

Centro de Atención Múltiple Laboral

Atención Educativa para adolescentes
y jóvenes con discapacidad



Documento de Trabajo

MÉXICO 2010

SEP



Administración Federal de Servicios Educativos en el D.F.
Dirección General de Operación de Servicios Educativos
Dirección de Educación Especial

**GOBIERNO
FEDERAL**

Centro de Atención Múltiple Laboral

Atención Educativa para adolescentes
y jóvenes con discapacidad

Documento de Trabajo



SECRETARÍA DE EDUCACIÓN PÚBLICA

Administración Federal de Servicios Educativos en el D.F.
Dirección General de Operación de Servicios Educativos

Dirección de Educación Especial

Calzada de Tlalpan 515 Col. Álamos, Del. Benito Juárez,
C.P. 03400, México, D.F.

México, D.F., septiembre de 2010

DIRECTORIO

ALONSO LUJAMBIO IRAZÁBAL
Secretario de Educación Pública

LUIS IGNACIO SÁNCHEZ GÓMEZ
Administrador Federal de Servicios
Educativos en el Distrito Federal

ANTONIO ÁVILA DÍAZ
Director General de Operación
de Servicios Educativos

NORMA PATRICIA SÁNCHEZ REGALADO
Directora de Educación Especial



Índice

Introducción.....	9
Justificación.....	11
I. Planteamiento Educativo	
Los Jóvenes con discapacidad y la Transición a la vida adulta.....	13
El papel de las competencias en la formación de los alumnos y alumnas con discapacidad.....	15
El Currículo como base del desarrollo de competencias y de cambio en la gestión escolar del CAM Laboral.....	18
La importancia del Trabajo Colaborativo en el desarrollo del currículo 15 El Centro de Atención Múltiple Laboral.....	19
Perfil de egreso de CAM Laboral.....	21
II. Oferta Educativa del CAM Laboral	
Mapa Curricular.....	26
Descripción de Especialidades.....	27
Líneas pedagógicas que contribuyen al fortalecimiento del currículo.....	28
Estructura Organizativa del CAM Laboral.....	30
III. Proceso Formativo	
Fase de Rotación Formativa.....	31
Fase de Alternancia.....	35
Fase de Formación en Escenarios Productivos.....	40
Metodología para la Evaluación de las Competencias.....	44
IV. Las Competencias Docentes en la Formación de Jóvenes con Discapacidad.....	48
V. La Colaboración entre Docentes y Equipos de Apoyo.....	51
VI. La Vinculación con la Familia y la Comunidad.....	52
Fuentes de Consulta.....	55

Introducción

Una preocupación permanente en los sistemas educativos ha sido la transformación de las prácticas institucionales y escolares vinculadas estrechamente a la calidad educativa enfocada a la mejora de los aprendizajes y al desarrollo de competencias, base de los desempeños individuales y sociales; siendo en México, elementos centrales de cambios curriculares y de gestión.

Sin embargo, la calidad no puede estar dissociada de la igualdad y la equidad como componentes importantes que consideran que todos los alumnos y las alumnas tengan acceso a la educación en cualquiera de sus modalidades; prioritariamente se ha planteado para poblaciones en situación de vulnerabilidad como es el caso de las personas con discapacidad. Caben la preguntas ¿Qué factores o elementos es necesario conjuntar que posibiliten el aprendizaje de calidad que contribuya a que cualquier persona con sus diferencias, desarrolle todas las facultades humanas posibles?, y ¿En qué medida contribuye la educación básica y qué papel juegan la igualdad y la calidad para que cada uno de los alumnos se desarrolle integralmente de acuerdo a sus posibilidades?

Bolívar (2005), señala que es muy relevante el papel de la escuela para promover la equidad, debido a que los sujetos excluidos del sistema educativo también lo son de la inserción laboral y que en las últimas décadas se ha destacado que quienes no tienen una educación de calidad, entendida como la adquisición de competencias deseables formalmente iguales, no alcanzan la plena ciudadanía al estar impedidos para ejercer plenamente sus derechos y la participación en los bienes sociales y culturales, señala asimismo que....La condición de ciudadano comprende el "currículum básico" como....indispensable de poseer para todos los ciudadanos al término de la escolaridad obligatoria. Esto lo define como el capital cultural mínimo y activo competencial necesario para moverse e integrarse en la vida colectiva; es decir, como un conjunto de saberes y competencias que posibilitan la participación activa en la vida pública, sin verse excluido o con una ciudadanía negada...

En este sentido y ante el reto de responder a una formación integral con calidad y equidad para las personas con discapacidad frente a los múltiples cambios de la sociedad actual, se ha planteado la transformación de los marcos reguladores legales y políticos que permitan apoyar y orientar al sistema y a las escuelas para llevar a cabo una tarea educativa de tal magnitud.

La transformación educativa en México se refleja actualmente en reformas curriculares, como base para el desarrollo de competencias para la vida, pero se han hecho múltiples reflexiones en torno a la capacidad tan sólo de los planes y programas de estudio como motor de cambio, que si bien es importante reorientar los diseños para estar acordes a los avances de los conocimientos actuales y las competencias requeridas, es primordial considerar el papel de la escuela en dicha transformación, es decir las formas en las que realiza la tarea de educar -o la llamada gestión-, que no puede encontrarse aislada de los propósitos educativos sin el reconocimiento de la necesidad de transformar y transformarse para abarcar los niveles de calidad y equidad esperados.

En este sentido la Dirección de Educación Especial, en el modelo de atención de los servicios considera tres ejes fundamentales que permitan dicho propósito, por una parte la Inclusión, que permite reconocer



las barreras que enfrentan los alumnos y las alumnas en el aprendizaje, y con ello busca ofrecer recursos pedagógicos que permitan que el desarrollo del currículo atendiendo a las diferencias, y con ello el ejercicio del Derecho a la Educación; así mismo la Gestión Escolar e Institucional orienta una forma distinta del quehacer educativo de los centros, los recursos de apoyo y la administración en su conjunto, enfocando su quehacer hacia la escuela como centro del sistema.

El presente planteamiento de la Dirección de Educación Especial orientado a la atención de Jóvenes con Discapacidad que asisten al Centro de Atención Múltiple presenta múltiples retos ante las implicaciones de la atención de alumnos con discapacidad que enfrentan barreras para el aprendizaje y la participación en los contextos educativos o sociales. Lo anterior permite reconocer la necesidad de ampliar las oportunidades educativas posterior al trayecto formativo y ofrecer una oferta educativa que fortalezcan su formación y permita que los alumnos y alumnas se desarrollen de manera integral que permitirá ampliar sus competencias básicas e impulsar las condiciones para el desarrollo de su autonomía, autodeterminación y proyecto de vida, impulsando su inclusión social y su transición hacia la vida adulta.

El planteamiento educativo del CAM Laboral enfoca una reconsideración importante de la oferta educativa para transformar lo que demanda el desarrollo de competencias para la Vida y el Trabajo en los jóvenes con discapacidad, condición que requiere la reorganización de recursos humanos, materiales, técnicos, conceptuales, metodológicos y didácticos para fortalecer los procesos educativos e impulsar el acceso, la permanencia y egreso en las mejores condiciones de aprendizaje y desarrollo de competencias.

El Centro de Atención Múltiple Laboral enfrenta el reto de convertir la experiencia educativa de los alumnos y las alumnas en un proceso significativo que otorgue bases sólidas para responder al mundo cotidiano, ya que muchos de los alumnos y las alumnas se encuentran en transición a la vida adulta y de la misma manera que cualquier persona, le implica contar con herramientas que posibiliten el aprendizaje autónomo de consolidación de la adultez.

El documento contiene aspectos sobre la concepción del servicio, la organización técnico-pedagógica y elementos referentes a la vinculación y el trabajo con padres y madres de familia y la comunidad, ya que se requiere fortalecer al docente a cargo de este sector poblacional. Representa un documento preliminar que pretende generar procesos de análisis y propuestas de innovación en la organización y en las prácticas escolares, y desde luego, tiene la posibilidad de ser un detonante de la gestión del servicio como base de la mejora de los aprendizajes y la construcción de escuelas orientadas a fortalecer las competencias que permitan contribuir en los procesos de la inclusión escolar, social y laboral.

Este documento estará integrado por otros complementarios que se desarrollarán a la luz de las propias necesidades de formación del servicio, de tal forma que incluirá materiales de apoyo para la planeación de los aprendizajes que comprenden propósitos y contenidos para el desarrollo de competencias básicas, ciudadanas y laborales, que constituyen una base que define el mismo perfil de egreso, propósitos y contenidos para organizar el proceso de enseñanza y determina los aprendizajes esperados, mismos que servirán como plataforma para generar y vincular procesos de evaluación y certificación de los alumnos y las alumnas, asimismo contará con una guía de equipamiento de acuerdo a las especialidades que integran la oferta, la cual se ha construido con los propios actores.

Justificación

El Centro de Atención Múltiple Laboral ha realizado esfuerzos en la búsqueda continua de la calidad de su oferta y el logro de aprendizajes significativos en sus egresados en pro de responder a las diversas situaciones de la vida diaria. En ésta búsqueda se identifican algunos factores importantes en la transformación paulatina de la oferta como los siguientes:

- Considerar los requerimientos educativos de los jóvenes con discapacidad para desempeñarse en diversos escenarios de la vida adulta.
- Definir la oferta de talleres con el fin de enfocar las competencias necesarias para el mejor desempeño de los alumnos y las alumnas, planteando una organización que institucionalmente permita responder a las diversas áreas ocupacionales demandadas en el mercado.
- Priorizar el desarrollo de competencias generales y específicas, dado que se ha identificado que permiten responder de mejor manera a las actividades cotidianas. En la inclusión al trabajo algunos alumnos y alumnas han obtenido y permanecen en el empleo por sus habilidades de adaptación, de comunicación, de interrelación, responsabilidad, disposición para el trabajo, entre otras.
- Llevar a cabo un seguimiento sistemático de los alumnos egresados para realimentar los procesos de formación.
- Fortalecimiento de las competencias docentes y del trabajo pedagógico de esta etapa escolar y reorganizar el centro educativo que permita la mejora de la oferta y la atención educativa.

Estos aspectos generan la necesidad de fortalecer el Proyecto Educativo en el CAM Laboral a partir de impulsar un enfoque de formación para la vida y el trabajo como una etapa que contribuye a la mejora de las condiciones de vida individual, familiar y social; la oferta que se impulsa para la atención de los jóvenes con discapacidad tendrá como finalidad favorecer las oportunidades de aprendizaje que permitan desarrollar su independencia y calidad de vida como ciudadanos y apoye la construcción de diferentes roles sociales.

Esta etapa educativa, se encuentra vinculada al Trayecto Formativo de la Educación Básica, lo que permite seguir promoviendo las competencias de dichos niveles, no obstante la oferta trasciende el currículo básico para consolidar el desarrollo de competencias laborales que permitan a los alumnos y las alumnas aspirar a una condición de mayor autonomía. Esto adquiere aún mayor relevancia con jóvenes que se encuentran en la transición a la adultez, pues precisan garantías para vivir con plenitud de derechos y participar en igualdad de condiciones.

En este sentido, la Ley General de Educación en el Artículo 39, señala que en el Sistema Educativo Nacional queda comprendida la educación inicial, la educación especial y la educación para adultos. De acuerdo con las necesidades educativas específicas de la población, también podrá impartirse



educación con programas o contenidos particulares para atender dichas necesidades". Asimismo el Artículo 45 del mismo ordenamiento, plantea que "la formación para el trabajo procurará la adquisición de conocimientos, habilidades o destrezas, que permitan a quien la recibe desarrollar una actividad productiva demandada en el mercado, mediante alguna ocupación o algún oficio calificados...La Secretaría, conjuntamente con las demás autoridades federales competentes, determinarán los lineamientos generales aplicables en toda la República para la definición de aquellos conocimientos, habilidades o destrezas susceptibles de certificación, así como de los procedimientos de evaluación correspondientes, sin perjuicio de las demás disposiciones que emitan las autoridades locales en atención a requerimientos particulares..."

En este sentido, el presente documento refiere el planteamiento técnico para el Centro de Atención Múltiple Laboral, que en el marco del Modelo de Atención de los Servicios de Educación Especial, significa una pauta de revisión e innovación de las prácticas en la atención de este sector poblacional, como un planteamiento en construcción, que se enriquecerá con las aportaciones de los propios actores educativos.

I. Planteamiento Educativo

LOS JÓVENES CON DISCAPACIDAD Y LA TRANSICIÓN A LA VIDA ADULTA

Para comprender la importancia de esta propuesta educativa, no podemos dejar de referir que la población destinataria de este servicio son Jóvenes que transitan a la vida adulta y aunque el concepto de "adulto o adultez" contiene diversos niveles de significado, lleva implícitos una cierta posición o nivel personal, social y/o profesional, al que corresponden diversos grados de responsabilidad, privilegio y estima. Aplicado a los jóvenes con discapacidad, el concepto de "adulto" plantea el problema de su posición, prestigio y responsabilidad en la sociedad, así como la cuestión de la estima social, personal y sus derechos legales.

En la transición hacia la adultez, los adolescentes y jóvenes con discapacidad atraviesan por esta etapa de manera semejante a cualquier persona y se circunscribe a un marco social y cultural que le imprime características singulares. Este proceso de desarrollo y etapa de vida tiene una doble connotación; por una parte, implica una serie de cambios biológicos y psicológicos del individuo hasta alcanzar la madurez y, por otra, la preparación progresiva que debe adquirir para integrarse a la sociedad.

Se trata de un periodo en el que se construye la identidad acompañado de cambios fisiológicos, cognitivos, emocionales y sociales, una misma persona puede vivir periodos muy distintos durante su adolescencia y juventud, existiendo múltiples formas de vivirla; situaciones que deben ser reconocidas por el CAM, ya que las personas con discapacidad requieren construir su identidad, personalidad, autonomía y aprendizajes como cualquier ciudadano.

La transición a la vida adulta, significa la construcción de la seguridad para ser competente y estimar que se puede sobrevivir sin el apoyo familiar necesario en la niñez. El paso de la condición de niño a la de adulto, puede definirse como el proceso gradual de construcción de la autoestima y seguridad en la propia capacidad para valerse por sí mismo; poder solicitar el apoyo cuando se necesite, pero no vivir permanentemente con él. Este proceso es difícil para todos los jóvenes, pero aún lo es más para los que presentan discapacidades.

En ese camino hacia la plena incorporación a la vida activa el sistema educativo constituye uno de los pilares básicos, hablamos de una educación acorde con los planteamientos sociales actuales, capaz de responder a la complejidad tecnológica del mundo de hoy, a las características sociales, más sensible a los apoyos y más conectado al mundo del trabajo, comprensivo y comprometido con la respuesta a la población.

La relevancia de este proceso educativo y social, en el cual las personas jóvenes adquieren y construyen la ciudadanía, estriba en definir los trayectos formativos y los distintos caminos utilizados para situarlos en el mundo productivo social y laboral.



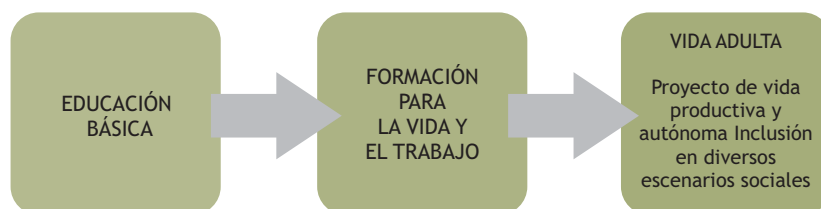
Sin embargo, teniendo responsabilidad el Sistema Educativo, de los jóvenes con discapacidad en cuanto al proceso de transición, no se pueden dejar de lado los Sistemas de Trabajo y los de Salud como sistemas receptores y facilitadores del proceso de atención de esta población. En este sentido, un coherente sistema de transición precisa de una adecuada acción intersectorial e interinstitucional que impulse los procesos de inclusión al mundo del trabajo, en cualquiera de sus dimensiones posibles: el acceso, la permanencia y el acompañamiento en el inicio de la vida adulta.

Las situaciones educativas en la escuela demandan una diversidad de respuestas en función de las distintas necesidades; por ejemplo los alumnos y las alumnas con discapacidad motriz o sensoriales precisan apoyos personales, ayudas técnicas, flexibilización en las estrategias pedagógicas y en los medios alternos de comunicación; los alumnos y alumnas con discapacidad intelectual, requieren además compartir espacios, iniciativas, actividades, trabajo en colaboración, entre otros que permitan avanzar en mayores niveles de autonomía personal y en los procesos de formación para el acceso a un puesto de trabajo. La respuesta educativa contempla un proceso estructurado que vincula la formación para la vida y el trabajo constituyendo lo que se llama "transición a la vida adulta". En este sentido, la oferta educativa se orienta en posibilitar la Inclusión en los ámbitos sociales y laborales. La planificación del período de "transición" es un proceso que exige la estrecha colaboración entre el equipo docente, el de apoyo, familias y otras instancias de la comunidad y diferentes sectores que intervienen para que los jóvenes dispongan de recursos necesarios que permitan el acceso al empleo formal o con apoyos.

Estos trayectos se construyen a partir de la definición de las estructuras, formas de gestión educativa y laborales innovadoras. La innovación no refiere solamente a lo no conocido antes, sino a formas, intentos e hipótesis donde se prueban las prácticas, los hechos que contengan las mayores ventajas para los alumnos y las alumnas, diversificar las acciones pedagógicas, cambiarlas y transformarlas.

En el caso de las personas con discapacidad intelectual dicho proceso se continua de manera que al inicio de la juventud y la adultez coadyuven en la consolidación de mayores grados de autonomía, hasta culminar con su Inclusión a sistemas escolares regulares y/o a diversas opciones laborales como el empleo con apoyo, el desarrollo de proyectos productivos o lo que algunos han denominado autoempleo. Un elemento importante en este proceso es la información y la participación de los padres y de los propios alumnos y alumnas, colaborando y apoyando el logro de los propósitos educativos, analizando las diferentes alternativas de Inclusión Escolar o Laboral, así como la toma de decisiones más adecuadas en función de los intereses, características y necesidades. Fig. 1

Fig. 1 Transición a la Vida adulta



EL PAPEL DE LAS COMPETENCIAS EN LA FORMACIÓN DE LOS ALUMNOS Y LAS ALUMNAS CON DISCAPACIDAD

En este tránsito a la vida adulta es necesario configurar un proyecto de vida, donde se hace necesario el desarrollo de diversos tipos de competencia, este planteamiento hace énfasis en las competencias: básicas, ciudadanas y laborales, mismas que se explican a continuación:

Competencias básicas¹

Las competencias básicas están relacionadas con el pensamiento lógico matemático y las habilidades comunicativas, son base para la apropiación y aplicación del conocimiento provisto por otras áreas o disciplinas, tanto sociales como naturales. Son un punto de partida para el aprendizaje permanente y la realización de actividades en diferentes contextos, el personal, laboral, cultural y social. De igual manera permiten el desarrollo de las competencias ciudadanas y laborales.

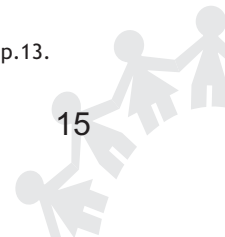
Las competencias básicas relacionadas con matemáticas, tienen la finalidad de abordar problemas de la vida cotidiana, estas adquieren sentido para los alumnos y las alumnas en función de los problemas que le permiten resolver, comunicar información matemática, validar procedimientos y resultados básicos, realizar aproximaciones o estimaciones de pesos, medidas, volúmenes, uso del dinero, uso del tiempo, entre otros aspectos; la competencia comunicativa o de uso del lenguaje, se refiere al uso para acceder a la comprensión de mensajes, instrucciones, búsqueda de información, transmisión de pensamientos e ideas, emociones entre otros aspectos.

La Organización de Estados Iberoamericanos (OEI), considerando referentes de planteamientos latinoamericanos, enuncia las Competencias Básicas, relacionadas con el pensamiento lógico matemático y la comunicación como base para la apropiación y aplicación del conocimiento provisto por las distintas disciplinas, sociales y naturales. Son punto de partida para que las personas aprendan de manera continua y realicen diferentes actividades en los ámbitos personal, laboral, cultural y social. De igual manera, permiten el desarrollo de las ciudadanas y las laborales

En el contexto laboral, las competencias básicas permiten que un individuo se relacione con el manejo de indicaciones escritas y verbales, produzca textos con distintos propósitos, interprete información en gráficos y diferentes imágenes, analice problemas y sus posibles soluciones, comprenda y comunique sentidos diversos con otras personas, es una herramienta importante para la participación escolar y social²

¹ Corpoeducación en el marco del Convenio con el Ministerio de Educación Nacional para la definición de lineamientos de política para la educación media 2003-2006. Colombia.

² OEA/CIDI/SEP. Dirección de Educación Especial (2009). La Gestión Escolar en los Centros de Atención Múltiple Laboral. México. p. 13.



Competencias ciudadanas

Las competencias ciudadanas son el conjunto de conocimientos, habilidades y actitudes que permiten que una persona se desenvuelva adecuadamente en la sociedad y contribuya al bienestar común y al desarrollo de su localidad o región.

Están referidas a la capacidad de ejercer la ciudadanía y de actuar con base en los principios concertados por una sociedad y validados universalmente. Además de relacionarse con la actuación de un individuo, las competencias ciudadanas implican la capacidad para efectuar juicios morales, conocer el funcionamiento del Estado y comportarse e interactuar con otros y consigo mismo.

El desarrollo de estas competencias permite que los alumnos y las alumnas participen activamente no sólo en la institución educativa, sino también en otros ámbitos públicos, en grupos y organizaciones, para promover intereses, derechos y cumplir deberes como ciudadanos y miembros de un grupo o comunidad, posibilita la reflexión frente a su comportamiento y el de los demás, el manejo de conflictos, el respeto a las ideas y puntos de vista de otras personas.

La formación de competencias ciudadanas está relacionada con la apropiación de mecanismos de regulación del comportamiento, tales como la ley, principios, valores, normas, reglamentos, creados para convivir en armonía con otros y respetar acuerdos.

En el contexto laboral, las competencias ciudadanas permiten a las personas asumir comportamientos acorde a la situación, función y posición en el trabajo, respetar las normas y procedimientos, contribuir a la resolución de conflictos y apoyar un ambiente positivo en la relación con sus pares y autoridades, cuidar los bienes ajenos que le sean encomendados, cumplir los compromisos, participar activamente y generar sentido de pertenencia con su organización, establecimiento o actividad donde labora.

Competencias laborales

Las competencias laborales son el conjunto de conocimientos, habilidades y actitudes que aplicadas o demostradas en situaciones del ámbito productivo, tanto en un empleo como en actividades realizadas por cuenta propia, se traducen en resultados que contribuyen al logro de los objetivos de la organización o actividad productiva, la competencia laboral es la capacidad que una persona posee para desempeñar una función productiva en escenarios laborales usando diferentes recursos bajo ciertas condiciones que aseguran el logro de resultados.

Contar con competencias básicas, ciudadanas y laborales facilita a los jóvenes construir y hacer realidad su proyecto de vida, ejercer la ciudadanía, explorar y desarrollar sus talentos y potencialidades en el espacio productivo, lo que a la vez les permite consolidar su autonomía e identidad personal y mejorar su calidad de vida y la de sus familias.

Las competencias laborales son un punto de encuentro entre los sectores educativo y productivo, por cuanto muestran qué se debe formar en los alumnos y alumnas y los desempeños que éstos deben alcanzar en el espacio laboral, éstas para su desarrollo se han dividido en generales y específicas

a) Competencias laborales generales

Las competencias laborales generales se caracterizan por no estar ligadas a una ocupación en particular, ni a ningún sector económico, cargo o tipo de actividad productiva, pero habilitan a las personas para ingresar al trabajo, mantenerse en él y aprender. Junto con las competencias básicas y ciudadanas, facilitan la empleabilidad de los alumnos y alumnas. La empleabilidad es la capacidad de una persona para conseguir un trabajo, mantenerse en él y aprender posteriormente los elementos específicos propios de la actividad.

Son necesarias en todo tipo de trabajo ya sea en un empleo o en una iniciativa propia para la generación de ingreso. Son ejemplos de ellas la orientación al servicio, la informática, el trabajo en equipo, la toma de decisiones, la resolución de problemas, el conocimiento del entorno laboral y el manejo de procesos tecnológicos básicos.

Son transferibles, es decir, se aplican en cualquier ambiente donde existe una organización productiva: la familia, la comunidad, la empresa; generan el desarrollo continuo de nuevas capacidades, es posible evaluarlas y certificarlas de acuerdo a diferentes tipos de evidencias.

En el siguiente cuadro se presentan las principales características de las competencias laborales generales.

- Genéricas: no están ligadas a una ocupación particular
- Transversales: son necesarias en todo tipo de empleo
- Transferibles: se adquieren en procesos de enseñanza y aprendizaje
- Generativas: permiten el desarrollo continuo de nuevas capacidades
- Evaluables: en su adquisición y desempeño

Las competencias laborales generales cobran especial importancia en la actualidad en virtud de los cambios que se han dado en la organización del trabajo. Las organizaciones actualmente exigen mayor coordinación entre las personas para emprender acciones, polivalencia (posibilidad de asumir distinto tipo de funciones o puestos de trabajo), orientación al servicio y al mejoramiento continuo, capacidad para enfrentar cambios, anticiparse a las situaciones y crear alternativas para la solución de problemas.



Los cambios recientes en el mercado laboral reflejados en los elevados índices de desempleo e informalidad y las nuevas formas de contratación han incidido en que la capacidad para emprender actividades productivas tales como asociaciones, cooperativas, unidades de trabajo familiar o comunitario o crear empresa, sea considerada hoy en día una competencia laboral general.

b) Competencias laborales específicas

Son aquellas necesarias para el desempeño de las funciones propias de las ocupaciones del sector productivo. Significa el dominio de conocimientos, habilidades y actitudes que conllevan al logro de resultados en el cumplimiento de una ocupación y por tanto facilitan el alcance de las metas organizacionales o productivas por cuenta propia, una ocupación es un conjunto de puestos de trabajo con funciones productivas afines cuyo desempeño requiere competencias comunes relacionadas con los resultados que se obtienen.

Las ocupaciones se han agrupado por afinidad de funciones, buscando con ello hacer ofertas educativas que permitan la movilidad entre varios campos ocupacionales, es decir, formar en áreas que sirvan a varias especialidades, logrando con ello la polivalencia y movilidad ocupacional de quienes poseen dicha formación.

EL CURRÍCULO, COMO BASE DEL DESARROLLO DE COMPETENCIAS Y DE CAMBIO EN LA GESTIÓN ESCOLAR DEL CAM LABORAL

Un cambio en el currículo es un punto de partida esencial, más no una condición suficiente para cumplir con la responsabilidad de una educación para los adolescentes y jóvenes con discapacidad si no va acompañado de cambios en la gestión de la escuela. El programa de estudios son un conjunto de contenidos organizados para el desarrollo de las competencias y fases de aprendizaje planteadas, abren la posibilidad de transformación de la escuela y de las comunidades escolares.

La propuesta curricular promueve el aprendizaje permanente y la participación en distintos escenarios sociales, contribuye a una relación diferente entre maestros, alumnos, alumnas y otros miembros de la comunidad escolar. Algunos aspectos para considerar la propuesta curricular como una herramienta para el cambio son las siguientes:

- Desarrollo integral de contenidos formativos que permitan a las alumnas y los alumnos su participación en escenarios sociales y laborales.
- Impulso a la una vida autónoma, toma de decisiones y la generación de proyectos de vida.
- En el Centro, las fases propuestas en el Proceso Formativo, permitirán articularse los docentes

para generar una organización flexible, en función de las necesidades y características de los alumnos, un fortalecimiento con escenarios productivos, para ajustar las estrategias pedagógicas que respondan a la demanda del sector productivo.

- La articulación de contenidos, por ejemplo al desarrollar las actividades en los diferentes talleres, se posibilita el desarrollo de proyectos o simulaciones donde fortalezcan y pongan en juego competencias básicas y ciudadanas.

LA IMPORTANCIA DEL TRABAJO COLABORATIVO EN EL DESARROLLO DEL CURRÍCULO

El trabajo colaborativo debe considerarse como una cultura de trabajo, que si bien no se ha dimensionado en su totalidad en los procesos pedagógicos, es necesario que el Centro reconozca su importancia y establezca acciones para su desarrollo; la colaboración no se genera por el solo hecho de estar juntos en un espacio de trabajo, requiere impulsarse como un ejercicio cotidiano y conforme se avance en establecerlo el Centro se apropiará de esta condición.

La colaboración es una condición necesaria para orientar los procesos educativos en las escuelas, la participación de cada integrante de la comunidad desde el papel que le toque, redundará en las acciones que coadyuven en la mejora de los resultados de aprendizaje.³

El trabajo colaborativo, se denomina como el planteamiento de acciones y decisiones en un grupo de pares, para el cumplimiento efectivo de objetivos organizacionales a corto, mediano y largo plazo, tiene algunas características, entre ellas:

1. Tener objetivos concretos: es fundamental tener presente la finalidad del trabajo grupal para no perder el sentido, debe ser clara y compartida.
2. Reconocer una estructura: organizar sus componentes por jerarquías o funciones para asignar roles y mantener una regulación del grupo.
3. Fomentar su funcionamiento. Determinar claramente las relaciones de los integrantes acordes a las características del grupo.
4. Planear estratégicamente: visión sistemática de procesos grupales, reconocer los entornos y posibilidades del grupo.
5. Reconocer la pluralidad: la diversidad de ideas como una ventaja en beneficio propositivo del grupo.

³ Domingo Segovia, Jesús (2004). Asesoramiento al Centro Educativo, Colaboración y Cambio en la Institución. Octaedro EUB. México p. 92



6. Asumir un compromiso grupal: El grupo al tomar decisiones y concretarlas en acciones, asume un compromiso que afecta a todos.
7. Carácter integrador: recurre al uso del diálogo para regular perspectivas y lograr acuerdos de responsabilidad colectiva.
8. Control y supervisión: los procesos deben ser regulados, revisados y evaluados periódicamente para el correcto cumplimiento de los objetivos planeados.
9. Calidad del trabajo grupal: cumple con las acciones estratégicas de los procesos en tiempo y en forma.

Es importante considerar el trabajo colaborativo como una condición para el desarrollo del planteamiento que busca una transformación de la atención que se ofrece a los adolescentes y jóvenes con discapacidad, que involucra cambios en las culturas de trabajo, pero también en la concepción del servicio y la oferta curricular, como elementos que permitan una organización distinta, para impulsar culturas y prácticas inclusivas a fin de dar respuesta al reto que implica el compromiso institucional que asume la Dirección de Educación Especial, para la atención de este grupo poblacional; en este marco podemos hablar de un servicio educativo con las siguientes características:

El Centro de Atención Múltiple Laboral

El CAM Laboral, representa una oferta educativa para los Jóvenes de 15 a 22 años de edad que presentan discapacidad; atendiendo a las necesidades de formación propias de esta etapa de vida, favoreciendo su desarrollo integral, la autonomía y la construcción de un proyecto de vida.

El Centro de Atención Múltiple Laboral es un servicio escolarizado de la Educación Especial, que promueve el aprendizaje, la participación y la disminución o eliminación de barreras que enfrentan las personas con discapacidad. En el marco de la Inclusión se promueve el acceso y permanencia de estos jóvenes al sistema educativo a través de la oferta de este servicio, así mismo considerando su carácter transitorio coadyuva la inclusión de los alumnos y alumnas a contextos escolares regulares y de formación para el trabajo.

El personal que brinda atención en este servicio trabaja en colaboración con padres de familia, organizaciones gubernamentales y de la sociedad civil para impulsar la formación de los alumnos y las alumnas, poniendo a disposición recursos especializados, metodológicos, didácticos y de vinculación interinstitucional.

Bajo este marco se impulsa un Modelo de Educación para la Vida y el Trabajo, que favorece el desarrollo de Competencias Básicas, Ciudadanas y Laborales en interacción con diversos escenarios escolares y productivos al término de la Educación Básica.

El servicio educativo descrito anteriormente ha planteado como perfil de egreso que los alumnos y las alumnas al término de su atención educativa hayan desarrollado competencias y rasgos relacionados con los siguientes aspectos:

PERFIL DE EGRESO DE CAM LABORAL

Competencias básicas y ciudadanas

- **Para el aprendizaje funcional y permanente.**

Son las relacionadas con las posibilidades de continuar aprendiendo a lo largo de la vida, el uso de las habilidades académicas funcionales así como la movilización de los diversos saberes culturales para comprender la realidad

- **Comunicativas**

Implican habilidades para recibir, comprender y expresar mensajes. Estas facilitarán el acceso a información para satisfacer sus necesidades, dudas e inquietudes que surjan a lo largo de su vida. También comprenden el buscar y solicitar apoyo para obtener información.

- **Para el manejo de situaciones**

Aquellas vinculadas con la autodeterminación de su vida en los aspectos afectivo, social, económico y proyecto de vida. Solicitar y considerar los apoyos que se le ofrezcan. Implica toma de decisiones, autonomía, independencia, administrar su tiempo libre, prever y asumir las consecuencias de sus actos, el manejo al fracaso y la frustración.

- **Para la convivencia**

Son las implicadas en las relaciones con otros y la naturaleza, donde se reconoce y manifiesta como un ser valioso con la habilidad de enriquecerse al relacionarse con los otros y trabajar con los demás, con capacidad de negociar y acordar. Actúa con respeto a la diversidad sociocultural de su entorno y manifiesta una conciencia de pertenencia a su cultura, su país y al mundo.

- **Para la vida en sociedad**

Implica la capacidad de decidir y participar en la sociedad de acuerdo a normas y valores establecidos y a partir de estos, autorregularse en sus interacciones. Participa con una cultura cívica y ética basada en valores universales como la democracia, la paz y el respeto a la legalidad y los derechos humanos. Participa en una actividad productiva, considerando las formas y opciones de trabajo en la sociedad, que le permitan un ingreso económico.



Rasgos orientadores

Competencias Básicas y Ciudadanas

- a) Utilice en su vida cotidiana, la escritura y lectura funcionales, los conceptos matemáticos básicos, conceptos de las ciencias en la medida en que se relacionan con el conocimiento del entorno físico, la salud y la sexualidad.
- b) Comprenda y exprese los mensajes utilizando la lengua hablada, escrita y otras alternativas de lenguaje como la expresión facial, el movimiento corporal, uso de gestos, entre otras, que permitan satisfacer sus necesidades.
- c) Inicie, mantenga y finalice interacciones con otras personas.
 - Reconozca sentimientos propios y de los demás, regule su conducta e interacción con los otros.
 - Reconozca, acepte y ayude a los otros.
 - Comprenda y acepte intervenciones de otros como peticiones, señalamientos de emociones, felicitaciones, comentarios o negativas.
 - Entable amistades, dimensione y determine la relación de pareja.
 - Muestre un comportamiento socio-sexual aceptado socialmente.
- d) Elige sus metas personales para participar en los diferentes contextos de su vida, solicita los apoyos que requiera. Practica valores universales como la honestidad, tolerancia, respeto a las leyes y normas en la convivencia armónica.
- e) Sea sensible al arte y participe en la apreciación e interpretación de expresiones artísticas.
- f) Participa en actividades físicas como formas para favorecer su desarrollo físico, mental y social.
- g) Practique la higiene y el cuidado de su persona en beneficio de su salud y protección.
- h) Haga uso de los servicios con que cuenta su comunidad: tiendas, transporte, mercado, entre otros. Ante una contingencia solicite apoyo.
- i) Administre su tiempo libre de acuerdo a sus gustos y preferencias.
- j) En el marco de un proyecto de vida elige alternativas y cursos de acción con base en criterios y apoyos.
- k) Participe en su hogar, realice tareas domésticas: el mantenimiento y aseo de espacios, cuidado de su ropa, prepare alimentos, entre otras.

l) Conoce sus derechos y obligaciones como ciudadano mexicano, y con apoyos, participe en los diferentes contextos para ejercerlos.

m) Sea capaz de iniciar, realizar y finalizar tareas relacionadas con una actividad productiva:

- Manifieste control personal en la interacción con compañeros, clientes y empleadores
- Sea asiduo y puntual en sus labores
- Maneje dinero, tiempo y medidas.

n) Se defienda, cuando la situación lo amerite, solicite ayuda cuando lo requiera.

Competencia Laboral

Rasgos orientadores

1. Reconozca y utilice instalaciones, áreas de trabajo, áreas de seguridad y de servicios en su caso, que caracterizan al centro de trabajo, o espacio donde desarrolle actividades productivas, ya sea en prácticas laborales o trabajo por cuenta propia.

- Evaluar la identificación de los equipamientos precisos para desenvolverse laboralmente, la capacidad de realizar actividades en instalaciones laborales y el conocimiento de los servicios que se ofrezcan, respetando las pautas, políticas o reglamentos establecidos por los que se rigen.

2. Use los materiales, herramientas y máquinas adecuadas para elaborar productos u ofrecer servicios de acuerdo a posibilidades y de acuerdo al tipo de taller y el equipamiento disponible.

- Evaluar que el alumno conozca los nombres, funciones y utilidades de los materiales, herramientas y máquinas que se necesitan para realizar productos u ofrecer servicios.

3. Elaborar un producto siguiendo un plan, con ayuda, empleando adecuadamente los materiales, herramientas, máquinas y técnicas.

- Evaluar la elección del material y las herramientas adecuadas así como la elaboración del producto. Dicha elaboración se debe realizar de una manera ordenada, procediendo con unas técnicas determinadas. El resultado ha de ser aceptablemente válido desde el punto de vista funcional, sin tener en cuenta el grado de perfección de las técnicas utilizadas.

4. Participe en trabajos respetando las normas de funcionamiento, asumiendo responsabilidades y desempeñando las tareas encomendadas.

- Evaluar la disposición para participar en las tareas de grupo y asumir una parte del trabajo, reconociendo lo que hace cada persona y que su trabajo repercute en el resultado final.



5. Coopere en la superación de dificultades surgidas en el grupo, aportando ideas y esfuerzos con generosidad y tolerancia hacia los demás.

- Evaluar la disposición a cooperar en la resolución de problemas surgidos en el grupo, relacionados con las actividades propias del trabajo y de la convivencia laboral.

6. Identifique la información de los mensajes transmitidos a través de señales, símbolos e iconos más frecuentes en los entornos laborales y actúe de acuerdo con lo que se indica en cada uno de ellos.

- Evaluar la capacidad para comprender los mensajes sobre los temas relacionados con la seguridad y la salud laboral, así como identificar las señales que indican la localización de materiales, herramientas, zonas de seguridad, entre otros.

7. Reconozca y demuestre el buen uso de materiales, herramientas, máquinas e instalaciones, así como el orden y la limpieza para la buena conservación, mantenimiento y duración de los mismos.

- -Evaluar que el alumno realice actividades de mantenimiento, conservación, cuidado y colocación de materiales, máquinas y herramientas que utiliza para garantizar su conservación y uso en óptimas condiciones, de acuerdo a sus posibilidades.

8. Cumpla las normas de seguridad en el trabajo establecidas, así como el uso de los equipos de protección adecuados.

- Evaluar el cumplimiento de las medidas de precaución y protección cuando realiza distintas operaciones laborales para evitar situaciones de riesgo, valorando las posturas correctas, el seguimiento de los ritmos de actividad y descanso, el conocimiento de los efectos de la manipulación de material tóxico y del empleo de herramientas o máquinas que conllevan riesgos.

9. Exprese utilizando la terminología adecuada, necesidades propias de situaciones laborales de forma oral o mediante sistemas alternativos.

- Evaluar la capacidad del alumno para comunicar y expresar las situaciones más frecuentes en los entornos laborales, como solicitar material, demandar ayuda, solicitar permisos, entre otros, a través del sistema de comunicación utilizado por cada uno.

10. Reconozca las posibilidades y dificultades de uno mismo para la realización de tareas laborales determinadas.

- Se trata que los alumnos y alumnas se auto-conozcan, para optar y decidir por un trabajo adecuado a sus características y evitar dificultades posteriores, para ello se deberán identificar sus destrezas, habilidades, intereses y conjugar el nivel de expectativas con sus posibilidades.

11. Reconozca las características de las organizaciones y centros laborales y de sus puestos de trabajo o funciones sobre las cuales existan posibilidades de acceder para desempeñar un trabajo de acuerdo con determinadas capacidades.

- Evaluar si el alumnado es capaz de identificar los distintos sectores productivos, diferenciar distintos tipos de empresas, apreciar diferencias de algunas profesiones u oficios, saber lo que realizan distintos trabajadores, las actividades productivas y sectores que tienen mayor demanda, identificando condiciones de trabajo y tipos de contrato, en función de su futuro laboral.

12. Utilice distintos recursos que sirven para la búsqueda de empleo.

- Evaluar si el alumnado es capaz de aprovechar distintos recursos y medios que están a su alcance, como pueden ser: asociaciones, organismos oficiales, medios de comunicación, tabloneros de anuncios, profesionales del centro, entre otros, que puedan facilitar la obtención de un trabajo.

13. Conoce los distintos derechos y obligaciones con los que cuentan los trabajadores cuando desempeña una actividad laboral dentro de cualquier tipo de empresa o centro de trabajo.

- Evaluar hasta qué punto el alumno tiene en cuenta que está sujeto a una serie de normas que regulan sus relaciones laborales cuando desarrolla un trabajo dentro de la empresa, centro de trabajo o en actividades productivas por cuenta propia.

14. Conocer y adaptarse a las políticas y, normas y reglamentos donde se realizan prácticas laborales, empleo formal del centro donde desempeña el trabajo y al puesto o función.

- Evaluar que el alumno identifica algunos aspectos de la empresa donde desarrolle su trabajo, como pueden ser los productos, servicios y normas que realiza y las funciones de distintos empleados. También se comprobar si es capaz de desempeñar su trabajo de acuerdo con la formación recibida y si se "integra" adecuadamente en el contexto laboral. Se valorará el producto, desempeño o servicio realizado, así como la puntualidad, ejecución de las instrucciones, cumplimiento de normas y la buena disposición a colaborar.

Dicho perfil, contempla la formación de un ciudadano autónomo y productivo, para lo cual, el CAM Laboral, reorganiza su oferta educativa, de manera que de paso a las competencias antes referidas, considerando propósitos y contenidos como base para orientar el proceso educativo en todos los servicios que atienden a adolescentes y jóvenes con Discapacidad.



II.Oferta Educativa del CAM Laboral

El proceso de formación se encuentra organizado en tres campos de formación que sirven de base para la constitución del Planteamiento Curricular, según el tipo de competencia por desarrollar y considerando los talleres como los espacios escolares, donde los procesos de enseñanza y aprendizaje se organizan de manera articulada, así mismo se consideran espacios productivos para el fortalecimiento específico de acuerdo con la especialidad, dicha organización técnica se explica en el apartado del Proceso Formativo.

Mapa curricular

CONTINUIDAD AL TRAYECTO FORMATIVO DESARROLLO EN ESCENARIOS ESCOLARES (TALLERES) Y ESCENARIOS PRODUCTIVOS	COMPETENCIAS	CAMPOS FORMATIVOS	FASE DE ROTACIÓN FORMATIVA	FASE DE ALTERNANCIA	FASE DE FORMACIÓN EN ESCENARIOS PRODUCTIVOS	
			COMPONENTES		COMPONENTES	
	Ciudadanas	Desarrollo personal y social	Autonomía e independencia personal		Proyecto de vida	
			Relaciones interpersonales		Participación social	
			Promoción de la salud y desarrollo físico			
			Expresión y apreciación artísticas			
			Educación física			
	Básicas	Desarrollo Académico instrumental	Comuniación			
			Pensamiento matemático			
			La ciencia en la vida cotidiana			
			Tecnologías de la Información			
Laborales	Desarrollo laboral	Formación laboral general		Formación laboral específica		
		Especialidades				

Los talleres que conforman la oferta del CAM son espacios que contribuyen al desarrollo integral de los alumnos y las alumnas; para efectos de organización del trabajo pedagógico, para ello se han planteado las siguientes especialidades.



Descripción

Campo de formación	Especialidad	Clave de la Carrera/ Especialidad	Módulos/Cursos	Clave del Módulo/Curso	Información disponible
SECTOR TURISMO	1.- Preparación de Alimentos y Bebidas 2.- Apoyo al Servicio de Comensales		Planear la elaboración de platillos		Normas Técnicas
			Elaborar platillos		
			Manejo del recetario base de bebidas frías y calientes Preparación de bebidas Atender al cliente en bebidas		Normas Técnicas
INDUSTRIA DE LA PANIFICACIÓN	3.- Panadería		Elaboración de productos de panificación		Normas Técnicas
			Elaboración de pan dulce		
			Elaboración de pan francés Complementario: Elaboración de pasteles		
SISTEMAS DE IMPRESIÓN ARTES GRÁFICAS	4.- Serigrafía		Medidas de Seguridad e Higiene		Normas Técnicas
			Mantenimiento del Área, Maquinaria y Equipo de Trabajo		
			Preparación de Maquinaria y Equipo		
			Reproducción de la Imagen		
			Impresión de la Imagen		
PROCESOS DE PRODUCCIÓN	5.- Fabricación de muebles de Madera		Preparación de Maquinaria y Equipo para la elaboración de Muebles Armado de Muebles de Madera		Normas Técnicas
			Terminado de Muebles de Madera		
			Pintado de piezas, componentes y Muebles de Madera		
			Restauración de Muebles de Madera		
IMAGEN Y BIENESTAR PERSONAL	6.- Estilismo y Bienestar Personal		Embelllecimiento del Cabello		Normas Técnicas
			Maquillaje del Rostro		
VESTIDO Y TEXTIL	7.- Costura. Confección y bordado		Confección Bordado Complementario: Servicios de Lavado y Planchado de Prendas		Normas Técnicas

LÍNEAS PEDAGÓGICAS QUE CONTRIBUYEN AL FORTALECIMIENTO DEL CURRÍCULO

Las líneas pedagógicas de la Escuela de Tiempo Completo amplían las oportunidades de aprendizaje de las alumnas y los alumnos que asisten a la Educación Básica, contribuye a mejorar los resultados educativos; fortalecen el currículo y apoya la atención de las necesidades de todos los educandos.⁴

Para lograr tal cometido la Dirección de Educación Especial retoma las líneas pedagógicas como base del enriquecimiento de la Oferta Educativa para el CAM Laboral, permitiendo contar con materiales y estrategias para la consolidación de competencias de tipo básico y ciudadano.

Las escuelas de tiempo completo disponen de un horario que permite incidir en el desarrollo integral de los alumnos al responder a las necesidades de los alumnos. Los maestros encontraran en estas líneas la posibilidad de organizar actividades que enriquecen la planeación y el trabajo pedagógico con los alumnos, articular contenidos con los campos de formación y competencias a desarrollar.

Antúñez menciona que el tipo de jornada por sí misma, no produce más o mejores aprendizajes sino que éstos dependen de la metodología didáctica que utilicen los docentes, de la actitud que tengan ante sus alumnos y ante su trabajo, de las expectativas sobre sí mismos y sus estudiantes y también, en último término, de su actitud ante el tipo de jornada escolar que se adopte en su escuela.

Para organizar y distribuir el tiempo y las actividades de la jornada escolar es indispensable considerar algunas de las principales características:

1. No se trata de un modelo pedagógico alternativo, sino de una estrategia educativa que busca fortalecer las competencias y saberes de los estudiantes al dedicar más tiempo al trabajo y profundizar en los contenidos curriculares.

2. Las Líneas de Trabajo son parte de la propuesta pedagógica.

A partir de estas Líneas se desarrollan actividades educativas para enriquecer y fortalecer los conocimientos, habilidades, valores y actitudes de los alumnos, están encaminadas a:

- Promover la participación, colaboración e interacción entre los alumnos y los maestros.
- Favorecer y fomentar el trabajo individual y colectivo en un ambiente de respeto, orden y disciplina.
- Aprovechar al máximo el tiempo escolar.
- Propiciar la utilización efectiva de materiales de apoyo para el aprendizaje.

Es importante señalar que el abordaje de los contenidos de las líneas será parte de las actividades que se desarrollan en los talleres para consolidar competencias básicas y ciudadanas, no implica contar con

4 SEP/SNTE. Programa de Escuelas de Tiempo Completo. Orientaciones Pedagógicas para las Escuelas de Tiempo Completo. Primera Edición México, 2009 p.5

un taller adicional para cubrir los propósitos formativos, ya que la finalidad es enriquecer el aprendizaje y no la creación de talleres por sí mismos, considerándose como parte de la oferta educativa.

Vinculación de las líneas pedagógicas de Escuelas de Tiempo Completo con los propósitos formativos del CAM Laboral

LÍNEAS DE TRABAJO	PROPÓSITO	VINCULACIÓN CON LOS PROPÓSITOS DEL CAM LABORAL
Fortalecimiento de los aprendizajes	Atender particularmente a los niños, niñas y jóvenes que están en situación de riesgo escolar al fortalecer sus capacidades y mejorar su desempeño.	Determinar los aprendizajes que requieren mayor fortalecimiento enfatizando aspectos comunicacionales, de uso funcional de las matemáticas y conocimiento del medio natural y social.
Uso didáctico de las Tecnologías de la Información y la Comunicación	Utilizar el potencial didáctico de las TIC para promover ambientes que favorezcan el desarrollo de competencias e impacten en los aprendizajes escolares.	Utilización de los recursos tecnológicos con los que cuenta la escuela como aulas de cómputo para fortalecer los aprendizajes y contenidos programáticos y desarrollar competencias informáticas: uso básico de como medio de comunicación y de búsqueda de información. Será importante considerar el uso de las recomendaciones de los materiales de apoyo como el Cuadernillo "Tecnologías de la Información y Comunicación".
Aprendizaje de una Lengua	Propiciar la participación e integración de la diversidad de personas a través del lenguaje y la comunicación como un recurso que facilite la satisfacción de las necesidades básicas de aprendizaje.	En el caso de la Dirección de Educación Especial, se ha planteado el lenguaje de señas, braille, tableros de comunicación. Será importante el reconocimiento de otras lenguas utilizadas para la comunicación como es el caso de los alumnos y alumnas bilingües indígenas o si se cuenta con otro tipo de recursos comunicacionales, explotarlos en función de las necesidades privadas derivadas de la discapacidad.
Arte y Cultura	Desarrollar a partir de los intereses, gustos y preferencias de los alumnos, su sensibilidad, creatividad, autonomía y conocimiento de su cultura.	Los contenidos artísticos, representan la posibilidad de generar experiencias que complementen el acercamiento a distintas culturas, formas de ver el mundo, expresión de la creatividad. Es importante considerar alguna o algunas de las 4 disciplinas básicas, que apoyen a elevar la autoestima, la independencia habilidades motrices y plásticas, la participación y comunicación en equipo para organizar ceremonias, obras de teatro, canciones, actividades de danza, organizar la ejecución de instrumentos, hasta el enriquecimiento en los talleres generando diversos productos de mandera o metálicos o bien de las diferentes formas de expresión de áreas gastronómicas. Será importante considerar el material de apoyo denominado "Arte y Cultura".
Convivencia y Alimentación Saludable y Cuidado del Medio	Promover el cuidado de la salud, mediante la adquisición de hábitos alimenticios y de higiene en los niños, las niñas, los jóvenes, docentes y las familias.	Será importante desarrollar esta línea con base en los contenidos referentes a la higiene personal y en el trabajo, se debe considerar objetivos nutricionales que favorezcan los hábitos alimenticios de los alumnos que a través de los menús propuestos en los materiales de apoyo, en las recomendaciones para una alimentación saludable de la Caja de Herramientas y de las actividades que se desarrollan en los talleres de preparación de alimentos. Mediante vinculación interinstitucional se pueden generar redes de apoyo con centro de salud (nutriólogos) o Delegaciones Políticas. Así mismo será importante vincular al uso de diversas sustancias como detergentes o solventes utilizados en los talleres, su disposición y desecho adecuado, de acuerdo a las normas de seguridad y a los contenidos de protección ambiental.
Recreación y desarrollo físico	Desarrollar en las niñas y los niños sus potencialidades a través de juegos y actividades recreativas y deportivas a fin de explorar, conocer y favorecer sus gustos e intereses personales.	La Educación Física Escolar, que considera sus modalidades recreativa, de desarrollo físico y deporte contribuye al sano crecimiento y desarrollo, al manejo de corporeidad, la motricidad y la relación con otros, son elementos que permitirán fortalecer el desempeño en las actividades de los talleres, así como aumentar la colaboración y convivencia con otros a fin de lograr determinados objetivos como es el caso del deporte, competencias que pueden ser transferidas a otros contextos incluyendo los laborales.

ESTRUCTURA ORGANIZATIVA DEL CAM LABORAL

Para la atención que ofrece el Centro de Atención Múltiple, se organiza de la siguiente manera:

Cuenta con un grupo de docentes que imparten los talleres, así como un equipo de apoyo interdisciplinario, que favorecen la planeación y evaluación de los aprendizajes, un director responsable de la institución que organiza y coordina los procesos educativos y cuenta también con personal administrativo. La organización escolar se realiza al inicio del ciclo correspondiente con la participación de todo el personal con base en los Lineamientos Generales para la Organización y Funcionamiento de los Servicios de Educación Básica en el Distrito Federal.

CAM Laboral

	DIRECTOR	
Docentes frente a grupo	Equipo de apoyo	Personal administrativo
	Psicólogo (s)	Administrador (a)
	Maestro (a) especialista en Discapacidad Intelectual	Apoyo secretarial
	Maestro de Comunicación	Apoyo de servicios a la educación
	Trabajador (a) Social	

III. Proceso Formativo

Organización técnico pedagógica

De acuerdo a lo señalado, el CAM organiza el proceso formativo en 3 fases, que corresponden al tipo de competencias en el que se hace énfasis, de manera que al término de su escolaridad, las alumnas y los alumnos cuenten con las herramientas necesarias para su tránsito a la vida adulta.



a) Descripción general de las fases

Fase de Rotación formativa: Para el desarrollo de competencias básicas y ciudadanas, adquiridas en los diversos talleres como espacios formativos, tendientes a generar la polivalencia en los alumnos.

Fase de Formación en Alternancia: Énfasis en el Desarrollo de competencias laborales generales y específicas, en escenarios alternados: escuela-centro formador (establecimiento comercial, empresa), en una actividad más o menos específica y que puede desarrollar varias tareas en torno a un puesto o función productiva.

Fase de Formación en Escenarios Productivos: Énfasis en el desarrollo de competencias laborales específicas en un escenario real, en el cual se tiene una carga horaria específica con una función determinada.

b) Desarrollo de las Fases

El Proceso formativo considera tres momentos denominados fases, señalados anteriormente, las cuales tienen como finalidad que los alumnos y las alumnas cuenten con la capacidad de desempeñarse autónomamente en diferentes espacios educativos, sociales y laborales, les permitan participar y decidir en su vida conforme al derecho de todas las personas. Esquema X

El CAM como se señalará en cada fase, debe contemplar un proceso metodológico que permita la flexibilidad en su organización, la vinculación de los diferentes actores para el desarrollo de cada una de ellas y la apertura al cambio, para promover formas distintas de realizar las actividades, trascendiendo los paradigmas tradicionales de capacitación en el centro.

Es importante señalar que en los talleres se desarrollarán los tres tipos de competencia mencionados en el planteamiento técnico, ya que de manera integral éstas conllevan al fortalecimiento de la formación de los alumnos y las alumnas, aunque para efecto del trabajo pedagógico y didáctico se enfaticen algunas de ellas de acuerdo a la fase del proceso formativo en la que se encuentre el alumno o alumna; por ejemplo: en la fase de rotación formativa se trabajan todas las competencias, en este proceso se hace hincapié en el desarrollo de competencias básicas y ciudadanas aunque en la organización metodológica se enfaticen éstas, en los hechos no se encuentran desvinculadas de las demás y se encuentran articuladas entre sí. En la fase de alternancia se desarrollan también todas ellas, sin embargo se hará énfasis en las competencias laborales generales y específicas y en la fase de formación en escenarios productivos se enfatizarán las competencias laborales específicas, aún cuando se continúe impulsando las básicas, las ciudadanas y las laborales generales.

Así mismo cabe mencionar que cada fase considera tres momentos de evaluación (inicial, de proceso y final), que orientan la planificación y la toma de decisiones en el proceso de atención.



FASE DE ROTACIÓN FORMATIVA

La Rotación se considera como un proceso que el propósito el desarrollo de competencias básicas y ciudadanas, mismas que no se encuentran desvinculadas de las actividades que se realizan en los talleres y que son transferibles entre contextos, de manera que al enfrentarse a múltiples realidades cotidianas, adquieran los alumnos y las alumnas los aprendizajes necesarios para enfrentarlas con mejores condiciones de éxito.

Esta fase se orienta a generar procesos educativos polivalentes y coadyuva en el conocimiento de las diferentes especialidades que oferte el CAM, la Rotación Formativa se realizará por un ciclo escolar de acuerdo a la organización y la oferta disponible del CAM, en un mínimo de 2 talleres y un máximo de 4. La asignación y selección de los talleres de rotación estará en función de la evaluación inicial y la toma de decisiones de los profesionales del servicio respectivo.

Dicha fase contempla la siguiente carga horaria

Rotación Formativa	
Horario	Actividades
8:00 a 8:30	Actividades Iniciales
8:30 a 13:00	Desarrollo y Fortalecimiento del Currículum con énfasis en las Competencias Básicas y Ciudadanas en el contexto del taller
13:00 a 14:00	Receso (comida)
14:00 a 15:30	Desarrollo y Fortalecimiento del Currículum con énfasis en la Competencias Laborales Generales en el contexto del taller
15:30 a 16:00	Actividades de Autoevaluación y Cierre

Evaluación Inicial

Al ingreso al CAM Laboral, los alumnos y las alumnas formarán parte de una evaluación inicial que se basará entre otros aspectos en la observación sistematizada, entrevistas con padres, madres de familia, los alumnos, las alumnas y en la recuperación de la información que ofrecen los centros educativos de procedencia como informes finales y boletas, carpeta del alumno, entre otros a través de las instancias correspondientes de Control Escolar; esta evaluación representa un contenido importante para identificar las competencias que poseen los alumnos y las alumnas a fin de contar con elementos que permitan determinar de manera colegiada entre los profesionales el ingreso al centro o su derivación a otra opción educativa.

Si se determina el ingreso definitivo al centro, dentro del proceso de evaluación inicial se considerarán además los siguientes criterios generales:



- Analizar la información del aspirante identificando las competencias básicas desarrolladas durante su estancia en el CAM de Educación Básica, considerando los procesos comunicativos, el pensamiento matemático, hábitos, trabajo en equipo, seguimiento de instrucciones, independencia, desplazamiento, resolución de problemas sencillos, nivel de asistencia requerido, habilidades, aptitudes, actitudes hacia el trabajo y con las personas, conocimiento de elementos específicos del taller o talleres, nivel de socialización, intereses laborales, entre otros que considere necesarios el CAM.
- En el caso de iniciar la rotación del alumno o alumna a un determinado taller donde su desempeño, socialización o interés vocacional no corresponda con las actividades básicas de la especialidad, se considerará su rotación a otro taller previo análisis en colegiado con el equipo interdisciplinario, el docente de taller y el director, estableciendo la justificación técnica correspondiente.
- Para efectos de lo considerado para estadística al 30 de septiembre, se reportará a los alumnos en rotación en el taller en el que se encuentran en ese momento.

Esta evaluación está orientada a reconocer las condiciones de cómo inicia el grupo, sus necesidades y las características de los contextos, considerando aspectos como conocimientos previos, estilos y ritmos de aprendizaje, intereses, motivación para aprender, competencia curricular y las interacciones grupales. Permitirá valorar la eficacia de las estrategias, las actividades y los recursos empleados. Su propósito fundamental es la toma de decisiones para guiar la planificación y la provisión de recursos.

Reporte de Evaluación Inicial

Para poder culminar este proceso es necesario integrar los datos de la evaluación en la carpeta pedagógica del alumno, el cual debe contener lo siguiente:

- Ficha de identificación con los datos generales del alumno en forma breve.
- Datos significativos de la entrevista con los padres, madres o tutores.
- Datos significativos de la entrevista al alumno.
- Sugerencias para el proceso de formación, incluyendo consideraciones metodológicas, fortalezas para la futura ubicación en una especialidad fija y en el empleo, orientación a los padres en aspectos significativos y cualquier otra alternativa que contribuya al proceso educativo.
- Consideraciones para su Inclusión Escolar a Sistemas de Capacitación Regular, opciones de derivación y criterios de seguimiento.
- Conclusiones.



La rotación permitirá al docente del taller y el equipo de apoyo recabar la información necesaria a fin de reducir las posibilidades de deserción o discontinuidad en su formación. Este proceso se complementará mediante fuentes de información como:

- Guía de observación y sistematización que realizarán conjuntamente docentes y personal del equipo de apoyo interdisciplinario, considerando dos aspectos principales: Desarrollo personal y social y laboral general-específico, los cuales pueden ser complementados por otros que aporte el propio CAM.
- Entrevista con las familias o tutores.
- Entrevista con los alumnos y las alumnas.

Evaluación de Proceso

Si bien se deben considerar los aspectos de la Evaluación Inicial, para empezar el proceso de Formación, la Evaluación de Proceso es un momento del proceso educativo que se orienta a retomar la planeación realizada y el trabajo de los alumnos para observar los avances en el aprendizaje, resultados a corto y mediano plazo, sin perder de vista los propósitos formativos y las metas que se planteó el colectivo docente con respecto al proceso de enseñanza de los alumnos.

En el aula, permite recuperar información sobre el logro educativo de los estudiantes, lo que permite planificar y organizar la enseñanza a nivel de la escuela, los resultados de la evaluación brindan información para mejorar la organización escolar y la atención educativa que se ofrece.

Esta información permitirá reconocer cuales son las barreras para el aprendizaje y la participación en el grupo y tomar las decisiones pedagógicas correspondientes a fin de que con elementos de carácter cualitativo, se relacione con el nivel de logro de los aprendizajes esperados como insumo para la evaluación parcial.

La Evaluación Final

Es el momento en que el docente hace un reconocimiento de los logros en el aprendizaje, así como del nivel de alcance de los objetivos propuestos en un período determinado, considerando el desarrollo de competencias básicas y ciudadanas principalmente y los logros alcanzados en función de las competencias laborales.

La evaluación final no debe perder su intención formativa durante el tránsito de los alumnos por las distintas fases de formación, es decir no es un corte que concluya con el proceso educativo, ya que constituye un elemento de partida para organizar la planeación de la siguiente fase.

Dicha evaluación deberá acompañarse de *evidencias de conocimiento, de desempeño, de productos y de actitud* de los alumnos y las alumnas que de cuenta de las competencias desarrolladas durante el proceso de rotación.

FORMACIÓN EN ALTERNANCIA

La alternancia es un proceso desarrollado a través de prácticas laborales, que tienen como propósito otorgar ventajas para el alumno y constituye un recurso para complementar o ampliar la formación con conocimientos o aprendizaje de técnicas no practicadas en el centro de origen y necesarias según el programa de estudio y complementa la formación en áreas concretas. Por ello, se plantea como un recurso adicional para la adquisición de las competencias propias de la especialidad y la consolidación de competencias generales.

En las empresas, las ocupaciones se han agrupado por afinidad de funciones, buscando con ello plantear ofertas educativas que permitan la movilidad entre varios campos ocupacionales, es decir, formar en áreas que sirvan a varias ocupaciones, logrando con ello polivalencia y movilidad ocupacional de quienes poseen dicha formación.

Esta fase se encamina a fortalecer las competencias en una especialidad, alternando en escenarios escolares y los productivos. El proceso denominado práctica laboral, permitirá completar la formación para desempeñar tareas propias de una actividad productiva y proporciona una experiencia formativa reconocida y valorada en los ámbitos laborales.

Las ventajas de esta fase es que permite la vinculación entre los centros formadores y las empresas (u otros escenarios productivos), propone formas diversificadas de colaboración entre ambas, en las que se incluye la oferta de prácticas para alumnos que se encuentran en proceso de consolidación de competencias, entre otras por las siguientes razones:

- Complementa las condiciones de equipamiento, organización, ambiente y reglas de trabajo.
- Oportunidades de formación y socialización de los alumnos, necesarios en cualquier intención socio-adaptativa.
- Parámetros de evaluación sobre las competencias logradas que requieren de consolidación o incluso el abordaje y desarrollo de nuevas habilidades, conocimientos, destrezas y actitudes, retomadas por los propios Centros que permitan reconsiderar sus procesos de formación, como procesos de mejora al estar conectados al mundo del trabajo.
- Acercamiento a las condiciones más próximas a la realidad laboral; así como el conocimiento de derechos y obligaciones.

Aspectos relevantes para la planeación de la alternancia

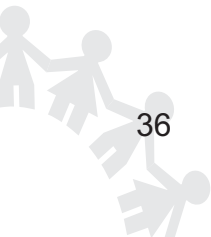
- Planear los aprendizajes que requiere consolidar el alumno en referencia a competencias básicas, ciudadanas y laborales.
- Prever que las prácticas cubran propósitos de formación para los alumnos y las alumnas, así como la intencionalidad del docente para relacionar el sentido de las prácticas con el perfil que se quiere desarrollar y no perder el sentido de formación que proporciona la asistencia los escenarios reales.
- El equipo de apoyo conjuntamente con el docente deberá elaborar la Planificación de la Práctica Laboral, así como la evaluación de los alumnos y las alumnas a fin de identificar las fortalezas y debilidades, con la orientación e información necesaria para los padres de familia.
- Equilibrar la asistencia de manera que no ocasione dificultades en los centros.
- Considerar diferentes escenarios en donde los alumnos desarrollen una gama de aprendizajes, en espacios que reúnan las condiciones que promuevan la inclusión laboral (vinculación y acuerdos con empresas).
- Considerar que la meta es cubrir la necesidad formativa y no el proceso de alternancia por sí mismo, ya que es una estrategia de formación.
- Evaluación de los recursos disponibles para la alternancia (competencias del alumno, condiciones del escenario, apoyos de la escuela y los padres de familia).
- Establecer contacto con el espacio productivo donde se realizará la práctica.
- Elaboración de la carpeta o portafolio de Práctica Laboral del alumno.

Cabe señalar que los elementos que se consideran para el diseño y desarrollo de las prácticas constituyen una base que contribuye al buen funcionamiento del proceso, por ello se hace énfasis en la implicación del personal de apoyo para el seguimiento en los distintos instituciones y establecimientos productivos para favorecer el desarrollo de competencias y facilitan los procesos de inclusión de los alumnos a corto y mediano plazo, contribuyendo a que los alumnos enfrenten tareas en un ambiente distinto al escolar.

Esta fase será cursada en dos ciclos escolares, posterior a la fase de rotación.

Periodos de Alternancia

CICLO	1° PERIODO	2° PERIODO
Primer ciclo	5 meses de permanencia en el taller designado	5 meses en realización de prácticas laborales 1 día por semana
Segundo ciclo	5 meses de permanencia en el taller designado	5 meses en realización de prácticas laborales 2 días por semana



Dicha fase contempla la siguiente carga horaria

Alternancia

Horario	Actividades
8:00 a 8:30	Actividades Iniciales
8:30 a 13:00	Desarrollo y Fortalecimiento del Currículum con énfasis en las Competencias Básicas y Ciudadanas en el contexto del taller
13:00 a 14:00	Receso (comida)
14:00 a 15:30	Desarrollo y Fortalecimiento del Currículum con énfasis en las Competencias Laborales Generales en el contexto del taller
15:30 a 16:00	Actividades de Autoevaluación y Cierre

En los periodos de alternancia, se mantiene la misma carga horaria, con excepción del día o días que se encuentran en la misma, en dichos días la permanencia en el lugar será de toda la jornada; por lo que el CAM preverá las condiciones de organización con los padres y madres de familia para la asistencia al lugar asignado, así mismo el personal docente y del equipo de apoyo, realizará el seguimiento y orientaciones correspondientes de acuerdo a la planeación de este proceso.

La fase de alternancia recupera la información relevante de la rotación formativa como punto de partida para la planeación, desarrollo y evaluación del trabajo educativo, el cual permitirá fortalecer el desarrollo de competencias laborales -generales y específicas- necesarias para el desempeño de funciones en el sector productivo, significa contar con conocimientos, habilidades y actitudes que conllevan al cumplimiento adecuado de una ocupación o función.

Se determinará de manera conjunta entre los profesionales del CAM y los padres y madres de familia, la ubicación en una especialidad que brinde la mejor condición de desarrollo y que no sólo considere como criterio el género o la matrícula de cada taller. La ubicación de los alumnos en los talleres debe ser en función del nivel de competencia curricular, social, edad, necesidades formativas, aptitudes e intereses, considerándolos como elementos de apoyo.

La evaluación de proceso identificará los avances en relación a los propósitos planteados, una vez que se realizan las prácticas laborales, contempla la interacción con compañeros del lugar donde se realiza esta actividad con los empleadores, el desempeño de la funciones, las posibilidades para resolver problemáticas, el ajuste de expectativas frente a los escenarios reales de manera que favorezca la toma de decisiones y la reorientación de acciones pedagógicas.

En la evaluación final, la información relevante de este proceso permitirá sistematizar las actividades que se realizaron durante las prácticas, como elementos base para la planificación de futuros procesos, misma que deberá considerar la evaluación de la institución, establecimiento o espacio productivo donde se realizaron a fin de realimentar e intercambiar conocimientos entre todos los profesionales y padres de familia involucrados.



Metodología para la realización de Prácticas Laborales en la Fase de Alternancia.

La alternancia entendida como un proceso de mejora permanente, se plantea para responder a las necesidades de formación y expectativas del alumno en particular y de los empleadores en general, en este proceso se consideran los siguientes elementos:

1.- Planeación de la Alternancia

- Determinación de los alumnos y las alumnas que acudirán a determinados establecimientos de prácticas.
- Planificación del Programa de Prácticas. (Propósitos, funciones de los agentes implicados, herramientas de gestión, cronograma de actividades, etc.).
- Contacto con los lugares de prácticas.
- Visitas a los posibles lugares de prácticas.
- Presentación del Programa de Formación Laboral a empleadores o responsables del establecimiento.
- Identificación de funciones por realizar en las prácticas.
- Información sobre las funciones (análisis del contexto, posibilidades formativas del puesto para el alumno, interés y actitud de las personas ante la discapacidad).
- Definición del perfil de los alumnos que acudirán a cada puesto de prácticas y tareas que se asignarán.
- Brindar la orientación que requieren los padres y madres de familia.

2.-Asignación y organización de las prácticas

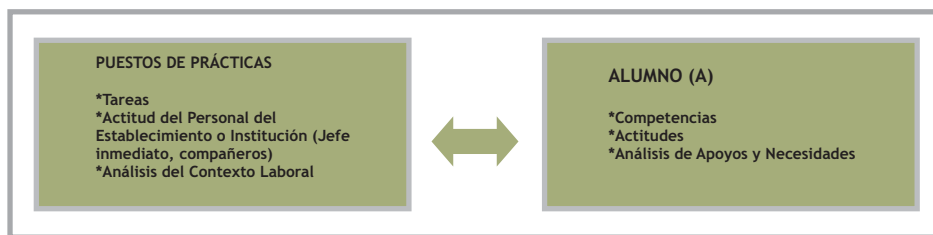
- Trámites de solicitudes de los lugares de prácticas y asignación de los alumnos y alumnas.
- Establecimiento de actividades de seguimiento por parte de docentes y equipo de apoyo.
- Análisis de la información obtenida tras las evaluaciones de contexto; selección de funciones o puestos de prácticas y asignación de alumnos y alumnas.
- Reuniones del equipo de apoyo con docentes para seleccionar y distribuir los puestos de prácticas más adecuados
- Difusión y sensibilización de los propósitos de las prácticas (información sobre la discapacidad, importancia de la exigencia en el trabajo y de los efectos de la sobreprotección, importancia del refuerzo positivo constante, entre otros.).

- Reuniones con los responsables de los lugares de prácticas seleccionados y/o con el personal que brinda apoyos en el establecimiento para informar las características específicas del alumno o alumna.
- Presentación del personal que realizará el seguimiento con el responsable del establecimiento o institución
- Evaluación de la necesidad de adaptaciones organizativas, visuales y de accesibilidad.
- Realización de las adaptaciones necesarias.

3.-Correlación del puesto (o funciones) en prácticas laborales con el perfil del alumno o alumna

- Establecer la correlación entre el puesto y/o funciones con el perfil del alumno o de la alumna.
- Comienzo de las prácticas: Implantación y seguimiento.
- Incorporación de los alumnos en los lugares de prácticas con apoyo del equipo interdisciplinario.
- Información a los alumnos sobre la asignación de los lugares de prácticas y los docentes o equipo que dará seguimiento.
- Entrega a los alumnos de una constancia o documento que formalice la práctica. (tipo de prácticas asignadas, lugar, horarios, personas de referencia en el puesto de prácticas, personal de la escuela que le acompañará, descripción de competencias que debe desarrollar con una guía que le servirá de ayuda).
- Entrevistas y reuniones periódicas con empleadores y apoyos.
- Reuniones de seguimiento del equipo interdisciplinario.

Esquema de Correlación



4.-Evaluación y ajuste

- Evaluación final y cierre de las prácticas. Identificación de fortalezas y áreas de mejora.
- Valoración crítica de la experiencia de los alumnos y las alumnas (autoevaluación): fortalezas, áreas de mejora y ajuste a la Planificación de Prácticas.
- Elaboración de un instrumento de evaluación para los empleadores o responsables de los establecimientos y por el personal de la escuela que realiza el seguimiento.
- Al finalizar el curso el equipo interdisciplinario colaborativamente con el docente realiza una evaluación final de la práctica a fin de enriquecer y/o ajustar el Plan para el siguiente período de prácticas.

5.-Resultados del Proceso de Alternancia (prácticas)

Los resultados del Proceso de Prácticas se analizarán en función del cumplimiento de lo establecido en el Plan de Trabajo y el logro de los propósitos y aprendizajes del Programa de Estudio respectivo, los resultados permitirán contar con información para establecer ajustes en la formación de las alumnas y los alumnos en la realización de tareas que promueven su inclusión en el mercado de trabajo y valorar su capacidad en la realización de determinadas tareas con independencia, responsabilidad y toma de decisiones.

En el caso de los jóvenes con discapacidad intelectual durante el período de prácticas en algunas ocasiones manifiestan cierto grado de ansiedad ante tareas difíciles de resolver, valoran positivamente la realización de tareas por distintos puestos, aunque reconocen las dificultades que les causan los cambios y la adaptación a los mismos. Algunos de los aspectos por revisar en la evaluación final, incluso por señalamiento de empleadores son: la puntualidad, la constancia, el compromiso en el trabajo, disposición para aprender, respeto del reglamento del "entorno laboral", las actitudes positivas en el desarrollo de sus funciones, las formas de comunicación, la autonomía lograda, la colaboración, la limpieza, entre otros.

FASE DE FORMACIÓN EN ESCENARIOS PRODUCTIVOS

Durante esta fase de formación, la función de los docentes y equipos de apoyo se centra, en hacer compatibles las características de cada alumno o alumna con las exigencias del mundo laboral. En este sentido la intervención de éstos, tiene como propósito que el alumno o alumna cuente con las competencias requeridas por los escenarios laborales y coadyuva el proceso de inclusión en la empresa o establecimiento, promoviendo un intercambio de información que favorezca el ajuste o fortalecimiento de las funciones productivas y la interrelación con los compañeros de trabajo.

La discapacidad en las personas no connota en sí la imposibilidad de realizar funciones, la falta de confianza en las potencialidades de las personas con alguna discapacidad puede interferir en sus procesos de formación; por lo que es necesario reconocer sus logros para apoyar y reforzar los éxitos obtenidos en una mejora permanente del desempeño escolar y laboral.

La formación en el escenario productivo es un componente primordial en la evaluación que realiza el Centro, ya que representa el proceso de recuperación de información para ajustar las acciones pedagógicas. Es conveniente asignar de manera explícita la responsabilidad del seguimiento a docentes y equipos de apoyo en donde el trabajador(a) social cobra especial énfasis para documentar y registrar los productos de esta tarea como insumos para la toma colegiada de decisiones, esto no exime el seguimiento de otros profesionales.

En función de la Planeación que se realice para la Formación en Escenarios Productivos y de acuerdo a la metodología propuesta en la fase de alternancia, se deberán considerar los elementos señalados a continuación para el seguimiento respectivo en un Instrumento de Registro.

- Como indicadores se considerarán la asistencia, puntualidad, desempeño, observaciones del empleador y de algún compañero de trabajo, el cumplimiento al reglamento establecido, competencias aplicadas y por desarrollar, elementos que no se cubrieron durante su estancia, entre otros que considere relevantes el CAM.

En dicha fase, se pretende consolidar las competencias específicas de los alumnos y alumnas, para lo cual se ha planteado una asistencia a los escenarios productivos de tres días por semana y dos en el Centro respectivo.

Durante su asistencia al CAM, el personal docente y de equipo de apoyo identificará las necesidades de ajuste en el desempeño de los estudiantes que se encuentran en este proceso, considerando la realimentación con los propios alumnos, docentes, padres y madres de familia y observaciones del personal de la empresa o establecimiento productivo, tomando los acuerdos necesarios y la planificación de actividades para tal fin.

Organización semanal en la fase de formación en escenarios productivos

ACTIVIDADES EN EL CENTRO	ACTIVIDADES EN EL ESCENARIO PRODUCTIVO
Fortalecimiento de las competencias de los alumnos y alumnas Dos días	De acuerdo a la actividad productiva y la organización para la realización de la práctica Tres días



Dicha fase contempla la siguiente carga horaria

Formación en escenarios productivos

Horario	Actividades
8:00 a 8:30	Actividades Iniciales
8:30 a 13:00	Desarrollo y Fortalecimiento del Currículum con énfasis en las Competencias Básicas y Ciudadanas en el contexto del taller
13:00 a 14:00	Receso (comida)
14:00 a 15:30	Desarrollo y Fortalecimiento del Currículum con énfasis en la Competencias Laborales Generales en el contexto del taller
15:30 a 16:00	Actividades de Autoevaluación y Cierre

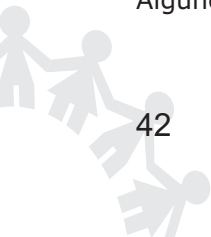
En esta fase la información de la alternancia se considerará para la planeación, desarrollo y evaluación de las acciones pedagógicas, misma que se encontrará sistematizada en la carpeta o portafolio del alumno o alumna. Las acciones que se realizan se basan en la metodología de la alternancia, diferenciándose esta última en el propósito formativo, ya que se impulsan una o varias funciones más o menos estables durante la mayor parte del tiempo, en un área de producción o de servicios y en correlación con las competencias laborales que se busca desarrollar.

En la evaluación de proceso se consideran los apoyos que realiza la escuela y aquellos que se encuentran en el lugar donde se realiza el proceso formador. Cuando la persona con discapacidad forma parte de un contexto de trabajo, en algunos casos se pueden presentar actitudes o comportamientos que crean dependencia y protección; pero que al formar parte de un ambiente laboral con las exigencias que éste plantea, permite ajustar y orientar dichos comportamientos. El objetivo es que las personas con discapacidad asuman roles sociales y productivos; por ello cambia la función de la escuela, de la empresa y de la sociedad, menos asistencial por una más favorecedora del tránsito a la vida adulta.

En este sentido, cobra especial importancia el apoyo in situ (formación en situación o en el lugar mismo), de manera que las orientaciones, asesoría y recomendaciones que otorgan los jefes inmediatos y los compañeros de trabajo, son las que permiten ir ajustando los requerimientos de las personas con discapacidad; por supuesto el personal de la empresa o establecimiento se encuentra orientado por los profesionales educativos, considerando aspectos como:

- Las condiciones que pueden influir de manera significativa en el desempeño.
- Las relaciones que establece con el resto de sus compañeros y jefes. La intervención puede tener un carácter preventivo, para solucionar posibles problemáticas.

Algunos indicadores para la evaluación de proceso pueden ser entre otros:



Desarrollo Personal y Social

- Trabajo en equipo.
- Seguimiento de instrucciones, órdenes y acatamiento de reglamentos.
- Actitud de confianza y seguridad en su persona.
- Capacidad comunicativa.
- Planeación del tiempo libre.
- Aceptable presentación y arreglo personal.
- Actitud positiva ante las relaciones personales.
- Responsabilidad ante tareas.
- Posibilidades de desplazamiento en diferentes entornos, principalmente de su domicilio al lugar de trabajo.
- Utilización y reconocimiento de servicios públicos.
- Tener una actitud de acuerdo a las normas sociales.

Desempeño Laboral General y Específico

- Aptitud e interés para realizar la actividad productiva.
- Evidenciar un desempeño de acuerdo a las competencias planteadas.
- Iniciativa.
- Manejo de herramientas específicas, de oficina o tecnológicas, maquinaria.
- Reconocimiento de condiciones de seguridad e higiene personales y laborales.
- Ser consciente de la actitud necesaria para la conservación del empleo.
- Ejercer derechos y obligaciones, conocimiento de algún proceso administrativo, uso de documentación oficial, contratos, reglamentos.
- Interpretar y utilizar salario y otros recursos
- Conservación del empleo.
- Persistencia ante el trabajo.

La evaluación final de la fase de formación en escenarios productivos, hace referencia a la evaluación de las competencias alcanzadas al término de la última fase de formación, que tiene como finalidad determinar a partir de los aprendizajes alcanzados; la acreditación y certificación de los alumnos.

Se deben evidenciar las competencias logradas por los alumnos, instrumentándose un Informe cualitativo que señale los logros, competencias y situaciones significativas presentadas en los procesos de formación en escenarios reales.

La evaluación se realizará de acuerdo a evidencias de conocimiento, de desempeño, de producto y de actitud. (Para aquellos alumnos que no logren evidenciar la totalidad de los elementos en cuestión se otorgará una constancia que manifieste los aspectos logrados).

Dicho informe se anexará a la constancia, boleta o certificado oficial que reconozca la acreditación de las competencias logradas en cada fase y del perfil de egreso. Así mismo este momento de la evaluación permitirá contrastar la evaluación inicial al ingreso con las competencias desarrolladas en relación con los propósitos educativos propuestos.



Acreditación en Instituciones Externas

Para el caso de alumnos que logren las competencias establecidas en los programas de estudio, se promoverá un reconocimiento oficial de la competencia a través de evaluación externa en instituciones de capacitación regular. Dicho proceso tiene la finalidad de incrementar o mejorar las posibilidades de obtención y conservación de un empleo; ésta se hace adicionalmente al proceso de acreditación realizado por la Dirección de Educación Especial a través de los mecanismos e instancias correspondientes.

La elección de alumnos candidatos a evaluación en centros de formación regular, se realizará de acuerdo a los resultados de evaluación que desarrollen los Centros de Atención Múltiple, dicho proceso se llevará a cabo de manera colegiada entre docentes, equipos de apoyo, director (a) y padres y madres de familia.

METODOLOGÍA PARA LA EVALUACIÓN DE LAS COMPETENCIAS

Este apartado del documento, tiene como finalidad proporcionar una forma de evaluar las competencias, dicha evaluación pretende brindar elementos para el otorgamiento de una calificación con fines de acreditación.

Para ello se plantean los siguientes pasos:

1º.- Se seleccionan las Competencias básicas, ciudadanas y/o laborales que los y las alumnas deberán alcanzar en cualquiera de las fases antes señaladas, correspondiendo a competencias relacionadas con el perfil de egreso.

Esta selección debe hacerse conjuntamente por el docente y el equipo de apoyo. Se recomienda establecer prioridades para su determinación, de acuerdo a las que el docente pueda tener en control y de acuerdo al Programa de Estudios. Se recomienda que no exceda de diez por periodo de evaluación.

2º.- Establecimiento de tres niveles de dominio para cada una de las competencias. El nivel de dominio de cada competencia puede elaborarse en función de las siguientes dimensiones:

- a) Profundización en los contenidos.
- b) Desempeño autónomo y
- c) Complejidad de las situaciones o contextos de aplicación.

Señalamos estos tres criterios en razón de las siguientes consideraciones:

- En primer lugar, para ser competente en algo, se requiere un cierto conocimiento, que podrá ser mayor o menor en función de la necesidad de saber algo para resolver el problema o tarea planteada.

- En segundo lugar, una competencia requiere un nivel de autonomía personal. Sí para resolver un problema, la persona necesita constantemente de supervisión, consejo o asesoramiento, se puede afirmar que no es suficientemente competente en ello.
- En tercer lugar, la competencia a demostrar está en función del contexto situacional en el que debe ejercerse y la complejidad de esta situación es un elemento clave.

Al evaluar con estas tres condiciones se facilita la determinación previa del nivel que deseamos establecer para la competencia, así mismo es conveniente desglosar tres niveles de dominio para cada competencia, que permita identificar avances o logros de los alumnos y las alumnas, a continuación se ejemplifica con el siguiente esquema

	PROFUNDIZACIÓN	DESEMPEÑO AUTÓNOMO	COMPLEJIDAD
Nivel 1	Basándose en normas y criterios básicos de comportamiento demuestra un dominio de los contenidos básicos.	Necesita orientación y supervisión.	Afronta situaciones sencillas y resuelve problemas habituales en contextos que no experimentan constantes cambios.
Nivel 2	Selecciona la información más importante de la situación, aplicándola con eficacia.	Toma decisiones básicas en el contexto de situaciones nuevas.	Interviene en situaciones que exigen un cierto orden.
Nivel 3	Hace algún planteamiento para la solución de situaciones complejas.	Emprende actuaciones con independencia	Se desenvuelve en situaciones que requieren orden y congruencia. Tiene en cuenta la transferibilidad de las mismas.

3º. Es importante que todos los participantes en el proceso de evaluación entiendan de la misma manera lo que implica cada una de las competencias a evaluar, bajo descripciones concretas.

Por ejemplo la competencia Trabajo en Equipo consiste en la capacidad de integrarse y colaborar de forma activa en la consecución de objetivos comunes. Detallando lo que implica el trabajo en equipo, se relaciona esta competencia con otras si es necesario. En ocasiones al trabajar con una competencia se trabaja con otras varias.

Siguiendo con el ejemplo de la competencia Trabajo en Equipo, el dominio de esta competencia está relacionado con la socialización, interés interpersonal y valores sociales. El establecer niveles de dominio de adquisición de la competencia ayuda a centrar la atención en una gama de comportamientos del desarrollo de esta competencia.

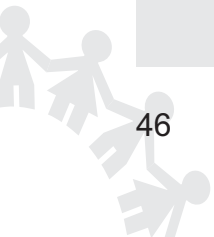
Se plantearán indicadores para cada nivel de dominio, de manera que se tenga claro, que se espera en cada uno. Son comportamientos o desempeños del aspecto que quiera evaluarse.

En función de cada competencia hay que decidir los indicadores que pueden marcar evidencias de avance o retroceso en su desempeño. Es posible que algunas competencias no admitan o hagan muy

complejo el establecimiento de tres niveles de dominio, pero será importante su desglose en evidencias de conocimiento, actitud, de elaboración de algún producto y desempeño. Para efectos de ejemplificar, se presenta el siguiente cuadro:

Ejemplo de Relación entre competencia y los elementos base de la evaluación del primer nivel de dominio

Competencia	Nivel de Dominio	Indicadores	Descriptoros	Puntuación
Trabajo en Equipo	Primer nivel de dominio: El alumno o alumna participa en las tareas del equipo y con su actitud fomenta la confianza, la cordialidad y la orientación a la tarea conjunta.	Realizar las tareas que les son asignadas dentro del grupo en los plazos requeridos. Participar de forma activa en los espacios de encuentro del equipo, compartiendo la información, los conocimientos y las experiencias. Colaborar en la definición, organización y distribución de las tareas de grupo. Orientarse a la consecución de acuerdos y objetivos comunes y se compromete con ellos. Tomar en cuenta los puntos de vista de los demás y retroalimenta de forma constructiva.	No cumple las tareas Cumple parcialmente las tareas asignadas o se retrasa Da cuenta en el plazo establecido de los resultados correspondientes a la tarea asignada La calidad de la tarea asignada supone una notable aportación al equipo. Además de cumplir la tarea asignada, su trabajo orienta y facilita el del resto de los miembros del equipo.	Se sugiere que el primer nivel de dominio, una vez cubiertos sus indicadores y descriptoros se asignar hasta un 40% de la calificación, ya que conforma los elementos más básicos de la competencia
	Segundo nivel de dominio: El alumno o alumna contribuye en las tareas del equipo, favoreciendo la comunicación, y permite el trabajo equitativo.			Se sugiere que el segundo nivel de dominio, una vez cubiertos sus indicadores y descriptoros se asignará hasta un 30% de la calificación, ya que conforma los elementos más de mayor complejidad pero que se encuentran en proceso de consolidación.
	Tercer nivel de dominio: El alumno o alumna apoya en la organización del grupo de trabajo, contribuye en la integración de los miembros y se orienta al resultado solicitado.			Se sugiere que el tercer nivel de dominio, una vez cubiertos sus indicadores y descriptoros se asignará hasta un 30% de la calificación, ya que conforma los elementos que completan la competencia referida.



4 º.- Una vez consensuados y determinados los indicadores para cada competencia, conviene elaborar una Hoja de Trabajo para registrar competencias, indicadores, descriptores y puntuación.

Se sistematizará un instrumento base, mismo que se puede complementar y ajustar en función de la Planeación del docente y del equipo de apoyo.

Instrumento base

EVALUACIÓN DE COMPETENCIAS					
Alumno:					
Periodo:					
Institución:			Taller/Área		
Responsable del Seguimiento					
Competencia	Nivel de Dominio	Indicadores	Descriptores	Puntaje asignado	Observaciones
Básicas					
Ciudadanas					
Laborales					

5º. Decisión del valor o peso específico de cada una de las competencias.

Como matriz de evaluación puede utilizarse la misma Hoja de Trabajo, dejando constancia de cada competencia, recuperando además:

- Evaluación del personal de la empresa o establecimiento en el caso de la alternancia y la formación en escenarios reales.
- Auto evaluación de los alumnos y alumnas.
- Memoria de prácticas o portafolios.
- Evaluación de pares.

El docente en función de las evaluaciones, asignará el puntaje a cada una de las competencias, de acuerdo al Programa de Estudios respectivo y la dosificación bimestral que se haga de ellas.

6º. Comunicación de los resultados al estudiante y padres y madres de familia.

El objetivo de una buena evaluación no es tanto realizar un juicio de valor que sirva de calificación del alumno o alumna, sino de cerrar un ciclo de aprendizaje que facilite el éxito de las actividades desarrolladas.

IV. LAS COMPETENCIAS DOCENTES EN LA FORMACIÓN DE JÓVENES CON DISCAPACIDAD

El proceso educativo en el Centro de Atención Múltiple Laboral, dirige su quehacer hacia el desarrollo de competencias de las alumnas y los alumnos, en este sentido juega un papel muy importante la atención que desarrollan los docentes y que en función de las condiciones cambiantes que caracterizan las sociedades, requerirán -en algún momento- mejorar sus desempeños y desarrollar nuevas competencias docentes si se busca comprender y promover dicho enfoque con los alumnos y las alumnas.

La formación de los jóvenes, también constituye una oportunidad de aprendizaje para el personal docente; al considerar los procesos de inclusión, las estrategias y acciones que permanentemente se diseñan y evalúan para los alumnos. Cabe mencionar que en las Reformas de la Educación Básica y de la Educación Media Superior, encontramos rasgos del perfil docente que considera de manera general las siguientes competencias:

1. Organiza su formación continua a lo largo de su trayectoria profesional

- Reflexiona e investiga sobre la enseñanza y sus propios procesos de construcción del conocimiento.
- Incorpora nuevos conocimientos y experiencias al acervo con el que cuenta y los traduce en estrategias de enseñanza y de aprendizaje.
- Se evalúa para mejorar su proceso de construcción del conocimiento y adquisición de competencias, y cuenta con una disposición favorable para la evaluación docente y de pares.
- Aprende de las experiencias de otros docentes y participa en la conformación y mejoramiento de su comunidad académica.
- Se mantiene actualizado en el uso de la tecnología de la información y la comunicación.
- Se actualiza en el uso de una segunda lengua.

2. Domina y estructura los saberes para facilitar experiencias de aprendizaje significativo

- Argumenta la naturaleza, los métodos y la consistencia lógica de los saberes que imparte.
- Explicita la relación de distintos saberes disciplinares con su práctica docente y los procesos de aprendizaje de los estudiantes.
- Valora y explicita los vínculos entre los conocimientos previamente adquiridos por los estudiantes, los que se desarrollan en su curso y aquellos otros que conforman un plan de estudios.

3. Planifica los procesos de enseñanza y de aprendizaje atendiendo al enfoque por competencias y los ubica en contextos disciplinares, curriculares y sociales amplios

- Identifica los conocimientos previos y necesidades de formación de los estudiantes, y desarrolla estrategias para avanzar a partir de ellas.
- Diseña planes de trabajo basados en proyectos e investigaciones disciplinarios e interdisciplinarios orientados al desarrollo de competencias.
- Diseña y utiliza en el salón de clases materiales apropiados para el desarrollo de competencias.
- Contextualiza los contenidos de un plan de estudios en la vida cotidiana de los estudiantes y la realidad social de la comunidad a la que pertenecen.

4. Lleva a la práctica procesos de enseñanza y de aprendizaje de manera efectiva, creativa e innovadora a su contexto institucional

- Comunica ideas y conceptos con claridad en los diferentes ambientes de aprendizaje y ofrece ejemplos pertinentes a la vida de los estudiantes.
- Aplica estrategias de aprendizaje y soluciones creativas ante contingencias, teniendo en cuenta las características de su contexto institucional, y utilizando los recursos y materiales disponibles de manera adecuada.
- Promueve el desarrollo de los estudiantes mediante el aprendizaje, en el marco de sus aspiraciones, necesidades y posibilidades como individuos, y en relación a sus circunstancias socioculturales.
- Provee de bibliografía relevante y orienta a los estudiantes en la consulta de fuentes para la investigación.
- Utiliza la tecnología de la información y la comunicación con una aplicación didáctica y estratégica en distintos ambientes de aprendizaje.

5. Evalúa los procesos de enseñanza y de aprendizaje con un enfoque formativo

- Establece criterios y métodos de evaluación del aprendizaje con base en el enfoque de competencias, y los comunica de manera clara a los estudiantes.
- Da seguimiento al proceso de aprendizaje y al desarrollo académico de los estudiantes.
- Comunica sus observaciones a los estudiantes de manera constructiva y consistente, y sugiere alternativas para su superación.

- Fomenta la autoevaluación y coevaluación entre pares académicos y entre los estudiantes para afianzar los procesos de enseñanza y de aprendizaje.

6. Construye ambientes para el aprendizaje autónomo y colaborativo

- Favorece entre los estudiantes el autoconocimiento y la valoración de sí mismos.
- Favorece entre los estudiantes el deseo de aprender y les proporciona oportunidades y herramientas para avanzar en sus procesos de construcción del conocimiento.
- Promueve el pensamiento crítico, reflexivo y creativo, a partir de los contenidos educativos establecidos, situaciones de actualidad e inquietudes de los estudiantes.
- Motiva a los estudiantes en lo individual y en grupo, y produce expectativas de superación y desarrollo.
- Fomenta el gusto por la lectura y por la expresión oral, escrita o artística.
- Propicia la utilización de la tecnología de la información y la comunicación por parte de los estudiantes para obtener, procesar e interpretar información, así como para expresar ideas.

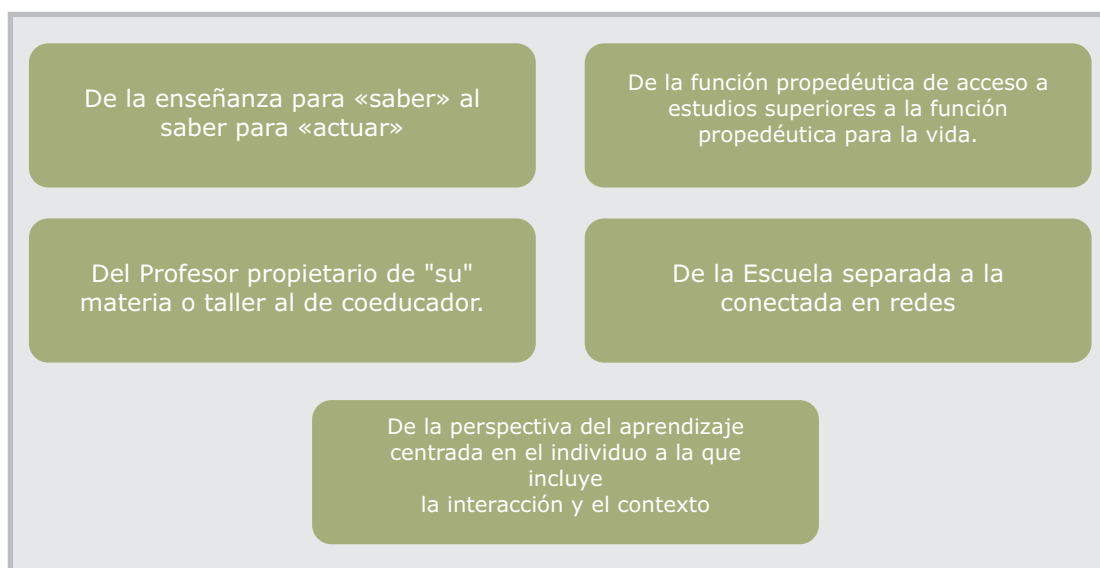
7. Contribuye a la generación de un ambiente que facilite el desarrollo sano e integral de los estudiantes

- Practica y promueve el respeto a la diversidad de creencias, valores, ideas y prácticas sociales entre sus colegas y entre los estudiantes.
- Favorece el diálogo como mecanismo para la resolución de conflictos personales e interpersonales entre los estudiantes y, en su caso, los canaliza para que reciban una atención adecuada.
- Estimula la participación de los estudiantes en la definición de normas de trabajo y convivencia, y las hace cumplir.
- Promueve el interés y la participación de los estudiantes con una conciencia cívica, ética y ecológica en la vida de su escuela, comunidad, región, México y el mundo.
- Alienta que los estudiantes expresen opiniones personales, en un marco de respeto, las respeta y considera en el momento oportuno.
- Contribuye a que la escuela reúna y preserve condiciones físicas e higiénicas satisfactorias.
- Fomenta estilos de vida saludables y opciones para el desarrollo humano, como el deporte, el arte y diversas actividades complementarias entre los estudiantes.
- Facilita la integración armónica de los estudiantes al entorno escolar y favorece el desarrollo de un sentido de pertenencia.

8. Participa en los proyectos de mejora continua de su escuela y apoya la gestión institucional

- Colabora en la construcción de un proyecto de formación integral dirigido a los estudiantes en forma colegiada con otros docentes y los directivos de la escuela, así como con el personal de apoyo técnico pedagógico.
- Detecta y contribuye a la solución de los problemas de la escuela mediante el esfuerzo común con otros docentes, directivos y miembros de la comunidad.
- Promueve y colabora con su comunidad educativa en proyectos de participación social.
- Crea y participa en comunidades de aprendizaje para mejorar su práctica educativa.

Transformación del Rol docente



V. LA COLABORACIÓN ENTRE DOCENTES Y EQUIPOS DE APOYO

Elemento fundamental en la Planeación, Evaluación Escolar y la Mejora de los Aprendizajes

A fin de promover la transformación de las prácticas de los profesionales de los CAM, la organización de la escuela y el impacto en los aprendizajes de los alumnos, es necesario establecer procesos de trabajo colaborativo entre docentes, equipos de apoyo y directores, así mismo se fortalecerán las competencias docentes al transformar la cultura de trabajo, en donde se asuma cotidianamente la colaboración como práctica educativa.

El desarrollo curricular, la gestión y la inclusión son elementos centrales para la colaboración del colectivo docente que se relacionan entre sí en función del aprendizaje de los alumnos, la búsqueda de

soluciones y la toma de decisiones basadas en los principios de consenso e igualdad. El papel de los profesionales de apoyo en el proceso de enseñanza representa una práctica de trabajo colaborativo y de asesoramiento entre pares, el cual se dirige primordialmente a los docentes, aunque puede realizarse con otros agentes, concibiéndose como una práctica de trabajo horizontal que se realiza entre colegas, donde el agente que otorga el apoyo debe tener una disposición hacia la reciprocidad y compromiso mutuo, en este sentido las acciones de colaboración y complementación entre docentes y apoyos requieren un marco de interacción que va más allá de considerarse un recurso opcional que se ofrece. Dicha colaboración se trata de un proceso de reflexión conjunta y crítica sobre el quehacer educativo, en el que tanto el docente como el personal de apoyo, aprenden conjuntamente, poniendo a disposición recíproca sus saberes y necesidades. Una forma distinta de colaboración a través del apoyo en el aula y la escuela supone:

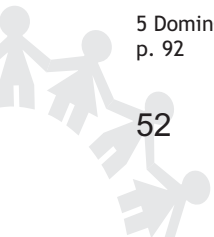
- Que el docente reconozca la importancia del apoyo, contando con la claridad sobre los compromisos de la intervención.
- La intervención de los equipos de apoyo implica una evaluación constructiva y democrática de las prácticas en un marco de actuación que parta de la acción reflexiva.
- La intervención en los procesos de planificación didáctica, desarrollo y evaluación deben realizarse en equipo, apoyando con sugerencias y orientaciones los ajustes pertinentes que mejoren la enseñanza y el aprendizaje.
- La escuela y su organización favorecerán las condiciones para el fortalecimiento de los docentes y profesionales de apoyo.
- Las negociaciones y acuerdos de trabajo es importante que se realicen en los espacios colegiados, como son el Consejo Técnico, Reuniones de Academia u otros.⁵

Una visión distinta de asumir la tarea educativa compartida desde la función que realiza cada uno de los involucrados pretende que reconozcan formas diversas de abordar el trabajo en equipo, la negociación y compromisos que se asumen por ambas partes, se deben vincular en un Proceso de Innovación Educativa, donde la intervención se caracteriza por la constante búsqueda para clarificar enfoques de trabajo con una reflexión crítica que permita dar soluciones en beneficio de los alumnos.

VI. LA VINCULACIÓN CON LA FAMILIA Y LA COMUNIDAD

En este sentido se enfatiza la posibilidad de remover prácticas profesionales que no permiten la colaboración, la escucha, el reconocimiento de las diferencias en formación e información, con la intención de complementar lo que se sabe y aquello que es necesario conocer, romper el trabajo solitario, ya que la transformación de la escuela no depende de una sola persona. La colaboración y la

⁵ Domingo Segovia, Jesús (2004). Asesoramiento al Centro Educativo, Colaboración y Cambio en la Institución. Octaedro EUB. México p. 92



disposición de compartir las experiencias y prácticas con otros colegas para enriquecer las condiciones de trabajo en las aulas, debe considerar la versatilidad de las actividades, comentar, identificar y mantener los propósitos educativos, intercambiar materiales, compartir ideas y recursos, será importante impulsar un ambiente de colaboración que permita solicitar y proporcionar ayuda y apoyo dado que el aprendizaje de los alumnos es responsabilidad de todos los integrantes de la escuela. Es deseable promover un ambiente en el que los docentes y apoyos:

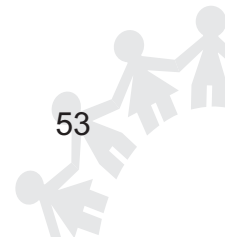
- Se reúnan para llevar a cabo la planeación del trabajo, colaborar en el desarrollo de lo planeado y de manera relevante, en la evaluación.
- Se dedique tiempo a la colaboración antes, durante y después de las clases.
- Se fomente y apoye la utilización del tiempo para la colaboración entre los profesionales
- Encontrar formas para optimizar el tiempo y precisar las discusiones en torno a mejorar los procesos de enseñanza.
- Se considere que todos los profesionales requieren apoyo en diversos momentos.
- Exista confianza para expresar dudas o falta de elementos y buscar alternativas para dar soluciones.
- Se solicite información sobre la forma de implementar una actividad específica.
- Se pidan opiniones acerca del propio desempeño.

La familia constituye el ámbito donde el ser humano vive importantes procesos socializadores y educativos, proporciona elementos fundamentales que en vinculación con la escuela definen el desarrollo integral de las personas.

La participación de los padres y las madres en la educación de sus hijos, se encuentra regulada por marcos legales, los cuales enfatizan los derechos y obligaciones que asumen, entre ellos recibir orientación y participar de manera activa en el proceso educativo de sus hijos, esto implica, otorgar un servicio educativo desde la perspectiva de la equidad y el respeto a sus necesidades cualquiera que éstas sean, así como dar otro lugar al padre y madre de familia o tutor como agentes educativos, es decir; reconocer su capacidad para involucrarse en los aspectos de aprendizaje. En esta etapa de la vida educativa de los jóvenes con discapacidad, los padres y las madres representan agentes que facilitan o no la tarea inclusiva para sus hijos.

Para que esto suceda, los profesionales del CAM Laboral deben fortalecer los esquemas de relación con los padres, madres de familia y la comunidad, otorgándoles información sobre la misión del servicio, la función de la escuela, los programas de estudio, las condiciones de la formación que se otorga y las condiciones de los escenarios en donde interactúan sus hijos, así como participar de los procesos de vinculación con la comunidad y la participación social.

Los ámbitos de participación de los padres, madres de familia o tutores son:



En el ámbito de la escuela

- Fortalecer las acciones y el rol corresponsable de los padres y madres de familia con el CAM, así como la comunicación y vinculación: El contacto con el director(a), los docentes, el equipo de apoyo y los alumnos, proporcionará información valiosa relacionada con las necesidades educativas de su hijos o hijas, permitirá conocer el programa de trabajo, las estrategias de enseñanza y los apoyos requeridos para minimizar o eliminar las barreras para el aprendizaje y la participación, considerar necesidades de accesibilidad, materiales e insumos para la formación.
- Conocer las orientaciones asociadas al cumplimiento de actividades pedagógicas, programas de apoyo, así como las acciones dirigidas a los padres, madres de familia y tutores.
- Reconocer los procesos relacionados con prácticas laborales y formación en escenarios productivos, así como facilitar los procesos de formación de manera que se consolide la Inclusión escolar y laboral de sus hijos.
- El personal de la escuela, padres y madres de familia y comunidad establecen procesos de colaboración para la toma de decisiones en la planificación de la escuela en el nivel de contribución que les corresponde.

En el ámbito de los talleres

- Conocer los procesos pedagógicos y los propósitos educativos, a fin de fortalecer las acciones realizadas por la escuela en la formación de sus hijos.
- Contribuir en los procesos que enriquezcan la enseñanza y la colaboración a través de los insumos o materiales requeridos.
- Solicitar información de los logros y de las dificultades que se presenten con sus hijos, en función de los procesos de formación.
- Asistencia y colaboración en las acciones pedagógicas que requieran su apoyo.

Con la comunidad

- Promover la participación de la comunidad en las acciones que prioriza la escuela en su planeación a fin de impulsar el apoyo a la escuela en la resolución de las necesidades.
- Promover con sus hijos, acciones que contribuyan en su autonomía a través del conocimiento y uso de los recursos y servicios que ofrece el contexto inmediato.

En el contexto familiar

- Promover que la familia en colaboración con la escuela fortalezcan las competencias desarrolladas a través de actividades cotidianas, situación que demanda la vinculación y comunicación con la escuela y los docentes.

Fuentes de Consulta

Álvarez Medina Lourdes, et al. (2005). Evaluación y Certificación de Competencias Laborales en México. El caso de las dependencias del gobierno federal. México.

Bolívar Botía Antonio (2009) Equidad Educativa y Teorías de la Justicia. Revista Electrónica Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación.

Bonilla Pedraza, Rosa Oralía, Jiménez Torres Pedro Gabriel, Antonio Pérez Lilia (2007) Diplomado Fortalecimiento Profesional de los Responsables de la Gestión Educativa Cuaderno 4 La Gestión Escolar. Innovación y Asesoría Educativa, A. C.

Cepeda Dovala, Jesús Martín (2004) Metodología de la enseñanza basada en competencias. Universidad Autónoma del Noreste, México. Revista Iberoamericana de educación No., 34/4 10-12-04, en:
<http://www.oei.es/oeivirt/metodos.htm>.

Cerrillo Martín, M^a del Rosario; De La Herrán Gascón, Agustín; Izuzquiza Gasset, Dolores; De Miguel Badesa Sara y Ruiz, Raquel (2005). La enseñanza de las estrategias de pensamiento en el programa de formación para la inserción laboral de jóvenes con discapacidad intelectual Universidad Autónoma de Madrid. IV Congreso de formación para el trabajo. Zaragoza, España, 9-11 de Noviembre 2005.

Cerrillo Martín, M^a del Rosario; De La Herrán Gascón, Agustín; Izuzquiza Gasset, Dolores; Hernández Castilla, Reyes.(2009) .Desarrollo de competencias profesionales en personas con discapacidad intelectual. Grupo de investigación "Inclusión social y laboral de jóvenes con discapacidad intelectual" Universidad Autónoma de Madrid.

Comisión Europea. Eurydice. Dirección General de Educación y Cultura (2002). "Competencias Clave". Comisión Europea (2004), puesta en práctica del Programa de Trabajo "Educación y Formación 2010", Grupo de trabajo N "COMPETENCIAS CLAVE", para un aprendizaje a lo largo de la vida, un marco de referencia europeo.

Consortio INTEGRA. Unión Europea (2006), Políticas Públicas para la Inclusión de las TIC, en los sistemas educativos de América Latina.

Consejo Nacional de Normalización y Certificación de Competencia Laboral. CONOCER. Base de Normas Técnicas de Competencia Laboral. (2002-2007). México en www.conocer.gob.mx.

Corpoeducación en el marco del Convenio con el Ministerio de Educación Nacional para la definición de lineamientos de política para la educación media (2003). Competencias laborales: base para mejorar la empleabilidad de las personas. Bogotá. Colombia.



Díaz Barriga, Ángel (2006). El enfoque de competencias en la Educación, ¿Una alternativa o un disfraz de cambio? Vol. XXVIII, num.111. Perfiles Educativos, UNAM. México.

Dirección de Educación Especial (2004), Lineamientos Técnico Pedagógicos de los Servicios de Educación Especial en el Distrito Federal. Documento de Trabajo.

Domingo Segovia, Jesús (2004). Asesoramiento al Centro Educativo, Colaboración y Cambio en la Institución. Octaedro EUB. México.

Fernández Muñoz, Ricardo (2003) Competencias Profesionales del Docente en la Sociedad del Siglo XXI. Praxis No. 1, enero-febrero 2003, pág. 4-8: en <http://www.uclm.es/PROFESORADO/RICARDO/Publicaciones2.htm>.

Ferreiro Gravié Ramón y Calderón Espino Margarita, (2000). El ABC del aprendizaje cooperativo. Trabajo en equipo para enseñar y aprender. México, Ed. Trillas.

Frade Rubio Laura, (2007). Desarrollo de competencias en educación básica. Desde preescolar hasta secundaria. México, Ed. Calidad Educativa Consultores S.C.

Gentile, Paola, Bencini I, Roberta (2000), Entrevista con Philippe Perrenoud, Universidad de Ginebra. "El arte de construir competencias" original en portugués en Nova Escola (Brasil), septiembre 2000. pp. 19-31.

Hernández Rojas Gerardo. 2006. Reseña de "Enseñanza situada: vínculo entre la escuela y la vida" de Frida Díaz Barriga Arceo. En revista del Centro de Investigación. Universidad La Salle, enero-junio, año/vol.7, número 025, pp.109-114.

Izuzquiza Gasset, Lola y Ruiz Incera, Raquel. (2005). Formación para la inserción laboral. Un proyecto conjunto entre la Facultad de Formación de Profesorado y Educación de la Universidad Autónoma de Madrid y la Fundación Prodis. Revista Síndrome de Down 22: 125-131.

Luque Parra, Diego Jesús, Rodríguez Infante Gemma, (2009). Tecnología de la Información y Comunicación aplicada al alumnado con discapacidad: Un acercamiento docente. Universidad de Málaga, España. Organización de Estados Iberoamericanos, para la Educación, la Ciencia y la Cultura.

Marín, Jimmy (2006). La colaboración entre docentes. 4 de diciembre de 2006. En Educación, Especial para vida y estilo. <http://www.laopinion.com/educacion>.

Marques Graells, Pere (2000) Los Docentes: Funciones, Roles, Competencias necesarias, Formación en: <http://www.pangea.org/peremarques/docentes.htm>.

OCDE, (2001) Docentes para las escuelas de mañana ANÁLISIS DE LOS INDICADORES MUNDIALES DE LA EDUCACIÓN RESUMEN EJECUTIVO. Paris Francia. OCDE.

OCDE, (2005) La definición y selección de Competencias Clave. Resumen ejecutivo. OCDE.

OEA/CIDI/SEP. Dirección de Educación Especial (2009). Enfoque Educativo. Proyecto "Desarrollo de Competencias Docentes para la Atención Educativa de Adolescentes y Jóvenes con Discapacidad. México.

OEA/CIDI/SEP. Dirección de Educación Especial (2009). La Gestión Escolar en los Centros de Atención Múltiple Laboral. México.

OEA/CIDI/SEP. Dirección de Educación Especial (2009) Estrategias Didácticas para el Desarrollo de Competencias en Adolescentes y Jóvenes con Discapacidad. México.

OEA/CIDI/SEP. Dirección de Educación Especial (2009). Desarrollo de Competencias Docentes. México.

Perrenaud, Philippe. (2002). Construir competencias desde la escuela. Ed. Dolmen Ediciones, Santiago de Chile.

Perrenoud Phillippe (2004). Diez Nuevas competencias para enseñar. México. SEP Biblioteca para la actualización del maestro.

Ramírez Apáez Marissa y Rocha Jaime Marisela Patricia, (2007). Guía para el desarrollo de Competencias Docentes. México. Ed. Trillas.

Ravela, Pedro (2006). Fichas Didácticas, para comprender las evaluaciones educativas. Programa de promoción de la reforma educativa en América Latina y el Caribe. PREAL. Ed. San Marino.

SEP/Dirección General de Centros de Formación para el Trabajo. DGCFT. Campos de Formación de la Oferta Educativa. México.

SEP.(2006). Acuerdo no. 384 por el que se establece el nuevo Plan y Programas de Estudio para la Educación Secundaria. Diario Oficial de la Federación. 26 de mayo.

SEP/Administración Federal de Servicios Educativos en el Distrito Federal. (2009). Programa de Escuelas de Tiempo Completo. Cuadernillos y Caja de herramientas.

SEP/Dirección General de Desarrollo de la Gestión e Innovación Educativa de la Subsecretaría de Educación Básica. (2006). Plan Estratégico de Transformación Escolar. México.

SEP (2007). Enciclomedia y la enseñanza. Material para Docentes para apoyar las actividades del Trayecto formativo intermedio. México.

SEP/Dirección de Educación Especial (2007) Programa para el Desarrollo de Competencias Formativas en el CAM Laboral. Documento de Trabajo.

SEP/Dirección de Educación Especial. Programa General de Trabajo 2008-2012.

SEP/Reforma Integral de la Educación Básica en: www.basica.sep.gob.mx/reformaintegral/sitio.



SEP/Reforma de la Educación Secundaria en: www.reformasecundaria.sep.gob.mx.

SEP/Subsecretaría de Educación Básica. Plan de Estudios 2009, Primaria, México.

SEP/Subsecretaría de Educación Básica. (2007) Plan de Estudios 2006 Educación Secundaria. Segunda Edición.

SEP/Subsecretaría de Educación Media Superior 2008. Competencias Genéricas y el Perfil del Egresado de la Educación Media Superior.

Sladogna, Mónica G. (2003). ¿La empresa como espacio formativo? Repensar la formación para y en el trabajo. Boletín CINTERFOR No. 154.

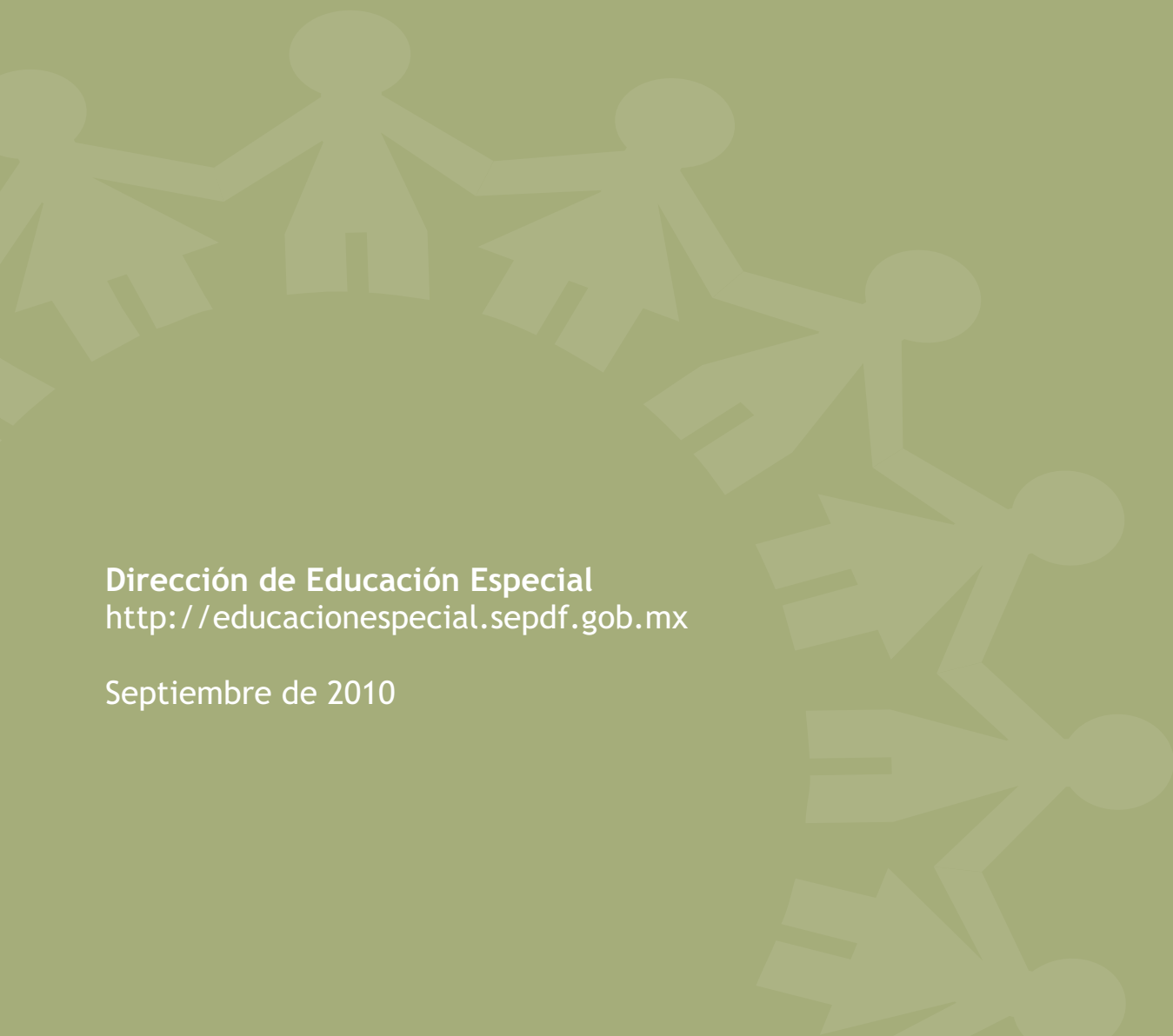
Tejada Fernández, José. Estrategias formativas en contextos no formales orientadas al desarrollo socioprofesional. Universidad Autónoma de Barcelona en Revista Iberoamericana de Educación (ISSN: 1681-5653) Nº 43/6 – 15 de agosto de 2007. Organización de Estados Iberoamericanos para la Educación, la Ciencia y la Cultura (OEI).

Tobón Sergio, (2006) Aspectos Básicos de la Formación basada en Competencias. Curso Básico 2009 en: http://www.uv.cl/destacados/descargas/competencias_generales_12_marzo.pdf.

Villa Sánchez, Aurelio, Poblete Ruiz, Manuel. (2004). Practicum y Evaluación de Competencias. Revista de currículum y formación del profesorado, 8 (2). Universidad de Deusto. Innovación y Calidad. Programa de Competencias.

Zabalza, Miguel A. (2007). Competencias docentes del profesorado universitario. Calidad y desarrollo profesional. Madrid. Ed. Narcea.

Zabala Antoni, Arnau Laia (2007) La enseñanza de las competencias. Aula de Innovación educativa Núm. 161, págs. 40-46.



Dirección de Educación Especial
<http://educacionespecial.sepdmf.gob.mx>

Septiembre de 2010