otros pero no en conjunto?

Bueno, con las integraciones como que pasa eso, uno está trabajando con un equipo para el niño pero el vínculo no es lo mismo, me pasaba hasta el año pasado, ahora no, pero antes si, el nene tenía psicóloga, fono pero eran reuniones cada 3 meses, 2 meses y yo me sentía sola sinceramente, yo hacía mi trabajo y pedía ayuda o gente que por ahí era del centro y no del equipo, y eran reuniones muy del estilo “yo estoy trabajando esto, yo esto, yo de esta forma”, etc.

¿O sea que preferís trabajar con la modalidad de trabajo del centro?

Si, totalmente. Es una de las cosas que me hacen no dejar el centro, sinceramente.

¿Cómo definís el rol en el centro con respecto a los otros profesionales? Respecto a los roles diferenciados digamos.

Bueno, es lo que te decía. Yo soy la tutora de la sala, soy la que toma decisiones dentro de mi sala siempre consultando y todo pero soy yo la que tomo decisiones y armo la planificación, pasa por supervisión de coordinación y vuelve pero yo hago los ajustes porque soy yo la que conoce a los chicos, entonces por eso, pero obviamente que siempre en equipo y pasa por coordinación y me bajan las actividades porque quienes están en la coordinación tienen mucha más experiencia que yo en discapacidad múltiple obviamente, pero ese es más o menos mi rol.

Bueno recién me nombrabas esto de la comunicación ¿Qué vías o procesos de comunicación se forman entre ustedes los profesionales? Me hablaste de las reuniones y estas charlas que tienen en algunos momentos diarios, ¿hay alguna otra vía formal o informal?

Bueno esto de las charlas diarias de medias horitas, las reuniones y también algo que implementamos este año, y que nos hace que todas sepamos de todo, de ambos turnos es en el drive, un documento compartido online en el que todas tienen una carpeta que puede consultar cualquiera y que tiene proyectos, el plan individual de cada uno porque si falto me tienen que cubrir y para que sepan lo que estamos haciendo y para saber qué hace cada uno y la idea de otra te puede servir a vos y una tuya le puede servir al resto, en eso estamos comunicadas y subimos los informes, porque todos los años rotamos y mi sala va a ser de otra y está bueno que todos manejemos la misma información.

¿Consideras por tu trabajo o tu formación inicial que estás preparada para el trabajo en equipo?

Yo creo que es una cuestión que se construye porque uno sale de la universidad sin experiencia, por lo que creo que trabajar en equipo es una necesidad. Me siento contenida y tranquila que sé que si no puedo con algo hay alguien que me va ayudar. Si, a lo mejor no vamos a encontrar la solución, en el momento pero lo vamos a poder discutir y en algún momento lo vamos a trabajar, que por ahí trabajado sola no.

Uno se cierra mucho porque obviamente tiene una única visión mientras que trabajar con otro te permite otras visiones más allá de que seamos dos profes en educación especial, son dos maneras distintas de trabajar y dos seres humanos distintos atravesados por distintas cosas, que eso hace que vos veas las cosas de otra manera. Yo hoy no me imagino por ejemplo trabajando en un consultorio, así como muy sola y yo lo veo hoy como una necesidad, me aterra o paraliza imaginarme sola.

Ya me lo dijiste un poco pero, ¿cómo aprendiste a desempeñarte en un equipo?

Y por como soy yo, que soy de un perfil muy bajo hasta que aprendo la dinámica institucional, no es fácil el trabajo, he aprendido muchísimas cosas y lo que me falta aprender todavía entonces por ahí observo mucho, veo como lo hacen los demás, respeto mucho el trabajo de los demás, entonces trato de aprender y mirar para después hacerlo yo aunque no siempre funciona porque yo soy distinta pero trato de aprender.

¿Qué pasa cuándo se incorpora alguien nuevo al equipo? ¿Qué crees que tiene que aprender?

Bueno, creo que la predisposición al aprender, las ganas de hacer, al principio observar pero después ponerse a laburar codo a codo, si entras a mi sala no se sabe quién es la auxiliar y quien la tutora, eso de trabajar y hacer las adecuaciones juntas y el interés por formarte, y lo principal, conocer a los chicos.

Bien. Una cosa son las actitudes que uno necesita y otro las competencias, que tenes que estar más formado para trabajar en equipo ¿Qué crees que hace falta?

Bueno nosotros creemos que todo profesional que se incorpora tiene que tener buena formación, sino para eso están los voluntariados, por ejemplo lo que exigí de mi auxiliar, en su último año de carrera o recibida, porque por ahí no se puede estar enseñando a ella y no a los chicos, si al principio pero no siempre, hay cosas que no se pueden descuidar.

¿Qué esperan los demás miembros del equipo que realices vos como profesora en educación especial, como tutora, qué expectativas hay sobre tu rol?

Bueno, justamente el avance de los chicos, así sean mínimos, implica felicitaciones para los chicos y para vos que lo trabajaste y lo lograste. Respetamos mucho eso, si yo agarro la sala de otra el año que viene que agarran la mía, valoro mucho el trabajo que hiciste y de ahí parto, no es que hago algo totalmente nuevo y nada que ver. También creo que el centro espera que mis actividades mejoren la calidad de vida de los chicos y sea algo placentero para ellos, que les gusta, que pueden hacer, que se sienten bien, me parece que eso básicamente.

¿Qué lugar ocupa la persona con discapacidad en el trabajo en equipo, a la hora de tomar decisiones o planificar actividades?

Bueno, nosotros hacemos el proceso inverso, en lugar de planificar y ver cómo ellos se meten en esa planificación, empezamos al revés, con visitas a la casa, donde los papas plantean sus necesidades, o expectativas que son muy altas pero se trabajan, también las necesidades de los estudiantes y por supuesto las nuestras. Después lo traducimos como objetivos pero a las visitas vamos a buscar necesidades.

Después en función a eso se plantean las actividades. Por ejemplo si la necesidad es que salga más a la comunidad, porque como familia no se sale, entonces se plantea una salida, pero “¿qué vamos a hacer en esa salida?”, ahí viene el objetivo. Entonces se

plantean de esa manera. Siempre son objetivos muy cortitos que se plantean para dos o tres meses, porque ellos necesitan plazos más largos. Ahora, se cumple el objetivo sumamos otro o lo complejizamos un poquito.

Siempre la persona es el centro, y de ahí partimos. Se pone a cada uno con su planificación, según sus gustos, intereses o lo que pueden hacer. Si los chicos vienen no del mejor ánimo o están alterados y vemos que necesitan ir a la sala de descanso o hacer otra cosa, listo, se cambia la actividad. Siempre tratamos de ver lo que harían los chicos a su edad como para adecuarlo pero no estar tan alejado de eso, ¿no?

¿Vos ves que hay una misma concepción de persona con discapacidad en el centro? ¿Se trabajan esos consensos?

Sí, eso sí. No es que no se permite pero vos te unís a eso, tenes la necesidad de verlo así y crees que es lo mejor y que así se debe hacer, que hay una persona en situación de discapacidad y que nosotros somos los responsables de crear un ambiente para que esa persona funcione, buscando la forma de que puedan participar de alguna manera, no hay forma de que no pueda hacer nada. Si no hace nada es porque vos no le estas brindando las condiciones o no pensaste lo adecuado para esa persona.

¿Presenta resistencias la familia de la persona con discapacidad?

No, no, la familia apoya mucho y entregan de alguna manera al centro y lo hacen confiados, y después ven avancen que no creen. En algunos casos hemos grabado videos para que vean lo que hacen porque les cuesta al tener discapacidad múltiple y creen que no hacen nada, pero es lineal la comunicación con ellos, para que vean que es capaz de hacer muchas cosas y es una manera de decir también que si lo hace acá lo puede hacer en casa, y colaborame en casa también.

ENTREVISTA N° 3

Ámbito laboral: Escuela especial

Dónde estás trabajando actualmente, si trabajas en más de una institución y qué tareas desarrollas ahí.

Bueno, trabajo en la escuela especial, soy maestra de grado, de 4to grado y estoy trabajando en ese grupo donde se enseñan todas las áreas y ahora incluida la educación sexual integral. Este año nos organizamos por ciclo, compartimos la planificación con 5to. Y 6to si bien está diferenciado por grupo, son contenidos transversales las habilidades y los hábitos y después por área se diferencia pero generalmente seguimos un hilo por ejemplo el universo, los cambios la tierra, pero dentro de cada grado hay objetivos específicos.

Es decir que tus tareas fundamentales son estar a cargo de un grado y realizar la planificación y las actividades para ese grupo...

Claro, esas serían las dos principales tareas dentro de la escuela especial, digamos.

Bueno, cómo es el ámbito en el que te desempeñas, lo que quieras describirme...

Es un ámbito familiar, contenedor, cruzado con muchas historias y es lindo, hay muchas ganas de trabajar pero obviamente que no siempre se puede hacer todo y siempre rigen las reglas que vienen de "arriba" digamos, pero bueno estamos con un plan de mejora, siempre en reuniones, en pos de favorecer a la organización de la escuela que viene bastante "mal" o con muchos cambios digamos, en cuanto a lo legal y la organización, con cambios de directivos, después vuelven al aula, y así. Para los chicos también eso es complicado. Bien bastante sin organización en cuanto a roles, no perdiendo la filosofía pero muy desorganizada. Pero bueno, ahí vamos, viene encaminándose.

Bueno, describí un día de trabajo tuyo desde que entras a la escuela hasta que salís.

Bueno entramos a las 8:00 hs. de 8 a 12. Lo principal es llegar y marcar el dedo porque si no... Está el reloj biométrico, para la asistencia, te regulan y lo controla el

gobierno, hasta las 8:10 hs. tenes tiempo, sino es como si no hubieras ido a clase, ni a trabajar, te dan ese margen. Son re estrictos.

Bueno, llegan los chicos, formamos, todos los días pasa una seño distinta a saludar, hablamos si hay alguna fecha especial, si alguien cumple años o algo importante para decir, como en cualquier otra escuela, lo mismo. Algunos pasan a desayunar porque está el PAICOR, no todos, de los míos dos, tengo seis alumnos. Y es esperar al principio a que lleguen esos dos y en la primera hora ponemos la fecha, el tiempo, el nombre y el apellido, y la asistencia, los presentes y los ausentes.

Bueno, la primera y la segunda hora se va en eso, hasta que nos organizamos bien en el cuaderno, el cuaderno de comunicaciones, las notitas, etcétera. Después se sigue la planificación porque todas las semanas presentamos un cuaderno de actividades, a veces uno elige si se presenta semanalmente o cada 15 días y la directora la revisa y nos da indicaciones si las consignas no son claras o las actividades son muy elevadas o se trabaja para todos, porque en mi grado tengo tres que trabajan y tres que no, me refiero en cuanto a lo curricular, yo con ellos apunto a los hábitos, a compartir con el otro, pero los contenidos se trabajan de otra forma digamos, porque estamos lejos de la alfabetización. La planificación es la misma para todos, nos regimos por el PEI y los NAPS pero en el cuadernillo de actividades ahí hacemos la diferencia entre los grupos digamos.

Bueno, nos organizamos, y después desarrollamos la actividad que esté planificada. Esto es de lunes a jueves, los viernes tenemos pileta, no todos van pero con los chicos que quedan nos repartimos las docentes, y siempre tratamos de hacer actividades distintas, trabajar con cuentos, juegos, cocina, diferentes actividades para los que se quedan y cada 15 días vamos con mi grupo a Centro Once.

Y bueno eso, después trabajamos todos los días a las 10 hs. con el enfermero, todo el tema de los hábitos, espero a que llegue porque no puedo sino con todos sola.

¿Se agrupan por edades los chicos?

Por edades y por necesidades e intereses, pero si generalmente es por edades. Y bueno y después tienen áreas especiales, arte, música y educación física y bueno, pileta los viernes. Y después se quedan hasta las 12 y nos organizamos las docentes para entregarlos a la salida. A mí me toca los lunes, ya después que se van del aula se corta el día porque algunos se van al comedor y ellos ya saben, esperan y se van.

Bueno, entonces en la escuela: ¿Cómo se trabaja con los otros profesionales?

Bueno, hay un equipo formado por la psico, la fono, la trabajadora social, psicomotricista y psicopedagoga. De esas cinco, cada grado tiene un referente cada grupo, mi referente de grupo es la psicopedagoga. Pero siempre se organizan para estar en todos los grados presentes. Por ejemplo la psicopedagoga y la fono trabajan con los tres míos que están alfabetizados y yo con la psicomotricista trabajamos con los otros tres. Ahí trabajamos juegos, las habilidades, y demás.

¿Y cómo es la función de ese referente de grado?

Claro, es un referente como representante del equipo y cualquier cosa que a vos te pase, cualquier reunión con papas o lo que sea vos lo transmitís y ella es la encargada de transmitirlo al equipo y a los directivos y si es necesario a los papás. Es algo más organizativo, digamos. Cada 15 días nos juntamos y hacemos reuniones por ciclos, los viernes y cada una explaya todo lo que pasa y ahí coordinamos todas las actividades y es otra escucha, es un espacio en el que vos podés descargar los que sea.

¿También trabajas con otras maestras de grado?

Si, con proyectos compartidos, o con las de segundo ciclo, que con eso que compartimos la planificación y que ahora que tenemos que dar ESI como que nos organizamos, y en mi aula por ejemplo son cinco varones y una sola nena y como que eso se nota, entonces por ahí se va con otras nenas de otros grados. Y bueno, y siempre compartimos proyectos y siempre están presentes todas las chicas. La verdad que contar con el equipo es fabuloso, te re ayudan.

Recién hablabas de las reuniones que tienen cada quince días. ¿De qué otra manera articulan la relación entre todos los profesionales?

Si, a través de esas reuniones y por actas, dejamos todo asentado. Bueno, y teniendo el referente, eso creo que es otra manera muy práctica y concreta de relacionarnos, y bueno a través de todo tipo de reuniones institucionales que tenemos, la verdad que todos participan.

Recién me dijiste que el apoyo del equipo era fabuloso. ¿Qué te aporta trabajar así con el gabinete y las demás docentes?

En realidad el aporte de cada disciplina, porque la trabajadora social por ejemplo que quizá crees que es la que menos “encaja” en el equipo, pero cuando ves que un chico no asiste, hay problemas con la mamá, o faltan a la reunión, bueno, la asistente social es quien llama, se acerca, completa las fichas de datos, visita los casas de quienes no van más o abandonaron, de todas recibís aportes.

Por ahí te muestran cosas que vos ni tiempo tuviste de ver, actividades, ideas, aportes, la verdad que es bárbaro porque a veces no sabes qué hacer y ellas a lo mejor desde un juego te organizaron todo.

Y bueno, siempre están. Cualquier cosa que pasa en el aula, las buscas y están para ayudarte, en el pasillo hablas y comentan que encontraron alguna actividad que le sirve a tu grupo, algún libro nuevo, siempre están. La verdad que si bien no están todo el día porque también está el equipo de integración escolar, también trabajan con nosotras.

¿Aspectos positivos y negativos de trabajar de esa manera?

Con el equipo, creo que eso de la mano que te dan, los aportes, que te abren los ojos en un montón de cosas, o la ayuda, no es el reto, sino te entienden, es el acompañamiento de siempre. O por ahí te dicen “déjalo afuera”, o “si no quiere saludar a la bandera bueno déjalo”, por ahí uno quiere hacer cumplir todo y por ahí tienen otra mirada, además que los conocen desde antes que ingresan al cole porque ellas hacen todas las evaluaciones, entonces es otra la mirada.

Son como más flexibles, se van turnando para mirarlo o para trabajar con ellos en el gabinete. Pero la verdad que son más aspectos positivos que negativos...

¿Cuál sería algún aspecto negativo?

No, la verdad que es obvio que uno puede pensar distinto, o tenes diferencias de pensamiento, pero la verdad que todas remamos para el mismo lado, siempre se piensa en el chico más allá de las diferencias personales. Si por ahí entre ellas se ha visible eso, y eso es por ahí lo feo, por ahí no se hablan o se ponen a discutir, pero eso negativo nomás. Por ahí no es que una lo conozca más que otra a un chico pero bueno, hay como rivalidades, pero bueno, sacando esas situaciones no puedo decir nada negativo.

¿Dirías que no sería lo mismo o no se verían los mismos resultados que trabajando sola?

No, pero no es que están todo el tiempo o que recurro siempre a ellas pero veo que tienen otra mirada, es distinto y si no estuvieran un montón de cosas se me pasarían, porque no sé, por ahí vos pensás en un juego y a lo mejor la técnica no estaba bien y son ellas la que te lo demuestran. Creo que no sería lo mismo

¿Crees que se trabaja en equipo?

Si, se trabaja en equipo, no hay duda. De hecho se trabaja en equipo o no se trabaja digamos.

¿Cuál crees que es la diferencia de trabajar en equipo, así tan segura como me lo dijiste y trabajar con otros profesionales pero no en equipo?

No, en realidad trabajar así es como que todas disparamos para un solo lado y lo que le hace bien a uno le hace bien a todos digamos. Cuando estás sola estas enfocada en tu alumno y nada más. No compartís miradas. Aunque haya discrepancias tratamos de ir todos para el mismo lado, no se hace notar el saber más de una que de otra. No encuentro más diferencia que esa, me parece que se apunta a una mirada más amplia.

Bien. ¿Cuál es tu rol en este trabajo en equipo? ¿Cómo lo definirías?

El de mediadora. Esto de comunicar lo que pasa dentro del aula a mi referente, mediadora entre los chicos y ellas y los directivos. Yo hago mi trabajo dentro del aula, ellas no supervisan pero está la consulta constante y su preocupación digamos de ver qué están haciendo, las invitamos al aula y demás.

Y en una reunión, ¿qué las diferencia en cuanto rol a ustedes las docentes de grado, o las profes de educación especial y al equipo?

Si, nosotras estamos en el aula y trabajamos directamente con los chicos. Ellas de acuerdo al problema que surja planean llamar a las familias, juntarse, sacarlos del aula, pensar otra actividad, o ir a trabajar en el aula con ese chico, o pensar una actividad para trabajar con todos, hacer talleres con los padres. Ellas escuchan, contamos todo lo que pasa, los problemas, todo y ellas te escuchan, vamos dejando en acta, escuchan los problemas, es como ir al psicólogo. Plantemos los problemas y ellas ayudan a buscar otras herramientas que no tenemos o no vemos. Ellas te aportan otras cosas.

Bueno, los procesos de comunicación que hay entre ustedes, ¿qué ves que funciona o qué vías son más un obstáculo?

Bueno, obviamente hay veces que no te enteras de todo, me refiero a comentarios de pasillo, por ahí cosas más personales, eso es lo único feo, pero lo demás está todo asentado en actas, a través de estas reuniones, o pasan por el aula, pero creo que dentro de todo en comunicación vamos bien digamos. La comunicación es buena. A lo mejor no hay una respuesta inmediata pero siempre buscamos soluciones.

Además de las reuniones, las actas, el referente ¿hay algún otro medio de comunicación?

No, eso nomás. Tenemos un grupo de whats app pero es de toda la institución digamos, es de todos, por ahí se da una información puntual. Pero lo principal son las actas y reuniones y lo que hablamos cada uno con su referente. Si hay una carpeta en la escuela pero es más de nosotros, sobre cursos, trabajos para hacer, pero del equipo no. Después están los legajos de cada uno, que todos tenemos acceso y ahí está todo asentado.

¿Consideras que estás como formada para trabajar en equipo? ¿Por tu trabajo o por la uni?

Si, una tiene la formación pero va a aprendiendo con el otro a trabajar, uno tiene diferentes conocimientos, no me las sé a todas y aprendo un montón de ellas también, así como aprende la psicomotricista de la educadora especial así aprendo de la fono y de la trabajadora social, o sea. No tengo todos los conocimientos, aprendo con ellas.

¿Y vos preferís trabajar así?

Si, la verdad que sí. En lo privado también prefiero trabajar así. Siempre otra mirada ayuda. Te formas con ellos. No te sabes todo.

¿Cómo aprendiste a desempeñarte en equipo?

Con el otro. Ellas te van llevando. De esa manera aprendes.

¿Pero qué pasa cuando se incorpora alguien nuevo? ¿Qué tiene que saber para trabajar en este equipo de trabajo del que formas parte?

Como trabajan y hacia a dónde apuntan, a lo que te dicen los padres, a lo que realmente apuntan y el chico también. Escuchar todas las voces, de los chicos, los padres y los demás profesionales. Es compartir y es saber respetar también porque no todas somos iguales. Por ejemplo la psicóloga por ahí tiene un pensamiento distinto, más cerrado que el nuestro, pero bueno. O sea, como más mecánico, o por ahí es su personalidad, pero eleva el tono o deja asentado que es así, y vos por ahí lo ves de otro lado pero a lo mejor es la personalidad de ella.

¿A eso te referís con que a veces es difícil o lo negativo?

Claro, que otro te quiera imponer, como que es así, más allá de que pienses otra cosa. Es saber llevarte y respetar. Eso me parece que es la base de todo. Además no todos trabajan de la misma manera.

¿O sea que esa imposición sería un obstáculo para trabajar en equipo?

No, más vale. No siempre, pero se generan momentos incómodos, o roces. La forma de decir las cosas es importante. Pero también depende del día que tenga cada una. Pero es el respeto por el otro que piensa distinto o actúa distinto. Es compartir información y que cada uno pueda hacer su aporte, es eso.

¿Qué aspecto de la formación de la uni cambiarías para desempeñarte mejor en un equipo de trabajo? ¿Cambiarías algo?

No, en realidad dentro de la escuela no. Porque la misma situación te va llevando. Si me pasó en la integración, mi otro trabajo, donde a veces contás con un equipo de trabajo y a veces no digamos. No, de trabajar en equipo de la uni no, obviamente quisiera saber, si te pasa tal cosa, tenes que hacer esto, pero no se puede, además el trabajo te va llevando... no sé si eso me lo puede dar la uni.

¿Uno que escucha en la uni? La experiencia del profe, lo que dicen los apuntes, pero en realidad después en el trabajo rige mucho la personalidad de cada uno, tenes que amoldarte a todo, eso es a lo que yo voy.

Trato de escuchar a los otros y de eso voy tomando y pienso qué es lo que haría o qué es lo que yo sé, o se me acabaron las ideas, y ahí salgo a buscar ayuda. De todos me llevo un puchito. En el trabajo en equipo te vas haciendo, aprendes ahí con el otro.

Ahí un poco te anticipaste, pero puntualmente: ¿qué actitudes crees que tenemos que tener para trabajar...

El respeto y la escucha. El poder escuchar las diferentes miradas y las diferentes opiniones y aceptar que a veces te equivocas, a mí me pasó, la humildad digamos. Yo quería retener a un nene en el aula y la psico me dice “yo lo hubiera dejado” y la verdad que sí, para qué lo iba a tener ahí adentro si no quería estar... Y reconocí mi error, pero me lo corrigieron sutilmente, para la próxima ya lo sabes. Es saber escuchar y respetar la posición de los demás.

Y ligado a esto, ¿qué competencias hay que tener? Más en relación a la formación, que una mera actitud o predisposición.

El saber. El conocimiento. Y las fundamentaciones, de dónde te agarras para sostener lo que estás diciendo, que viene desde el conocimiento. El saber, porque si vas a estar en una reunión y van a habar y vos vas a estar ahí y no entendes nada, uno estudió para algo digamos, sabemos, entendemos lo que están diciendo. Hablan del síndrome de down, de la consciencia fonológica, sabes de lo que están hablando mínimamente, o rasgos psicóticos, sabes por tu formación de lo que dicen.

¿O sea que las asignaturas de la uni de las distintas disciplinas hoy te sirven para estar mejor parada en el trabajo en equipo?

Claro, si psicopatología, estructuración y patología del lenguaje, seminario de salud, todo te sirve. Tarde o temprano algo de todo eso rescatas. De todos aprendes algo.

Es poder tener la cabeza abierta para aprender cosas nuevas y refrescar las que estudiaste. Por ahí uno pensaba cuando hacíamos materias más generales, para qué cursamos esto, y lo ves cuando compartís con otro, en el trabajo.

¿Qué esperan los demás miembros de equipo de vos que aportes al equipo?

El conocimiento, y alguna herramienta que usamos con los chicos que pueda servir para otro. Y bueno, información, porque nosotras estamos en el aula, y ellas necesitan saber todo lo que pasa ahí. Todo se charla.

¿Es algo explícito la diferenciación de roles o es algo que está instalado y no se habla sobre eso?

No, se habla, por ahí esto de las discusiones que decía antes, estas discrepancias, surge el discurso de “no, que vos tenes que encargarte de esto, a vos te tocaba esto otro”, pero más allá de las diferencias todas hacemos un poquito de todo, porque compartimos el saber y está bueno esto de la humildad y las ganas de que el otro aprenda lo que vos sabes, y el equipo es re interesado por saber, por aprender.

Además de la profesión de cada una, que ahí estaría implícito su participación, también veo que cada una tiene roles como por ejemplo la trabajadora social que se encarga de llamar a los padres cuando los chicos se ausentan...

Sí, hay roles específicos. La psicóloga además se encarga de hacer todas las evaluaciones, de citar a los papás. Y todas cubren las salidas afuera. Si hay que visitar a las familias, por decir cosas así. Y cuando faltan, si se encarga la trabajadora social de llamar y ver por qué no viene. Si, tienen sus tareas específicas y atienden las demandas de las docentes.

¿Qué lugar ocupa la persona con discapacidad en el en equipo? ¿Los consideran como parte?

Si. Sí, todo se basa en ellos. Siempre estamos pensando para mejorar el bienestar de los chicos, y pensar en su futuro por eso nos articulamos con el secundario, por las salidas laborales, más allá de los contenidos pensamos en algo que les sirva el día de mañana. Pensamos todo el tiempo qué podemos aportar nosotros que a él le favorezca en algo. Su autonomía, su bienestar, su lenguaje, el poder comunicarse y compartir con otros, y si puede salir de la escuela especial, bienvenido sea, y viceversa, también.

Más allá de que sean el objetivo de las intervenciones ¿Participan de alguna manera o interactúan?

Sí, porque siempre se está pensando en ellos. De esa manera está su participación.

¿En el equipo hay una concepción unificada de la persona con discapacidad?

La verdad que no sé. Creería que sí, que se comparte, pero alguna que otra mirada diferente se escapa, obviamente. Además por cada disciplina, por ejemplo la psicóloga lo ve a este niño como un neurótico, por decirte. Pero otras tenemos otra

mirada. Ellas comparten a lo mejor una idea de educación especial pero siempre se escapa. La verdad que el concepto nunca lo hemos hablado pero creo que se comparte.

El equipo suele marcarte las cosas más específicas al síndrome o la discapacidad puntual, nosotras no, no sé, es un chico. Uno se preocupa más por otras cosas, se comporta así porque no tomó la medicación o durmió poco, no comió, o pasó algo en la casa, en cambio otra puede pensar “es así porque es neurótico”. La verdad que pensándolo así si hay diferencias.

¿Pero no se trabajan estos conceptos o no se explicitan?

No, no surge, pero no se habla específicamente.

Por último, la familia ¿es considerada como parte del equipo de trabajo?

Desde el momento que llevan a los chicos a evaluar y vos te sentas y escuchas todo lo que tienen para decir, y toda su historia, siempre se incluye, hay participación constante. Siempre se les da un lugar a los chicos y a la familia. Obviamente que podemos negociar entre lo que ellos quieren y lo que creemos que es lo mejor, pero siempre ellos terminan decidiendo.

¿Presentan resistencia o ponen obstáculos la familia en su tarea o en los objetivos que se plantean ustedes?

No, por ahí si el miedo cuando los llamas o los citas a una reunión, pero la verdad que no, nunca se resisten, de hecho colaboran mucho. Preguntan o cuestionan ciertas cosas que planteas pero terminan estando de acuerdo, re bien.

ENTREVISTA N° 4

Ámbito laboral: Centro educativo-terapéutico

¿Dónde estás trabajando, trabajas en más de una institución, y cuáles son las tareas que desarrollas en esos lugares de trabajo?

Trabajo en Kalen que es un Centro Educativo Terapéutico, estoy a cargo de un grupo de cinco adolescentes, se trabaja a través de planificaciones anuales, y mi tarea es estar a cargo de ese grupo y ser la orientadora del mismo. Después hay otros profesionales, pero cada uno trabaja en su área pero todo se aborda de manera interdisciplinaria.

Por la tarde estoy en una suplencia de integración escolar en el jockey y allí mi tarea es de docente de apoyo.

¿En qué ámbito de la Educación Especial ubicarías a esas instituciones o a esos trabajos?

Y creo que los dos de escuela, los dos dentro del ámbito escolar porque Kalen tiene el funcionamiento de una escuela desde la forma en que se organiza, las planificaciones, a mí no me tocó planificar, pero sí trabajo en las planificaciones de la docente que se fue, pero los objetivos que se plantean son como los objetivos que se plantean en la modalidad escolar. En ambos casos se trata de un ámbito formal, tienen recreos, vacaciones de verano, los dos forman parte del sistema educativo formal.

En Kalen son cinco áreas las que se trabajan matemáticas, ciencias, lengua, autonomía y prosocialidad.

¿Cómo son esos ámbitos en los que te desarrollas? ¿Qué características tienen, como te desempeñas?

En Kalen se supervisa todo, los directivos son dos educadores especiales y son quienes supervisan todas las planificaciones a principio de año, en febrero. A su vez todos los días, una hora al día tenes un profesional que está supervisando la clase.

Mi tarea consiste en llevar adelante la planificación, trabajando grupalmente sin perder las individualidades, pero todo se trabaja a partir de una misma actividad, la idea es que todos tengan una participación desde sus posibilidades y no se pasa a otra

actividad si no se termina. Me pasa que con dos de los chicos trabajo más concretamente, con objetos concretos, y con los otros tres no, es decir un poco más abstracto.

En el ámbito del jockey hago apoyo más que todo en relación a la comprensión de mi alumno, en la comprensión de consignas.

¿Cómo se da la articulación entre los profesionales con los que trabajas y a través de qué acciones en concreto?

Una vez al día, una hora tenemos un profesional del equipo que nos supervisa, ellos después hacen una bajada escrita de lo que observaron, a la vez si yo observo algo de la psicóloga o la psicopedagoga también digamos superviso y puedo comunicárselo.

Yo soy nueva en esta institución entonces me sirve mucho la opinión de los demás profesionales.

¿Pensas que lograrías lo mismo trabajando sola, que trabajando con otros profesionales?

No, no porque eso es parte de la ética profesional, ya que no tenemos todos los conocimientos; el ser humano es íntegro entonces necesitamos el aporte de las diversas áreas para poder sentarnos a trabajar.

Un poco ya mencionaste lo positivo de trabajar en equipo, ¿Cuáles serían los aspectos negativos, si consideras que hay, de trabajar en equipo?

Creo que es importante ser crítico con uno mismo y saber cuál es límite de nuestra profesión, saber hasta dónde va mi conocimiento, hasta donde te puedo ayudar, ser humilde en tu punto de vista, saber que tenes diez profesionales más que trabajan con vos, y esto de tener en cuenta al otro.

¿Qué diferencia encontras entre trabajar con otros profesionales y esto que vos me has mencionado de trabajar en equipo?

No es lo mismo, el trabajo en equipo implica si o si tener en cuenta la visión del otro, entonces en el trabajo con otros vos tenes la opción como profesional de tener en cuenta la visión del otro o no, en cambio el trabajo en equipo implica si o si tener en cuenta la visión de todos, porque si no, no sería un equipo.

¿Vos consideras que trabajas en equipo?

Yo creo que sí, yo estoy aprendiendo, no sé si lo hago bien o mal. Por ahí esto de que algo que le pasa a algún alumno y que lo sepamos todos me da la pauta de que si trabajo en equipo, ya que entre todos buscamos soluciones, por ejemplo paso que de que uno de los chicos tenía el hermano internado y el vino y conto y ahí entre todos vimos cómo manejarnos frente a esta situación, la psicóloga sobretodo nos ayudó a cómo manejarnos frente a esa situación en particular.

¿Cuál sería tu rol específicamente en ese trabajo en equipo?

Si bien todos tenemos contactos con los chicos, por ahí soy la que estoy más cerca del aprendizaje, entonces si hay algo que interrumpe en el proceso de los chicos, o está influyendo yo soy como la vocera en el equipo como por así decirlo.

¿Cómo valoras los procesos de comunicación que hay en el trabajo en equipo?

Creo que son fundamentales, donde todos tenemos que saber hacia qué lado vamos, y tenemos que saber cuál es nuestro rol, siempre teniendo en cuenta el aspecto formal de la comunicación, si bien ningún extremo es bueno, es importante mantener la informalidad en momentos de informalidad, y la formalidad en momentos de formalidad. Estamos trabajando con personas y no es poca cosa.

¿Pensas que la formación recibida en la universidad te brindo las herramientas o te formo para trabajar en equipo?

Si sobretodo en el último año, en formación laboral nos dieron una clase sobre el trabajo interdisciplinario y en la materia de las practicas también, pero nos faltaría esto de vivenciarlo de alguna manera, ya sea por medio de un video, o bien hacer una experiencia piloto con psicopedagogos, u otros profesionales, es decir vivirlo. Yo tuve la experiencia en San Luis en donde se trabajó con ambas universidades donde se analizaba el plan de estudio entre alumnos y docentes, entonces tuve la oportunidad de ver y trabajar en equipo en esta investigación, pero no todo tuvimos esta oportunidad, estaría bueno que todos tengamos la oportunidad de vivenciar experiencias de trabajo en equipo.

¿Qué aspectos de la formación modificarías en pos del trabajo en equipo?

Esto de vivenciarlo, de tener aunque sea una vivencia pequeña, o no sé, que se proponga “discutimos sobre el rol del educador especial en tal y tal lugar”, entonces ver las distintas áreas, distintos pensamientos y poder empaparse de eso.

¿Cómo aprendiste a desempeñarte en el trabajo en equipo?

No se cómo aprendí, pero soy consciente de que mi visión vale y también esto de ver hasta dónde llega tu rol, tu punto de vista, saber pedir ayuda, tomar la postura del otro y por sobre toda las cosas respetarla.

¿Qué actitudes piensas hay que tener para trabajar en equipo, y por otro lado que competencias?

Bueno en cuanto a las actitudes creo que compromiso porque trabajamos con personas, responsabilidad con respecto a esto de no lavarse las manos cuando digo algo hacerme cargo de eso, y bueno esto de saber el límite, no sé si se trata de una actitud, pero creo que es importante reconocer el límite es decir hasta donde llega uno y otro. También otra de las actitudes el hecho de ser solidario con el otro profesional.

Y en cuanto a las competencias creo que la ética profesional que abarcaría todo, y esto de ser competente en el trabajar en equipo, que creo no es poca cosa, creo que todo eso abarcaría la ética profesional, ya que a nosotras nos forman para el trabajo en equipo como eje estructural entonces está en vos como profesional ético en elegir esa modalidad de trabajo.

¿Qué expectativas tienen los demás profesionales en el equipo respecto a tu rol como educadora especial?

Creo que en esta institución como nosotras llevamos adelante la planificación y el servicio de pedagogía especial es como que los demás esperan la bajada que nosotros realizamos, por ejemplo una de mis sugerencias en una clase fue la de respetar los signos de entonación, entonces la psicopedagoga tomo eso y dio una clase en relación a eso.

¿Se dan los espacios para hablar respecto de los roles de cada uno?

No he vivenciado mucho de estos momentos porque recién ingreso a la institución, pero por ejemplo si en un recreo le digo a algún profesional mira estoy viendo esto, pregunto como era antes esta cuestión, no necesariamente tiene que haber una reunión de equipo para que se den los espacios para hablar de los roles o situaciones que ocurren, y estos serían los canales de comunicación que se van dando en la institución.

¿Qué lugar ocupa la persona con discapacidad en el trabajo en equipo que desarrollan?

Ocupa el primer lugar, todas las decisiones que se toman son en torno a la persona teniendo en cuenta sus necesidades, posibilidades, intereses. Quizás en una actividad uno de mis alumnos no quiere hacerlo en su cuaderno, pero si en el pizarrón y entonces yo le doy esa posibilidad. La idea siempre es apoyar y avanzar en sus conocimientos e ir en busca de una mejor calidad de vida.

¿Hay consenso al interior del equipo respecto a esta concepción que se tiene respecto a la persona con discapacidad?

En realidad creo que cada uno tiene su posición con respecto a la persona; hay un consenso, pero por ejemplo con las profesiones más relacionadas con la rama de la salud no es que chocas, pero por ahí ves más este paradigma medico presente y que no se ayorna tanto a las concepciones nuestras respecto a la discapacidad a esto del respeto de la persona más allá de su discapacidad, pero bueno son áreas que se necesitan para abordar a la persona.

Por último, ¿Qué lugar ocupa la familia en el trabajo en equipo que ustedes realizan?

Se realiza siempre desde la institución una visita al hogar, y la comunicación es fluida, cada dos por tres se escucha llamo el familiar de tal y dijo que su hijo está enfermo, o que sucedió tal cosa en la casa por eso hoy viene a la institución algo nervioso, hay comunicación. Por el momento no hay talleres con los familiares ni nada por el estilo, pero sí puedo decir que hay un lazo.

¿Qué resistencias y que puertas aporta la familia, cuando digo puertas me refiero a aquellos lugares que te da la familia al hacer, al construir en conjunto?

Principalmente con respecto a las resistencias se ve mucho esto de no poder ver que mi hijo puede, o como vos como docente me vas a demostrar que él puede, y creo que ahí como profesional hay que ser estratégico, hay formas y formas de demostrárselo a la familia. Una realidad es que los cinco de mis alumnos tienen lenguaje oral y eso en parte facilita la comunicación con la familia porque ellos pueden expresar lo que hicieron, pero cuando no está el lenguaje ver que modos encontramos para que la familia mire lo que pueden hacer.

ENTREVISTA N° 5

Ámbito laboral: Centro de día

¿En dónde estás trabajando? ¿Trabajas en más de una institución y que tareas realizas en esas instituciones?

Trabajo en el centro de día proyectar, actualmente en discapacidad es el único trabajo que tengo, y el rol que tengo es ser orientadora de sala.

¿En qué ámbito ubicarías el trabajo, a la institución?

Esto tiene que ver, el centro de día, trabaja con una población adulto, adulto mayor, y está incluida dentro de lo que es salud, no pertenece al área de educación, es uno de los servicios que se brinda para personas adultas, con discapacidad mental como base que puede estar asociada a otras discapacidades, y sería algo no formal ya que son personas que por su edad ya no pueden formar parte del sistema formal y tienen alguna discapacidad severa lo que impide que estén integradas en un ámbito laboral.

Contame un día de tu trabajo

Los chicos, todos ingresamos a las ocho y media de la mañana, lo primero que se hace es desayunar, en ese desayuno generamos conversaciones con las chicas, yo puntualmente tengo un grupo de 7 mujeres desde los 30 años a los 45 años aproximadamente con diferentes discapacidades, una es sorda, otra hipoacusia, algunas con síndrome de down y retraso mental, en ese espacio del desayuno lo que hacemos es conversar acerca de lo que cenamos la noche anterior, cuestiones del clima, y cuestiones de la vida cotidiana y se trabaja sobre el calendario, es decir las actividades que vamos a realizar de forma amena. Después de desayunar trabajamos con las actividades de la vida diaria, puntualmente lo que es la higiene, entonces van al baño se cepillan los dientes, luego se realiza la asistencia, se trabaja sobre la fecha, ubicamos en el calendario, se pegan las fotos de las actividades que se van a realizar, son actividades de encuadre que permiten organizar que se va a hacer primero, que se va a hacer después, y se comienza con el primer taller. Generalmente durante la mañana se realizan dos actividades, es decir dos talleres diferentes, y en el medio tipo 11 de la mañana se hace un corte donde se toma una colación. A las 12 y media las chicas y la mayoría de los que se quedan a realizar jornada completa almuerzan, entonces se vuelve a hacer

hincapié en lo que es la higiene, acomodar la sala, guardar los materiales, nos vamos a almorzar, eso se hace en un espacio común donde se comparte con aproximadamente 30, 35 personas que almuerzan allí junto con los profes, y después de la siesta, un último taller que eso lo vamos organizando y se encuentra encuadrado dentro de la planificación mensual, a las 3 y media las jóvenes se retiran y yo también.

¿Trabajas con otros profesionales?

Si bueno cada sala está a cargo de un orientador, la mayoría de los orientadores somos profes en educación especial, y psicopedagogos, y después trabajo con otros profesionales que son los que conforman el gabinete y hay de todo, fonoaudiólogos, psicólogos, nutricionista, trabajador social, terapeuta ocupacional, es muy completo el gabinete, y bueno dependiendo de la persona, de la necesidad del grupo o de una persona se trabaja individualmente o grupalmente. Por ejemplo la psicóloga aborda el grupo en un taller de reflexión, pero la psicopedagoga por ejemplo trabaja algunas cuestiones grupales y retira a las jóvenes individualmente, al igual que la fono, hacen un trabajo más de consultorio. Por ejemplo la kinesióloga en mi grupo no está, pero si la psicomotricista, entonces no es que todo el gabinete tenga que trabajar con todos los chicos, sino que se va viendo y evaluando de acuerdo a los distintos emergentes.

Bien y ¿Cómo se da la comunicación entre los profesionales?

Bueno la parte formal una vez por semana, que son los miércoles que cuando coincide que la mayoría puede reunirse, entonces a lo largo de la jornada vamos pasando los distintos profes por el gabinete, esa es como la dinámica, mientras tanto en mi sala queda algún auxiliar o persona a cargo de la actividad, mientras yo estoy en la reunión y es allí donde se van tratando podríamos decir emergentes, sin embargo es que por ejemplo en el momento del desayuno lo más normal es que pase la psicóloga la veas, te saludes y comentas o charlas respecto a algo que sucedió, eso sería como la parte informal de la comunicación. Otra cuestión que habían implementado al ser tantos profesionales y varias salas, fue hacer fichas y que en cada sala hubiera como un papel donde se fueran anotando cuestiones importantes y que no se perdieran, esto resultó a medias porque por ahí uno se va olvidando o porque son cosas que uno va relativizando y crees que ya está y no se lo comunicas al resto porque quizá lo pudiste resolver o no lo creíste trascendente en ese momento. Por otro lado si hay necesidad de que se trabaje con la familia en algún tema en particular generalmente el nexo es el trabajador social, y

es quien se encarga de ir a la casa, visitar y cuando vuelve nos pone al tanto de lo que paso y demás.

¿Qué cosas buenas encuentras entonces en esa comunicación y qué obstáculos?

Por ahí hay más cosas para mejorar más que obstáculos en sí mismos, pienso y digo no todo somos para esto, porque lo digo, porque generalmente hay cosas que tienen que ver con la personalidad del profesional, personas más secotas, más parcas y por ahí los jóvenes son mucho más afectuosos, entran en confianza rápido, por ahí podría decir que modificaría el trato de algunos profesionales con los chicos en algunos casos.

¿Qué pensas que te aporta a vos el trabajo con estos otros profesionales? y me anticipo ¿pensas que tu trabajo sería lo mismo sin estos otros profesionales?

Yo creo que las miradas que se puedan aportar sobre el mismo tema, la misma persona esta buena y es enriquecedora y te da puntos de vista diferentes, también creo que nosotros tenemos por ahí mucho que aportar a las otras disciplinas ya que la diferencia radical es que los que conforman el gabinete no están todo el tiempo con la persona, en cambio nosotras si, en mi rol yo estoy todo el tiempo con esa persona, entonces esta bueno escuchar estas miradas y posturas diferentes que te aporta de manera positiva. Ellos, los del gabinete lo ven desde afuera y te aportan otra mirada, mas externa la cual es súper importante, quizá uno se involucra bastante, y ellos son como más imparciales y aportan desde sus cuestiones específicas, técnicas, te dan ideas, que se yo con la psicóloga algún tema de resolución de conflictos, o cuando se aborda sobre la marcha que por ejemplo la kine me diga mira trata de que cuando este sentada siempre este derecha o acércale más el banco, cosas así, tips o ideas que te van dando y te van ayudando.

Yo valoro mucho trabajar con otros profesionales, y también hago proyectos con ellos, por ejemplo con la psicóloga hacemos un taller, y con la kine y la psicomotricista trabajamos más con el tema de la vida saludable, entonces vamos mimetizándonos y armando algo en conjunto y bueno eso está buenísimo. Esta bueno porque en la misma caminata o en el ir en colectivo van surgiendo temas que se abordan en el momento con las profesionales y eso te va enriqueciendo en lo profesional, como persona. Hace tres años que estoy trabajando allí y con todas las personas he aprendido mucho y creo que eso es lo más lindo del trabajo en equipo.

¿Qué diferencias encuentras entre trabajar con otros profesionales y trabajar en equipo, como vos mencionaste al último?

Para mí trabajar en equipo es tener los mismo objetivos, trabajar con las mismas personas, e ir para el mismo lado cada una dando su aporte, que no es lo mismo que compartir un consultorio que eso es para mí trabajar con otros profesionales, compartir un edificio, cruzarte con los profesionales y trabajar en equipo es poner sobre la mesa, plantear los objetivos discutir que se puede hacer, como mejorar, y bueno creo que esas cosas son las que marcan la diferencia.

Un poco ya me lo contaste, pero ¿Cómo definirías entonces el rol en ese equipo?

Digamos mi rol tiene que ver, digamos que principalmente conocer el grupo con el que estoy trabajando, y este es el segundo año que trabajo con este grupo de mujeres adultas, y generar una planificación en base a sus gustos e intereses y a sus necesidades, y dentro del gabinete creo que nuestro rol es esto de ser el nexo entre las personas y los profesionales del gabinete, que como te dije, antes ellos al no estar cotidianamente, pasa que suponte plantean esto de que no entienden a tal persona porque no tiene comunicación verbal, y uno conoce como se expresa y puedes ayudar a que los demás entiendan la forma en cómo se expresa, o a que esa persona sea mejor interpretada y que su necesidad pueda ser escuchada y muchas veces pasa esto de que terminas siendo el nexo, vínculo entre ellos y el gabinete. Yo creo que el aporte que tenemos para dar por lo menos desde mi parte siempre fue valorado, y bien recibido.

Más allá de que yo desde mi rol puedo trabajar lo cognitivo, y las necesidades intelectuales que ellos necesitan, mi rol va más allá partiendo y respetando los intereses, los gustos, que se yo mañana por ejemplo una de las chicas empieza natación entonces hoy la cuestión fue ver que necesitaba, si tenía todo preparado, en condiciones, hasta depilarla; para mí nosotros tenemos que mirar holísticamente a la persona, como saber por ejemplo que una disfruta de ir a bailar, y uno debe hacer el nexo con la familia para recordarles que la lleven y pueda gozar de ese gusto tan legítimo que es ir a bailar. Va más allá de ver si la persona sabe poner lunes o no. Nuestro rol hoy en día creo que también tiene que ver con esto de demostrar a la sociedad y hacer respetar su condición de persona, y en mi caso en particular acompañar el proceso de estas personas a ser no solo personas sino también a ser adultos, que su voz se escuche como adultos. Hay que educar para la independencia, y dejar de verlos como angelitos, niños que no pueden.

¿Pensas que la formación brindada por la universidad, nos formó, nos preparó para el trabajo en equipo?

Yo creo que a lo largo de toda la carrera se hace hincapié en el trabajo en equipo, en un montón de cuestiones desde lo conceptual, en esto de que el educador especial nunca tiene que trabajar solo; si me parece que en relación al el concepto bajado a la práctica no recuerdo haber tenido una experiencia concreta, o la experiencia de algún otro profesional, eso como una deuda, por ahí como una charla o algo así.

¿Por un lado que actitudes pensas que tiene que tener el profesor en educación especial para trabajar en equipo, y por otro lado que competencias?

Como actitudes el ser compañeros, el ser positivos, porque muchas veces tira para atrás la actitud negativa o pesimista, y lo digo en relación a cualquier profesión y trabajo, creo que uno tiene que tener la actitud de saber darle la vuelta a las cosas y sacar lo mejor de eso, evaluarlo es importante, pero para mí siempre es importante rescatar lo positivo El respeto hacia el otro, esto se puede hacer como yo digo pero también se puede hacer como el otro diga, el hecho de darle y cedernos el lugar en cuanto a opiniones y formas de resolver las cosas.

Y competencias, bueno yo siempre me acuerdo de algo que se mencionó en el seminario de discapacidad mental, que nos dijeron que siempre que hacíamos algo teníamos que tener en claro por qué lo hacíamos, es decir no matarse por fundamentar todo lo que se está haciendo pero si tener la claridad de hacia dónde se va, saber desde donde hablas, donde estas parado y en el cotidiano saber qué es lo que estás haciendo, por más de que sea vamos al centro a comprarnos pinturas de uñas. Es importante saber que se quiere lograr con eso, que considero no tienen que ser grandes cosas. Pero si por ejemplo saber que yo con eso quiero que puedan elegir, que paguen. Si tenes en claro que quieres tenes la seguridad de que no haces algo por hacerlo y para pasar el rato, sino sé que con esto yo en algún punto estoy acompañando a la persona en este proceso de ser adulto.

¿Qué expectativas pensas que tienen los otros respecto a tu rol en el trabajo en equipo?

A veces percibo que esperan todo de vos, por esto de que estas continuamente en contacto con la persona con discapacidad, y siempre esperan tu opinión que siempre la sentí valorada, y después cuestiones que tienen que ver más con lo profesional o

cuestiones más formales, de los seguimientos que se realizan, donde uno puede volcar la fundamentación más teórica.

¿Se dan espacios donde se charle y trabaje respecto a los roles de cada uno y las expectativas que tienen de esos roles?

Si tenemos bastante claro quien coordina, quien está a cargo, de todas formas cuando más inconvenientes surgieron fue cuando ingreso la terapeuta ocupacional que nos costó a la mayoría entender cuál era su rol, porque nunca habíamos trabajado con una terapeuta, hasta que se hizo una especie de ateneo, donde nos comentó y bueno empezamos a interiorizarnos, pero las primeras semanas era como nos mirábamos y no entendíamos cuál era su accionar, su abordaje con las personas, pero lo importante de todo esto es que se buscó una solución.

En general tenemos bastante claro hacia quien dirigimos, que rol ocupa cada uno, si hay que realizar una visita sé a quién acudir, si hay que medir la presión también sé a quién tengo que ir, y si surge un inconveniente más complejo golpeo la puerta entro y buscamos la solución juntos.

¿Al interior del equipo existe un consenso en cuanto a las concepciones que se tienen respecto a la discapacidad, teniendo en cuenta de que el equipo está conformado por distintos profesionales?

Si yo me atrevo a decir que si, nunca note nada que me hiciera decir mmm esta persona, y si así fuera tiene más que ver con la forma de ser del profesional, pero en cuanto a concepciones hay un consenso.

Mira que una de las profesionales que está dentro del gabinete es doctora, sin embargo ella es una más, y por ahí uno piensa que siendo medica tiene otras concepciones, pero ella prima siempre la persona de forma integral, es una persona muy competente y muy abierta.

Bueno por ultimo vos nombraste en un momento el trabajo con la familia, ¿con que obstáculos, y con que “puertas” se encuentran a la hora de trabajar con ella en el trabajo en equipo?

Así como en general siento y percibo que como que agarramos a las familias como cansadas. Me paso que estábamos en una reunión de padres que se hace a principio de año donde les comentábamos las actividades y talleres a realizar, y yo decía

“porque con Pepita vamos a trabajar cerrar la puerta al ir al baño, lavado de dientes, y blablá...” y la madre me miraba y en un momento me dice “ con Pepita hace desde los tres meses que estamos de institución en institución, (Juanita tiene como 50 años ya), y nunca cerró la puerta para ir al baño” y en ese sentido ella me dijo y me quedo muy grabado “mira yo la quiero así” y después de trabajar todo un año me di cuenta que era real lo que la mamá me decía, esto de querer disfrutar a su hija tal como era con la edad que tenía, esto en el sentido positivo de algo que me enseñó, uno recién recibida pensando que va a cambiar el mundo, pero te das cuenta que hay q saber respetar estas familias que se han sabido resignificar en la discapacidad.

Y cuando vos decís esto de ir abriendo puertas en las familias, para mí una de las puertas son los hermanos y también sucedió que un hermano dijo en una de estas reuniones que a él le gustaría conocer la experiencia de otros hermanos que estén pasado por la situación de hacerse cargo de sus hermanos, es un chico joven que sabe que en algún momento se va a tener que hacer cargo de su hermano, y eso fue bien tomado y en algo de eso estamos pensado, ya que es una necesidad, y es un desafío esto de ver que pasa después de ese día que tus papas ya no estén.

También hemos acompañado a muchos jóvenes a la hogarización acompañando a la familia en esto. Siempre pienso que hay duelos que nunca se resolvieron, y apretas así y salen años de dolor en muchas familias, entonces nuestro rol ahí es acompañar, en la medida de lo posible con situaciones que no son fáciles, respetando siempre a la familia en las decisiones que han tomado porque lo hicieron de la forma en que pudieron.

ENTREVISTA N° 6

Ámbito laboral: Colonia de verano

¿En dónde estás trabajando? ¿Trabajas en más de una institución? ¿Qué tareas realizas allí?

Ahora estoy trabajando en una integración en un jardín en sala de 5 años y estoy haciendo un acompañamiento en una pileta de natación y en el verano estuve trabajando en una colonia de vacaciones.

Yo allí era la encargada de todos los chicos que tenían algún tipo de discapacidad, va así comenzó el trabajo, yo era la encargada de decidir de alguna forma en que grupo tenía que estar, que bueno cada uno estaba en el grupo que le correspondía según la edad, y bueno orientaba al profe que estaba allí, y realizaba las adaptaciones en cada una de las actividades y después entre todos debatíamos entre las nuevas herramientas y nuevas actividades que se podían plantear para aquellos chicos, para que sean más independientes.

Contame un día de trabajo

Un día de trabajo en la colonia empezaba a las 9 que era el horario de ingreso de los chicos, y una vez a la semana uno de los profesionales ingresaba 8 y 30 por si alguno de los chicos llegaba antes; con los chicos que necesitaban calendario de anticipación se realizaba antes de comenzar, íbamos a una piedad aparte porque si no se desconcentraban mucho, cada uno de los chicos tenía su calendario diferente así que íbamos de a uno haciendo el calendario para poder anticiparle todas las actividades que íbamos a realizar a lo largo de toda la mañana, y si había algún cambio que siempre surgían cambios, volvíamos a la piedad y hacíamos el cambio correspondiente, porque nos ha pasado de que no hacíamos los cambios y los chicos se desestructuraban mucho y eso no los beneficiaba.

Después de eso hacíamos el saludo, cada día a cada profe le tocaba un saludo, por ejemplo a mí me tocaba los jueves entonces los jueves el saludo era hacer una canción en donde el estribillo lo hacíamos en lengua de señas, otro jueves hice una canción con pictogramas como un piano con pictogramas. Después de eso hacíamos un juego, se dividían por edad, y cada grupo hacia un juego diferente, después de esto hacíamos la merienda, que es el momento donde nosotros menos interveníamos y

dejábamos más solos a los chicos, interveníamos principalmente en esto de que compartan y para el momento del cierre de la merienda, ya que muchos querían seguir comiendo y teníamos que pasar a la siguiente actividad.

La actividad que seguía era ir a la pileta, cada grupo según la edad iba con su profesor a la pileta, cuando salían de la pileta se cambiaban y hacíamos otro juego más.

Bueno vos me contas entonces que trabajas con otros profesores entonces mi pregunta es ¿cómo trabajaban juntos, como se daba la articulación entre los distintos profesionales, en que acciones, de qué forma?

Más que nada cuando hacíamos las reuniones todos mencionaban su punto de vista de acuerdo a las distintas situaciones que tratábamos, y yo era la que más guiaba en las situaciones particulares de chicos con alguna discapacidad, sin embargo valían las opiniones de todos; era raro por ejemplo ver al profesor de básquet usando pictogramas, pero lo hacía muy bien y previamente habíamos hablado como hacerlo, para que hacerlo y demás, entonces eso estaba bueno porque si yo estaba ocupada o simplemente se daba que lo hiciera otro y yo no estaba bueno, por ejemplo había otro nene bastante agresivo y entre todos consideramos implementar una planilla que tenía dos o tres actividades y al último la actividad de la pileta que era la que más le gustaba, de acuerdo a como se comportaba en las anteriores se metía o no a la pileta. Esto fue algo que acordamos entre todos, y así con otro tipo de actividades y otros chicos, siempre entre todos teníamos bien en claro porque lo hacíamos y como lo hacíamos, siempre tratábamos y cuidábamos esto de implementarlo igual, es decir no es que ninguno daba algún permitido ni nada por el estilo, sino la estrategia no servía.

¿Cómo era entonces la comunicación entre ustedes?

Era muy fluida, todos buscábamos tomar decisiones, pero en ese tomar decisiones aunábamos criterios y llegábamos en lo posible a una solución, por ejemplo si venía un profe y decía esto no está funcionando buscábamos verlo de otra forma, darle la vuelta y buscar otra solución. Siempre creo nos articulamos y todos juntos tomábamos las decisiones.

¿Cómo valorarías el trabajo con estas profesiones, que te aporó a vos como profesional?

Realmente en este trabajo con otros yo sentí que estábamos hablando de inclusión, cosa que no he sentido por ahí en otros trabajos que he tenido, el grupo de trabajo era muy lindo y trabajo muy compacto, trabajamos todos para lo mismo siempre, y termino el verano y terminamos agotadísimos; hace 24 años que el club tiene la colonia, y la gente del club nos manifestó que fue el primer año que más chicos concurrieron, en donde los chicos más se engancharon y se divertieron. Se hizo un cierre de la colonia donde participaron todos y se hizo la canción Marea de Gente en lengua de señas y con un video en pictogramas, fue súper emocionante.

Bien y ¿encontras diferencias al decir trabajar con otros profesionales y trabajar en equipo?

Me parece que con otros profesionales en este caso mucho de los chicos no eran profesionales y menos del ámbito, entonces ellos por ahí había un montón de cosas que no sabían cómo manejarlas pero lo hacían desde su punto de vista y a veces funcionaban más que las decisiones de uno como profesional de la discapacidad. Trabajamos todos en equipo, llegábamos a la discusión y la solución de algunas situaciones, todos podíamos decir lo negativo de lo que alguno planteaba, como así también lo positivo.

¿Entonces era un trabajo en equipo lo que realizaban?

Si totalmente, en esto de decidir en conjunto de buscar la solución teniendo en cuenta la visión de todos, siendo o no profesionales relacionados con el tema de la discapacidad, si trabajábamos todo el tiempo en equipo me atrevo a decir.

¿Cómo definís tu rol en ese trabajo en equipo?

A mí me contrataron como profe integradora, pero yo sentí que era una profe más que planteaba actividades como el resto, la diferencia por ahí estaba en que yo me centraba más que nada en adaptar las actividades de acuerdo a los intereses y necesidades de alguno de los chicos, me centralizaba en ver que necesitaba ese chico, por ejemplo si la actividad era jugar a la pelota, pero ese chico necesitaba caminar entre medio, él lo hacía es decir jugaba y cuando quería caminar lo hacía, respetar los tiempos de cada uno. Yo al principio peleaba mucho por respetar las individualidades y ellos de a poco a esto lo fueron adquiriendo, uno de los profes de básquet me contaba que tiene una nena que le gusta jugar pero después le gusta correr todo el tiempo con la pelota, y no es dejarla hacer lo que quiere, es ir respetando sus intereses en medio de un juego reglado.

El aprendió que con ella las consignas tienen que ser cortas, todas estas cosas por las que yo luchaba al principio valieron la pena.

Por ejemplo en la colonia se daba mucho esto de que los profes planteaban la actividad, que era por decir vamos a jugar con aros, pero yo decía tenemos un chico en silla de ruedas, entonces bueno con el hacíamos con tiza un círculo en el piso.

¿Cómo valoras los procesos de comunicación que se daban en el trabajo en equipo?

Los procesos fueron súper positivos, al principio parecía súper fácil, nosotros nos juntábamos en noviembre y la colonia empezaba en diciembre para empezar a pensar las actividades, pero claro después con el tiempo se nos sumaron nuevos estudiantes, segundo que había muchos chicos nuevos que nos los conocíamos y no sabíamos que les gustaba, entonces es como que sobre la marcha tuvo que haber más comunicación que la que había en un principio. Además todos teníamos otros trabajos aparte y siempre que proponíamos reuniones ninguno se oponía o decía “no yo no puedo ir”, había mucha predisposición.

¿Cuáles eran concretamente los canales de comunicación?

Por ejemplo teníamos un grupo en whatsapp el cual era colonia de verano y ese se usaba nomás para información importante, entonces habíamos hecho un grupo para las juntas informales y otro que era de trabajo que ese solo como te digo era para las cuestiones importantes y formales del trabajo. También hacíamos documentos compartidos por internet por ejemplo cuando teníamos que planificar o re planificar, o cuando tuvimos que hacer la obra de fin de año.

Teníamos los viernes actividades especiales, en el sentido de que se hacían cosas distintas, y para planificar esas actividades era importante organizarnos mucho, coordinar porque se hacía con todos los grupos juntos, entonces ahí se usaba mucho el whatsapp, los documentos compartidos.

También la media hora antes, o después de que llegaran o se fueran los chicos muchas veces nos quedábamos charlando cuestiones de la colonia y eso creo es un canal de comunicación. Si no se planteaban como te decía distintas reuniones, se pactaban para tal y tal día.

¿Consideras que la formación brindada en la universidad te formo para el trabajo en equipo, te brindo las herramientas necesarias?

Me parece que sí, no se, siempre nos plantearon esto del trabajo interdisciplinario y fue algo donde se hizo mucho hincapié, pero creo que si no nos hubieran formado es algo que lo necesitamos y que tenemos que aprender en cualquier trabajo ya que necesitamos siempre de otro, de otro profesional.

¿Qué modificarías de la formación inicial para trabajar en pos al trabajo en equipo?

Mayor contacto previo con discapacidad y mayor contacto real con las distintas áreas, ya que las asignaturas que se dan en la universidad están como un poco separadas, que haya mayor articulación entre las asignaturas y los docentes, y que nos den actividades que por ahí se puedan abordar desde todas las cátedras, por ejemplo una actividad donde se conecte sociología, psicología, e historia por ejemplo y que te digan anda a tal institución y desde la historia analiza esto, desde la psicología esto y así. Poder hacer un abordaje real desde las distintas disciplinas.

¿Cómo aprendiste a desempeñarte en el equipo?

Creo que lo principal es con humildad, aportando lo que uno sabe pero siempre escuchando lo que te dicen también, pero no solo escuchar, sino también lo que el otro te diga le des la importancia y el valor que se merece, y poder usar eso para hacer, seguir continuar.

¿Qué pasa cuando entra alguien nuevo al equipo? ¿Les paso? ¿O que pensas que pasaría?

En el verano nos pasó que tuvimos que integrar más gente porque no dábamos abasto con la cantidad de chicos, entonces se les fue contando, se hacían reuniones previas, se les explicaba cómo se trabajaba en general y con algunos casos particulares, pero también tomando a esa persona como parte del equipo, como uno más, de igual a igual.

¿Qué actitudes crees tiene que tener una persona para trabajar en equipo?

Compañerismo, y humildad en el sentido de poder compartir lo que sabes y saber escuchar lo que te dicen.

¿Qué competencias?

Estar abiertos al diálogo y a la crítica constructiva.

¿Qué esperan los demás miembros del equipo de vos como educadora en educación especial?

A mí me ha tocado que en los lugares donde he estado, no es que esperen tanto algo en concreto, sino más bien información, más que hechos concretos. Me ha pasado que se dice “viene tal chico, ¿qué hacemos?” necesitan como mucha información, mostrarles como se hace por así decirlo, falta mucho por conocer como sociedad.

¿Qué lugar ocupa la persona con discapacidad en el trabajo en equipo? ¿En qué instancias del proceso interactúa?

La persona con discapacidad es la principal, es el protagonista y es el centro de todo lo que nosotros planifiquemos, y creo que si vemos que no estamos capacitados para abordar, debemos hacernos a un lado.

¿En el trabajo en la colonia que concepciones hay respecto a la persona con discapacidad, al interior del equipo?

Había una chica que le daba ternura, había otra chica que tiene un hermano con discapacidad entonces ella como que tenía más claro las cosas, había otra profe más grande que nosotros y tenía como esta concepción de que ellos molestaban un poco en el grupo, un poco mucho molestaban

¿Qué lugar ocupa la familia en el trabajo en equipo en la colonia?

Cumplen un papel importante, a veces pedíamos cosas y nos las cumplían por temor, pero en otros casos ellos depositaron toda su confianza y por ejemplo a una de las niñas la dejaron participar del campamento más allá de todos los temores que tenían.

Si por ahí nos costó mucho con uno de los chicos que hacía una dieta, la dieta del autismo, y la familia era muy estricta en esto, y bueno nosotros estábamos en la merienda y venía un nene con un oreo y le decía ¿quieres? Y bueno nosotros teníamos que intervenir ahí, porque la actitud del compañero era genial, pero bueno había explicarle que él no podía comer eso y a la vez el otro nene se desvivía por comer la oreo. Y bueno ahí teníamos que consensuar con los papas, por ahí hacíamos alguna comida como

choripanes y le preguntábamos a los papas si se le podía realizar un permitido por así decirlo. Era como un tire y afloje en cuestiones de esa índole, pero no en mayores cosas.

ENTREVISTA N° 7

Ámbito laboral: Equinoterapia

Dónde estás trabajando, si estás trabajando en más de una institución más o menos qué tareas desarrollas en ese lugar.

Sí, yo estoy trabajando en varios ámbitos, estoy trabando en ASDRIC desde el año 2011, donde se realizan talleres educativos en el ámbito de la educación no formal. Con variedad de taller para jóvenes y adultos y uno de niños de música, pero es el único, hay distintos talleres: informática, educación física, salsa, música, arte, costura y el mío que es de actividades de la vida diaria.

¿Quiénes dictan esos talleres?

En general lo dan profesionales o gente formada en el área o especialidad, se trata de mantener ese criterio. El taller mío donde trabajamos todo lo que son las habilidades adaptativas, yo soy una de las profes de educación especial como más dirigido a esos aspectos. Se trata de hacer un trabajo que es bastante libre y autónomo en el modo de trabajo y las propuestas pero siempre tratando de mantener el criterio de que tengan un fin educativo. Tratamos de hacer trabajo en equipo ya que hay comunicación fluida, seguimiento de los participantes, cuando hay alguna dificultad con alguno se trata de trabajar en las reuniones de coordinadores, de tener criterios en común, como para dar una visión o enfoque de trabajo que sea más transversal a lo que es la institución. Y bueno, hay dos coordinadores que hacen los seguimientos más directos y hacen la conexión con la comisión directiva.

Ese es uno de los ámbitos, después trabajo en equinoterapia en la Sociedad Rural, en este momento somos cuatro profesionales, yo profe de educación especial, una psicomotricista, una psicóloga y una acompañante terapéutico con estudios en veterinaria también. Y además la psicomotricista tiene experiencia de trabajo en equitación que es muy importante. La composición del equipo ha ido cambiando, ha habido otras personas y siempre la visión de la equinoterapia está muy ligada a las equitación como una adaptación, es una referencia.

O sea que te tuviste que formar en algo muy específico digamos...

Sí, yo empecé como voluntaria y no sabía sobre caballos ni equinoterapia pero me fui formando en la práctica misma con quienes ya estaban, a través de la vivencia misma, experimentar lo que después uno hace con los chicos, primero hacerlo uno, para poder responder ante determinadas necesidades que puedan surgir.

Y después trabajo con algunos alumnos particulares, donde trabajo en los domicilios y en consultorio. Con ellos se trabaja, con una propuesta de habilidades adaptativas y las ADV, habilidades sociales y apoyo pedagógico. Siempre depende de las necesidades y el planteo de la familia, y coordinamos cuestiones con las escuelas a las que asisten pero no se focaliza sólo eso. Se tienen en cuenta también los intereses puntuales de cada uno, por ejemplo cocina, jardinería, o ir a comprar para trabajar el manejo del dinero o algunas salidas recreativas, siempre según sus intereses y evaluando con la familia.

Si bien en estos casos particulares no trabajo con un equipo institucionalizado, estos alumnos tienen otros profesionales y se trata de hacer un trabajo en equipo desde cada lugar en particular, por lo que nos vinculamos a través de distintos medios de comunicación, y se intenta acordar objetivos o estrategias, para que seamos coherentes con quien estamos trabajando y se realizan algunas reuniones a lo largo del año, a veces el equipo sólo, a veces con la familia para tomar algunas decisiones, según como vamos viendo a cada persona, desde los distintos ámbitos pero tratamos de que sea congruente digamos, de tener una visión en común.

Bueno, por ahora vamos a focalizar en tu trabajo en equinoterapia y después vamos a volver a los demás. ¿En qué ámbito de la educación especial ubicarías a la equinoterapia?

Yo creo que es una actividad recreativa, terapéutica y educativa, entonces es una actividad educativa pero que también tiene que ver con la salud. No es un ámbito de educación formal, tampoco exclusivamente un ámbito de terapia, como la rehabilitación, sino que es una actividad muy completa que contempla distintas áreas de trabajo y también según entiendo yo, sea la composición del equipo de trabajo va a ser la propuesta que se haga o la visión que se tenga.

Si bien hay distintas visiones o paradigmas desde donde se trabaja, quizá muchos equipos lo ven más desde una visión médica desde la rehabilitación y nosotros desde nuestra forma de trabajo consideramos que se hacen aportes desde la salud o el ámbito terapéutico pero que no nos centramos en eso, de hecho como está la conformación de

nuestro equipo, yo diría que tiene una visión más educativa. Siempre depende de cómo se conforma la visión que tenga.

Contame un día de tu trabajo.

Bueno, como asumo que en todos los trabajos, pero no es solo el tiempo que se está en el lugar o que se comparte, si es lo más cotidiano, pero hay por detrás un trabajo de planificación, evaluación, seguimiento que se hace con el equipo de trabajo en otros espacios, pero bueno estamos trabajando dos días de semana en el predio. Llegamos, hay una persona que está encargada del cuidado de los caballos a veces colaboramos con esa tarea porque en la hora de trabajo con los chicos se incluye esto muchas veces esas actividades de acercamiento que incluye la preparación para la monta o a veces se trabaja desde abajo. Entonces, todo lo que es buscar al animal, prepararlo, cepillarlo, rasquetearlo, todo lo que es contacto directo, a veces se incluye.

Por lo general no se hace una planificación pactada de lo que se va a hacer cada encuentro, pero si se establecen lineamientos generales de lo que se pretende trabajar con cada uno de los practicantes. Cuando empieza una persona, se da un lapso de un mes más o menos para conocerla, ver qué vínculo puede generar con el animal y con el equipo, conocer sus intereses y de su familia, y cuando hemos tenido ya algunos encuentros hacemos una reunión para evaluar cómo vemos la situación y hacer alguna propuesta, depende lo que se quiere focalizar, si es contención emocional o más desde lo físico. Es complejo de explicar en el sentido que, nunca ningún área de trabajo queda fuera, todas están incluidas pero hay prioridades, en cada caso uno se centra más en trabajar ciertos aspectos, desde lo cognitivo, o desde lo emocional, lo físico. Las propuestas de trabajo van a partir de puntos diferentes digamos.

Y como te decía si bien no hay algo puntual para cada encuentro, si el equipo se pone de acuerdo para determinar qué va a pasar ese día, qué momentos de actividad se va a tener, si se va a trabajar desde abajo primero, con qué tiempo, en qué actividades, si se va a hacer monta o no, o pista, predio, con elementos o no, variando de acuerdo a cada persona y cada encuentro.

¿Siempre con cada practicante están todos los miembros del equipo o hay uno nomás?

No, depende. La idea es que estemos los cuatro, pero eso también se evalúa porque con algunos se realiza lo que es monta gemela y ahí van cuatro auxiliares fijos,

cuando no, con tres personas es suficiente. En el acercamiento previo generalmente, se van dando vínculos individuales y diferentes con cada miembro entonces tratamos de dilucidar quién tiene más llegada para ver quién guía más la actividad, siempre es distinta la persona que está al frente o maneja el encuentro, generar las propuestas, dar las pautas, tratamos de no superponernos y generar acuerdos previos para no confundir a la persona digamos.

Y después según los avances de los practicantes se va tratando de correr a los auxiliares cuando es posible y se tiene más seguridad y autonomía, eso va variando.

Bien. Cuando trabajas con los otros profesionales, ¿cómo se ve o hacen la articulación que hacen concretamente? En cuanto a acciones.

Yo considero que si bien no hay una lista de roles o tareas de cada uno, no se ve eso en el trabajo cotidiano, no hay una separación de las intervenciones, vos hasta acá, yo hasta acá, en el momento de trabajo directo porque es un trabajo que se hace muy en conjunto. A ver, esto que te digo, al trabajar con caballos que tienen intención, voluntad, es una parte del equipo y cada una tenemos que conocerlos y tener un vínculo con ellos para trabajar con seguridad, confianza, y brindar confianza a los practicantes. Entonces yo por ejemplo si bien no tomo decisiones en general en lo que es el mantenimiento o algo puntual de equitación, voy aprendiendo, no es que no opino pero cada uno conoce los límites y en los ámbitos que se puede desenvolver con seguridad porque sabe que está formado, y cuándo la opinión del otro va a ser más valedera porque es su ámbito de competencia.

Creés que se respeta eso en cierta forma...

Sí, sí. Yo en eso creo que sí y que cada una da el lugar a que eso suceda. Muchas veces hay una propuesta dese un juego por ejemplo, donde veo mi competencia es que hay algunas cosas que se escapan en el planteo de la consiga, en la extensión o el esfuerzo cognitivo que implica quizá no son conscientes y ahí es donde trato de intervenir. La parte cognitiva es lo que manejamos nosotras. Trato de regular que no sea frustrante para quien está practicando lo que tiene de bueno esta actividad es que uno puede trabajar un montón de objetivos desde lo educativo pero disfrazados en una actividad recreativa, que nunca se pierda el disfrute.

Si yo voy un día, un rato y observo, ¿es posible que no distinga qué profesionales son?

Quizá no. Después en cuestiones más finas, si, te vas a ir dando cuenta porque las intervenciones vienen desde el ámbito de formación de cada uno, pero capaz que no.

En las reuniones de seguimiento, todas opinamos con respecto a todos los ámbitos y la que maneja el ámbito va a ser la que ponga en orden o corrija o le dé cuerpo a eso. No es que decimos, yo acá no opino, porque estamos todas en lo mismo y vamos aprendiendo y nutriéndonos de nuestras compañeras, de hecho las evaluaciones nunca son partidas, por ejemplo área psicológica, área pedagógica, no. Es una cuestión conjunta.

Me lo estás diciendo, pero puntualmente. ¿Qué te aporta el trabajar así, de esa forma con los demás?

Yo creo que el nutrirse de los conocimientos del otro, poder conocer más, desde distintas miradas y aprender a valorar los aportes que uno puede hacer y el respetar los aportes del otro. A mí lo que me gusta mucho es esto de saber que tengo cuestiones para aportar y saber que hay otros que tienen más cuestiones para aportar en mi ámbito que hace más rica la propuesta y que yo sola no podría resolver todas estas cuestiones.

Según lo que decís, trabajando sola ¿no llegarías a los mismos resultados?

No. Particularmente en esta actividad menos. Equinoterapia es una actividad de equipo. No se puede concebir de otra forma, a mi criterio. Considero que para que sea rica tiene que haber distintos profesionales de distintas áreas.

¿Cuáles serían los aspectos negativos de trabajar así?

Quizá los tiempos que implica trabajar en equipo. Más una dificultad que algo negativo, un obstáculo. Los tiempos cuando quieres hacer un trabajo serio son muchos. Siempre hay fallas, pero uno se propone mejorar. Pero los tiempos reales de cada uno hacen difícil contar con otros espacios además de los que compartimos ahí mismo.

Generalmente es una cuestión bastante informal y voluntario, nos reunimos en casas, no está pautado una vez a la semana, eso está fuera de la institución. Dependemos de la rural junto con la municipalidad hay un acuerdo pero nuestro horario de trabajo es más que el que estamos en el predio, pero pasa por que como equipo nos interesa trabajar así buscando otros espacios, momentos, otros ámbitos.

También se generan espacios cuando alguno de los chicos faltan, o antes y después de cada encuentro. No es solo coordinar un día y un horario, sino todos los intercambios que hacemos, evaluamos, vemos qué tenemos que mejorar, cambiar. A veces son charlas de “pasillo”, informales pero que tratamos de hacerlas, y después si nos juntamos más formalmente a charlas, hacer informes, evaluar, y demás.

Ahora si va a ser interesante poder diferenciar con los otros ámbitos de trabajo ¿Qué diferencia encuentras a trabajar con otros profesionales, y a trabajar en equipo?

Quizá en el caso de los alumnos particulares, si bien hay un seguimiento y un intercambio, establecer objetivos comunes, y trabajar con la familia, no sé si podría decir que se logra realmente un trabajo en equipo, porque quizá hay una cuestión más individualizada de cada terapia, en donde no hay tanta vinculación directa con lo que se trabaja en cada área, más que los informes que nos entregamos. Son cuestiones más amplias las que se pautan en conjunto, en cuanto a formas de dirigirse u objetivos más amplios, o cómo abordar a la familia, pasa más cuando surge una necesidad, alguna dificultad, es más eventual. Pero no puedo hablar de trabajo en equipo al nivel que creo que si sucede en equinoterapia.

Bien. Ahora volvemos a equinoterapia. ¿Cómo definirías más concretamente tu rol en este trabajo en equipo?

Considero que nuestro espacio o nuestra área de competencia es lo educativo, y lo cognitivo, entonces esa es la función en el equipo. También por una cuestión de formación en lo que es la discapacidad o las distintas patologías, siempre hay cuestiones de conocimiento de base de ciertas cuestiones que no son siempre iguales pero si algunas generales que a uno le puede servir, saber de qué modo manejarse y que uno no se da cuenta porque lo tiene incorporada, pero me doy cuenta cuando surgen algunas preguntas puntuales del equipo, ahí está también mi trabajo en el equipo, de formación en cierto modo sobre algunas cosas puntuales que les sirven a otros miembros del equipo, interpretar algunas conductas o cuestiones.

44:20

Bueno, los procesos de comunicación que se dan el equipo, ¿qué vías de comunicación manejan?

Yo creo que la mejor comunicación es la que directa, persona a persona, si como herramientas hay un apoyo tecnológico que está (whats app, Facebook, página de la escuela). Pero hay otro medio además de las reuniones que es un registro fotográfico que hacemos de los encuentros para hacer un seguimiento o evaluaciones de las intervenciones y del desenvolvimiento de los practicantes, que es manejado por el equipo a través del google drive, donde tenemos una plataforma de equino donde cargamos eso y todos los informes. Nunca un informe por escrito, un plan, una nota que subimos pasa por una sola persona. Generalmente se conversa previamente, si uno solo lo pasa en limpio pero siempre pasa por el resto, tratando de que todos estemos de acuerdo y conformes con lo escrito, con lo plasmado, sean planes de trabajo o devoluciones, evaluaciones porque todo eso siempre es uno solo formado por todos, no individual de cada área.

¿Consideras que estás como formada para trabajar en equipo respecto a tu formación en la uni?

Yo creo que es algo que se va a aprendiendo, no es que uno se recibe y está formado o no, creo que se va a aprendiendo en la práctica. Si creo que en nuestra formación académica se focalizó mucho en este tipo de mirada, del trabajo en conjunto, en equipo, trabajo transdisciplinario, esta cuestión interrelacionada de las distintas áreas. Después el llevarlo a la práctica es una aprendizaje, no te podría decir que desde el primer día esto fluyo de esta manera. Creo que haber visto otros profesionales trabajando en equipo, me sirvió mucho. En algún momento de este proceso, considere que quizá se necesitaba una división de tareas, como que el hacer todo en bloque era un tanto difícil en cuanto a las posibilidades reales de hacerlo, pero en realidad quería dilucidar cuáles eran mis aportes para esta práctica, aunque sin necesidad de dividir tareas, se fue viendo en la práctica cuál eran mi área de competencia, sin dejar de trabajar en bloque. Para que el trabajo sea completo, armónico, aporte a la calidad de vida del practicante y del equipo también, a la calidad profesional y humana, el respeto por los aportes y la intención de construir que tiene cada uno, todo eso le fue dando la forma al equipo de trabajo.

Creo que todos lo que pasaron por el equipo a través de los años, colaboraron con el equipo que tenemos hoy, creo que todos aportaron mucho, el hecho de trabajar con otro, con personalidades distintas, formaciones académicas distintas enriquece todo el tiempo.

¿Modificarías algo de la formación académica ahora que estas en la práctica que crees que te hubiera servido?

Yo considero que fue buena nuestra formación, quizá si bastante partida en lo que eran las distintas materias, porque si después el aporte va a ser la interdisciplina, quizá en la misma formación se debería pensar así entre las cátedras, pero en sí creo que es bastante buena en ese sentido.

Después hay cuestiones puntuales, como el manejo desde la parte más burocrática, en eso son absolutamente nulas las herramientas que te da la uni. Te recibís y no tenes idea de cómo hacer para empezar a trabajar en algún lado, por lo menos de forma independiente, pasa más por lo que uno se mueve o conoce que por lo que te da la uni en ese sentido, una cuestión más individual. Ni hablar el manejo con las obras sociales.

Hay una distinción entre actitudes y competencias para trabajar en equipo. ¿Qué crees que es necesario tener para trabajar con otros?

Como competencia yo creo que bueno, la formación académica de base, y no sé si pasaría como competencia o actitud, la seriedad y el respeto por el propio ámbito de competencia y por los límites de hasta dónde yo puedo decidir o quizá hablar con más o menos seguridad. Yo no puedo decidir en todos los ámbitos. Entonces por una cuestión de mi competencia profesional me tengo que reservar ciertas cosas, más allá de que uno se vaya nutriendo del resto, que va aprendiendo, pero uno no es omnipotente y además por una cuestión de respeto a la formación que es tan válida la del otro como la mía.

Esta bueno porque que no usas la palabra opinar, sino decidir, que no es lo mismo. En otro ámbito puedo opinar, pero tomar una decisión que es más determinante lo hago en mi área. ¿Sería esa la idea?

Exacto. Un ejemplo puntual es que alguna vez ha formado parte del equipo un kinesiólogo, o por ahí cuando nos comunicamos con esos profesionales que trabajan con los practicantes por fuera, y ellos proponían ejercicios, actividades puntuales de estiramiento, postura, bien específicas. Nosotras consideramos que no podemos proponer un montón de cosas por más que nos parezcan necesarias si no tenemos una interconsulta, porque podemos hacerle daño digamos. Si podemos proponer algunas cuestiones de motricidad pero no intervenir porque no conocemos algo tan específico.

A esto voy cuando me refiero a los límites de lo que es la competencia de mi formación y de mi área, por respeto al otro profesional y al practicante. Prefiero limitarme y hacer aportes educativos, a querer hacer aportes en un área que no manejo.

¿Qué esperan los demás miembros de equipo de tu parte en los intercambios que tienen? La expectativa sobre tu profesión. Un poco cuando hablamos sobre tu rol está explicado...

Sí, yo creo que generalmente lo que tiene que ver con la organización de tiempo de trabajo, de las propuestas desde los tiempos de atención, memoria, funciones ejecutivas desde lo cognitivo, ahí se me escucha mucho en ese sentido, se respeta mucho lo que tenga para decir, como los demás respetamos cada área.

Por último, ¿Qué lugar le dan al practicante y a su familia en el en equipo? ¿Los consideran como parte?

Como te decía antes, los planes están adecuados según las necesidades e intereses de cada practicante y su familia, desde ese lugar ya los estamos incluyendo. Desde el inicio se escucha cuál es la demanda, qué esperan de la actividad, y se trata de responder a eso, aclarar confusiones que puede haber sobre la actividad, ser claros. Y después en lo que es el trabajo cotidiano, yo creo que se los considera... No sé si como parte del equipo, porque equipo como tal es de los profesionales, pero si se escucha mucho a las necesidades o deseos de las personas o familias, y se parte desde ellos para cualquier propuesta que se haga. No tiene que dejar de ser una actividad recreativa a su vez, no sólo recreativa, nosotras consideramos eso, otros equipos no, trabajan puntualmente lo motor, kinesiológicamente hablando. Pero para que sea recreativa, el practicante tiene ser activo, y tenemos que escucharlo, para poder generar propuestas según nuestros objetivos y según ellos, necesidades, intereses, deseos.

Después los papas muchas veces participan en las actividades desde distintos lugares y momentos, a veces cuando son niños a lo mejor el acompañamiento es muy cercano al principio, para generar la confianza o seguridad, y después se va regulando, siempre después se trata de hacer un despegue, sino es difícil sostener la atención o romper cuestiones emocionales.

Siempre hay una devolución y un intercambio con la familia al final, o cuentan cosas que nos ayudan o nos brindan información.

¿Presentan resistencia o son más bien colaboradores?

No, son colaboradores por lo general. Valoran mucho el tiempo de actividad en cuenta a lo que les aporta a sus familiares, y hasta a ellos mismos, disfrutan mucho; el aporte a la calidad de vida no es solo para el practicante, sino para todos los que lo acompañan, al entorno. Esta cuestión que no sea en consultorio, de disfrazar objetivos en una actividad más recreativa hace que sea muy disfrutable.

Algo que no quiero olvidar, un poco me lo dijiste pero quisiera que lo explicites. ¿Hay consenso entre ustedes respecto al paradigma, la concepción de persona con discapacidad, y se habla esto?

Si, se hablan y quizá considero que en este momento puntual en el que necesitaríamos volver a hablar de esto para mantener la identidad del equipo o para reidentificarnos, revisarnos, pero desde que se comenzó la actividad siempre se hablaron esas cosas, incluso esto que digo que no nos basamos en un paradigma médico-rehabilitador, o el hecho de decirles “practicantes” fue algo conversado y hablado, cuando nos preguntamos qué hacíamos, tenemos “alumnos” o “pacientes” y no, son personas que vienen a practicar equinoterapia como podrían venir a practicar equitación u otra actividad. Se estableció pensando en los motivos de por qué. Y unificar los criterios. No es sólo una palabra, hay un trasfondo.

ENTREVISTA N° 8

Ámbito laboral: Integración escolar

¿En dónde estás trabajando? ¿Trabajas en más de una institución? ¿Qué tareas realizas en esos lugares?

Trabajo en el Colegio San Juan de la Cruz en salita de 4 en el turno tarde y en el Jockey turno mañana en Segundo grado, trabajo como maestra integradora. Mi tarea consiste en adaptar la curricula al plan de trabajo en función de las características de los niños con los que trabajo.

¿En qué ámbito podrías ubicar el trabajo que realizas en el ámbito de la educación?

Lo ubicaría dentro de lo que es ámbito formal de la educación.

Podrías contarme un día de trabajo tuyo.

Bueno con la nenita de la mañana luego de que ella forma, llego yo, ya que logramos que entre sola sin mí. Entra sola, se saca la mochila sola y sí me espera a mí para colocar la fecha porque ella no escribe sola, entonces me espera para la fecha, yo se la escribo en un papel por que no logra aun copiarla desde el pizarrón. Por lo general es en el momento, allí en donde adecúo las actividades, adecuo ahí en el momento la actividad que hay que hacer, si se trata de una actividad en grupo le explico al grupo, pero ya a esta altura del año ellos ya la conocen y saben cómo participa ella, me alejo bastante cuando se trata de actividades en grupo, pero el fuerte del apoyo está en matemática y en lengua, el resto no tiene adecuación, matemática y lengua sí.

En el jardincito voy también jornada completa, entro a la misma hora que el niño, también le adecuo las actividades.

En estos trabajos, es decir en estas integraciones, ¿trabajas sola o con otros profesionales?

Con la nena de la mañana trabajo con la psicomotricista, la fono y ahora se agregó una psicóloga y la psicopedagoga. En realidad con quien tengo mucha conexión es con la psicomotricista y la psicopedagoga, la psicopedagoga refuerza lo que yo trabajo en el cole

y la psicomotricista hace mucho hincapié en el tema de la escritura que es donde ella tiene mayores dificultades.

Y en el trabajo de la tarde y trabajo con la fono y la psicomotricista.

¿Cómo podrías describir la articulación con esos profesionales?

Con los de la mañana es muy buena, podría darle casi un diez, nos conectamos todo el tiempo, nos escribimos todos los días podría decirte, y con los de la tarde recién ahora arranco.

¿Y en qué acciones concretas puedes ver esa articulación?

Y por ejemplo con el equipo de la mañana nos comunicamos cuestiones de la conducta o cosas de la escuela, con la psicopedagoga nos comunicamos más que nada para el tema de las actividades puntuales que se hacen en el jardín, más que nada para todo lo que tiene que con la parte educativa y conductual. También nos comunicamos por ciertas cuestiones familiares que son importantes, me parece que están buenas saberlas entre todos para saber por ejemplo porque hoy llego de tal forma a la escuela.

¿Qué te aporta este trabajar con otros profesionales?

Pasa que a veces uno esta tan metido adentro que no puedes ver ciertas cosas, entonces ese otro profesional las ve desde otro lado, es constructivo, vos aprendes del otro y tenes otra mirada de la situación.

¿Consideras que lograrías lo mismo trabajando con otros profesionales que trabajando sola?

No, no... porque es en equipo el trabajo ósea todos apuntamos hacia lo mismo, pero vemos cosas diferentes, porque cada uno está especializado en distintas cuestiones, pero bueno lo importante siempre es que trabajamos y apuntamos a lo mismo.

¿Qué cuestiones consideras positivas del trabajar con otros profesionales, en equipo y cuáles negativas?

De negativo no puedo ver nada porque justo con los equipos que me tocaron para trabajar fue siempre muy positivo el trabajo, más allá de que puede haber algunas cosas con las que chocas se negocia siempre entonces como que no puedo considerar nada negativo. Y positivo para mi es todo ya que trabaja con otros te permite tener una mirada

mucho más integral de la persona, cada profesional trabaja en su área pero se conecta con el profesional de la otra área necesariamente.

Es positivo esto de que cada uno delimita cuál es su espacio entonces no te metes en el ámbito del otro, pero te conectas con el otro si o si sin tener que meterte en su área. Se trata de no invadir me parece.

Entonces si yo te digo... ¿encontras diferencias entre trabajar con otros profesionales, y trabajar en equipo?

Trabajar con otros profesionales puede ser que no haya conexión entre uno y otro, a ver si vos sos la fono de tal chico pero listo, quedo ahí; trabajar en equipo implica esto que yo te digo de que todos los profesionales se conecten entre si y tener una comunicación fluida, me parece que esa es la diferencia.

¿Entonces tus trabajos como los podes definir?

Como trabajos en equipo.

¿Cómo sería tu rol, o como lo definirías en ese trabajo en equipo?

Mi rol en el equipo, es como fundamental, nosotras estamos cuatro horas con el alumno y vemos cosas o cuestiones que ellas por ahí en media hora en el consultorio no suceden, entonces por ejemplo en las reuniones en equipo que tenemos es imposible que yo pueda faltar, pero no por creérmela, sino porque la mirada que uno tiene es más integral, hablas de cosas que por ahí las chicas del consultorio no saben o no se enteraron, estas en todos lados, estas en la merienda, en el recreo, en la clase, a la salida con los papas, en el momento en que llego y la ves cansada, tenes como una mirada muy amplia del niño entonces me parece que es muy importante nuestro rol en el equipo.

¿Cómo podrías valorar los procesos de comunicación que se dan en el trabajo en equipo?

Lo único malo que puedo ver es que uno al manejarse mucho por teléfono, por ahí los mensajes quedan descontextualizados de la situación, entonces por ejemplo uno lo interpreto mal, te doy un ejemplo paso una situación en donde parecía que una de las profesionales ponía todo como negativo, pero en realidad no era así, la profesional estaba contando la conducta que el alumno estaba teniendo en ese momento, para que vos veas si en tu espacio también ves esa conducta, pero muchas veces queda descontextualizado

en un mensaje, se entiende mal, creo que es importante tener reuniones periódicas además de estas herramientas de comunicación inmediata, sino eso que se comentó se pierde en un mensaje de whatsapp.

¿Utilizan otros canales de comunicación utilizan?

Y nosotras con el equipo de la mañana nos juntamos bastante seguido, incluso nos llamamos por teléfono, además de utilizar el whatsapp, la llamada es más directa, más concreta; con el equipo de la tarde recién comienzo, pero también si tengo alguna consulta también llamé por teléfono.

¿Pensas que la universidad te formo para trabajar en equipo?

Yo creo que es como que te dan la idea de lo que es trabajar en equipo, pero a veces te encontras con esto de que allí mismo en la uní trabajan como profesionales separados; creo que uno tiene que buscar que se den esas situaciones de trabajo en equipo. No sé si te forma tanto, te da la idea pero cuando salís al campo de trabajo bueno tenes que construir eso, buscar la situación e ir aprendiendo, lo tenes que construir porque a veces no existe.

Entonces... ¿Cómo aprendiste a desempeñarte en el trabajo en equipo?

En realidad era como que era muy sincera en un montón de cosas, si surgían cosas que no entendía no tenía problemas ni vergüenza de preguntar, entonces cuando el otro ve que vos sos o estas predispuesta y sos sincera en lo que no sabes, entonces se da esto de “si veni flaqui que te enseñó”, entonces de a poco vas construyendo vínculos, y cuando vos construís vínculos positivos con los profesionales es más fácil armar un equipo, me parece que pasa por ser predispuesto y más abierto.

¿Qué modificarías en la universidad para que te formes y te enseñe a trabajar en equipo?

Creo hay poca conexión entre las cátedras, entonces incluso en lo que te enseñan están tan separadas las cosas. Las cátedras están muy separadas, por ejemplo si las didácticas que nos enseñan estuviesen más relacionadas con discapacidad, para mi pasa primero por una unión entre los que nos enseñan, y no una competencia, como colaborar entre todos para que eso que nos enseña este más conectado.

¿Qué actitudes y competencias pensas un profesional debe tener para desempeñarse en el trabajo en equipo?

Me parece que la humildad de saber que puedes aprender del otro, pero sin invadir el campo del otro, ese otro te da otra mirada y saber que con el otro construí. Creo que la humildad es lo principal.

Salís de la universidad y hay cosas que no las sabes, y si te encontras con otro que tiene más experiencias vas a aprender mucho de esa persona, hay que ser abierto y humilde, acercarse, preguntar, ser curioso y dejar de lado la vergüenza.

Y como competencia, no se me cuesta pensarlo, pero creo que esto de saber trabajar en equipo, se mezcla con las actitudes, es importante la empatía en el trabajo en equipo, ser cuidadoso en el modo y la forma de decir las cosas. Otra cosa, que no sé si es una competencia, pero creo que el hecho de ser simple, cuando estás hablando con un profesional, saber que vos también sos profesional y el otro también, pero primero sos persona, ser simple que creo también se mezcla con la actitud de ser humilde; la empatía creo que es lo más importante para poder trabajar en equipo.

¿Qué expectativas o que pensas que los demás miembros de los equipos donde trabajas esperan de vos, en este caso como maestra de apoyo?

Con los de la mañana no siento que el equipo que el equipo espere nada de mí, porque el equipo es así, construimos entre todas de a poco, los objetivos son objetivos muy cercanos, entonces nadie espera nada del otro, estamos en constante comunicación y no depositamos expectativas en el otro.

En cambio, en el equipo de la tarde yo siento que ellas depositan en mí la parte lúdico educativa, la parte del juego, ellas esperan eso de mí que haga eso con el alumno, pero yo siento que se desdibuja mi rol sobretodo la parte que tiene que ver con los contenidos escolares, ellas esperan que juegue, juegue, juegue, si bien puedo trabajar contenidos a través del juego, pero no puedo hacerlo siempre.

¿Qué lugar ocupa la persona con discapacidad en el trabajo en equipo, en ambos equipos donde trabajas?

Y el lugar principal. En los dos equipos el niño es el primero, todo gira en torno a él, se trabaja para esa persona, incluso en las reuniones que hacemos con los padres se hace mucho hincapié en que es lo que el niño quiere, ósea se entiende y se respeta los

que los padres quieren o esperan, pero lo importante es lo que el niño quiere, y lo que puede dar en este momento.

¿Hay consenso al interior del equipo en relación a las concepciones relacionadas a la persona con discapacidad?

Si en ambos equipos hay un cierto consenso, por ahí las profesionales que tienen más que ver con la salud, como la fono es como que se limita más a su parte, el trabajo en su consultorio y ya está y uno que está en la escuela tenes que estar atento a tantas cosas, son miles los factores que allí confluyen, pero de todas maneras todas tenemos y vamos hacia un mismo lado, más si todas trabajamos en pos de la persona, concebida primero como persona.

Tener la misma mirada hace que puedas trabajar en equipo, porque cuando hay un choque continuo en la mirada se dificulta mucho el trabajo en equipo, si bien siempre hay que negociar, pero siempre tiene que haber como un mismo horizonte.

¿Qué lugar ocupa la familia en el trabajo en equipo, de qué instancias participa?

Siempre que hacemos reuniones con los papas abordamos ciertas situaciones particulares, y siempre con ellos hacemos diversos tallercitos, entonces le damos la participación a ellos, para ver como ellos lo viven en la casa, que situación los desborda y cómo ellos lo viven, entonces entre todos buscamos una solución. No solo tratamos la parte educativa, sino también lo que tiene que ver con la conducta, la parte emocional, lo que a ellos les pasa. Es muy importante saber qué les sucede, qué les pasa, qué inquietudes tienen, miedos y qué es lo que ellos esperan también; las familias con las que trabajo son familias muy abiertas, pero me sucedió con una nena que trabajaba que ellos estaban enfocados en que la nena hable entonces bueno ahí teníamos que intervenir, bajar expectativas.