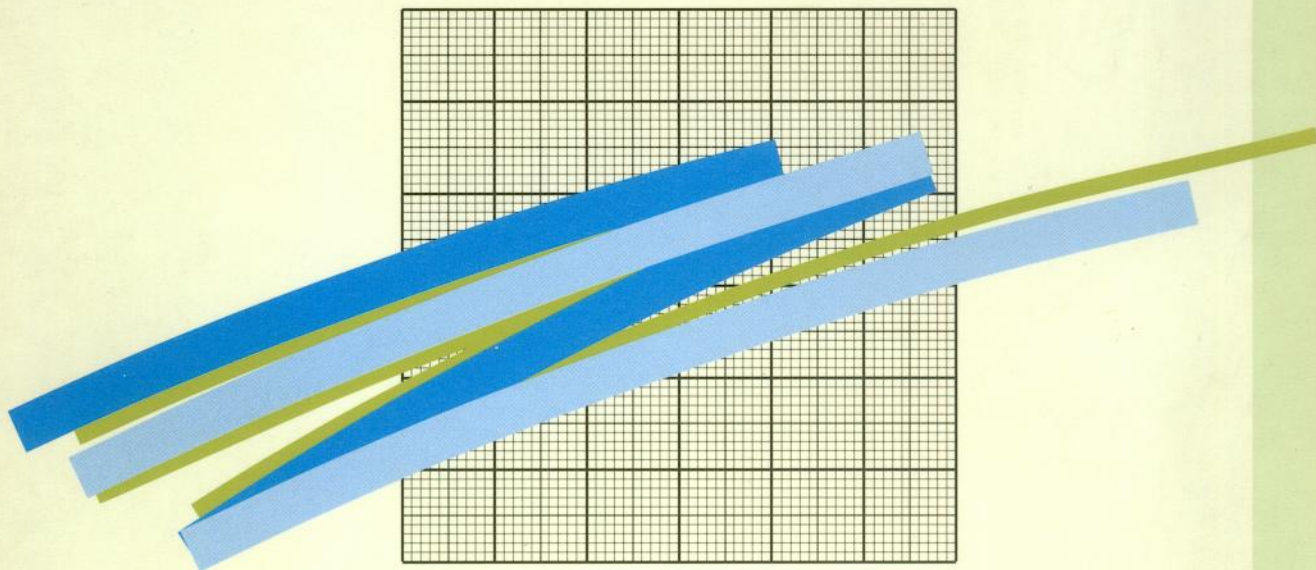


LA REFORMA EN MARCHA



El Profesorado Consultor

EUSKO JAURLARITZA



GOBIERNO VASCO

HEZKUNTZA, UNIBERTSITATE  
ETA IKERKETA SAILA

DEPARTAMENTO DE EDUCACION,  
UNIVERSIDADES E INVESTIGACION

# **EL PROFESORADO CONSULTOR**

**su fundamento  
sus funciones  
su práctica**

**GOBIERNO VASCO**  
**DEPARTAMENTO DE EDUCACION, UNIVERSIDADES E INVESTIGACION**

**Dirección de Renovación Pedagógica**  
Instituto para el Desarrollo Curricular la Formación del Profesorado

**Área de necesidades educativas especiales**

## INDICE

### PRESENTACION

#### CAPITULO 1

##### NUEVAS FUNCIONES PROFESIONALES EN TORNO A NUEVOS PROBLEMAS EDUCATIVOS

- 1.1.-Distintas figuras, distintos enfoques, distinta denominación para el rol del Asesoramiento
- 1.2.-El asesoramiento en el ámbito del profesorado
- 1.3.-El asesoramiento institucional en el País Vasco

#### CAPITULO 2

##### LA RESPUESTA A LA DIVERSIDAD Y LOS PROCESOS DE ASESORAMIENTO

- 2.1.-Modelos de respuesta a la diversidad
- 2.2.-El asesoramiento para responder a la diversidad en un entorno ordinario.
- 2.3.-El Profesorado Consultor dentro de un modelo de asesoramiento pedagógico

#### CAPITULO 3

##### APROXIMACION AL ROL PROFESIONAL DEL PROFESORADO CONSULTOR

- 3.1.-El Profesorado Consultor en el ámbito anglosajón
- 3.2.-El Profesorado de apoyo a la integración.
- 3.3.-El Profesor Consultor según el Informe de la Comisión de Educación Especial
- 3.4. El Profesorado Consultor según los propios Profesores y Profesoras Consultores
- 3.5. El Profesorado Consultor según el informe de la Inspección Técnica de Educación de Gipuzkoa
- 3.6.-El Profesorado Consultor según el análisis realizado sobre su formación e implantación

#### CAPITULO 4

##### HACIA UNA DEFINICION DE LAS FUNCIONES DEL PROFESORADO CONSULTOR

- 4.1.-Ayuda al Profesorado tutor en la Evaluación y el Seguimiento
- 4.2.-Asesoramiento: (a demanda de otros profesionales del centro)

4.3.-Colaboración

4.4.-Coordinación

4.5.-Formación (siempre con el Equipo Directivo):

4.6.-Intervención directa.

## **CAPITULO 5**

### **LAS FUNCIONES DEL PROFESORADO CONSULTOR EN RELACION CON LAS FUNCIONES DE OTROS PROFESIONALES QUE INTERVIENEN EN EL CENTRO**

5.1.-El Profesorado Consultor frente a los órganos unipersonales de Gobierno del centro escolar

5.2.-¿Colisiona la figura del Profesorado Consultor con los órganos de gobierno o con las labores del Profesorado Tutor?

5.3.-El marco de las relaciones entre las diversas figuras profesionales que actúan en el centro escolar.

## **ANEXOS**

### **LA PRACTICA DEL PROFESORADO CONSULTOR: INSTRUMENTOS Y ESTRATEGIAS DE INTERVENCION**

## **BIBLIOGRAFIA**

## PRESENTACION

*La promulgación de la Ley de Ordenación General del Sistema Educativo, ha puesto en marcha los mecanismos necesarios para la adecuación de la escuela a los nuevos retos que de cara al futuro se plantean en la sociedad actual .*

*Esta reforma de sistema educativo plantea cuestiones de singular trascendencia para la democratización del sistema educativo y, como consecuencia, de la sociedad misma como es el del tratamiento de la diversidad.*

*Tal como dice el Decreto 237/1992 de 11 de agosto por el que se establece el currículo de la Educación Primaria para la Comunidad Autónoma del País Vasco «En una escuela, en la que tengan cabida todos y todas, la diversidad se convierte en característica fundamental que abarca a todos los ámbitos: capacidades, motivaciones, intereses. Un currículo abierto debe ser uno de los instrumentos más valiosos para responder adecuadamente a la diversidad. Se trata de encontrar las respuestas educativas más adecuadas a las necesidades de los alumnos -incluidos los alumnos con necesidades educativas especiales- siempre en el ámbito menos restrictivo posible y en colaboración con sus familias y con los servicios zonales de apoyo»*

*Esta labor relevante de la escuela, está en manos de la comunidad educativa y se expresa a través de la práctica diaria siguiendo las pautas que se recogen en el Proyecto Educativo y el Proyecto Curricular de Centro.*

*El manual que se presenta viene a aportar una reflexión de singular importancia en relación a una figura característica del sistema educativo vasco en las etapas de Educación Infantil y Educación Primaria, como es la del Profesor Consultor.*

*El Profesorado Consultor, se inserta en la corriente del asesoramiento pedagógico al trabajo docente que se desarrolla en el centro escolar, para facilitar una adecuada respuesta a la diversidad.*

*Como se señala en el texto, el profesor consultor colabora con el profesor tutor y con el equipo docente justamente a través de su labor asesora, de ayuda personal y profesional, en la evaluación inicial del contexto del aula, en la toma de decisiones y en la elaboración de las adaptaciones curriculares tanto de aula, ligada a la programación educativa, como en las referidas a las necesidades educativas especiales con distinto nivel de significatividad.*

*En definitiva, el Profesorado Consultor, es una figura en la que destacan su triple condición de Profesor, Asesor, y Promotor de la acción educativa en la diversidad.*

*El trabajo que desarrolla este profesorado es de utilidad a la escuela tanto en lo que se refiere a las tareas de evaluación y seguimiento, de asesoramiento, colaboración, coordinación, formación e intervención directa, de forma limitada, con determinados alumnos o alumnas.*

*Este conjunto de características está constituyendo un soporte de especial relevancia para una mejora de la calidad de la respuesta que se oferta desde el sistema educativo vasco.*

*Las páginas que siguen a continuación ofrecen innumerables pistas y herramientas prácticas para el desarrollo de una tarea que deseamos sea fructífera y eficaz en el tratamiento de la diversidad en la escuela.*

***Edurne Gumuzio Añibarro***  
*Directora de Renovación Pedagógica*

## CAPITULO 1

### NUEVAS FUNCIONES PROFESIONALES EN TORNO A NUEVOS PROBLEMAS EDUCATIVOS

La aparición de nuevos roles profesionales en torno al proceso educativo va ligada a la complejización de la estructura escolar. Así fue necesario desarrollar la figura de la dirección escolar, la jefatura de estudios, la secretaría, la coordinación de ciclo o etapa, las jefaturas de departamento, el personal de administración y servicios etc. Al regularizar y normalizar los programas escolares, la inspección educativa fue adquiriendo relevancia. A los procesos de preparación para la vida, superación de las dificultades escolares y a la mayor exigencia de preparación vocacional correspondió la aparición de profesionales vinculados a la orientación escolar, el apoyo escolar, etc...

#### 1.1.-Distintas figuras, distintos enfoques, distinta denominación para el rol del Asesoramiento

En este sentido han aparecido distintas figuras, distintos enfoques y denominaciones que han venido a enriquecer el panorama educativo. En otros campos no estrictamente educativos también aparecen las funciones consultora, asesora etc. Es decir: profesionales expertos, que ponen su experiencia al servicio de otros profesionales para el mejor desempeño de su tarea.

##### a) Los procesos

La "guidance", la **facilitación** y el **asesoramiento**, designan el conjunto de acciones y experiencias que ayudan al alumnado a incrementar el progresivo conocimiento de sí y de la realidad sociocultural y vital, para posibilitar la toma de decisiones y realizar una planificación eficaz de su proyecto personal de vida.

Abarcan servicios de información y asesoramiento y counseling y utilizan elementos facilitadores como motivación, la utilización de determinadas técnicas pedagógicas, la presencia de iguales, etc. En esta línea el profesorado es considerado como "facilitador".

En general, el asesoramiento, se entiende como una actividad de ayuda, orientación o consejo a otra persona en el desarrollo de sus funciones.

En el contexto educativo este término posee tres enfoques diferentes coincidentes en la finalidad de la acción, pero con matizaciones distintas:

- 1) **Asesoramiento como orientación.** Orientar en su acepción más común es dirigir a una persona, cosa o acción hacia un fin determinado. En este sentido, el asesoramiento sería toda forma de ayuda sistemática prestada por una persona cualificada a un sujeto (y eventualmente a un familiar o persona que tenga responsabilidad educativa, tutoría, docencia) para permitirle un conocimiento mayor de sus posibilidades físicas, psíquicas e intelectuales, así como de sus intereses y ayudarle a definir con más claridad sus objetivos próximos o remotos y a alcanzarlos con mayor seguridad.
- 2) **Asesoramiento como información..** Informar generalmente significa dar a alguien noticias de algo. Esta acción informativa tiene extraordinaria importancia como complemento de la orientación expuesta anteriormente. A través de ella dará noticia o conocimiento al alumnado y a su familia o responsables acerca de los recursos existentes en la comunidad para apoyar las medidas educativas o recuperadoras de aplicación al caso.
- 3) **Asesoramiento como consejo o dictamen técnico.** Asesorar (del latín *assidere*) significa asistir, consultar, tomar consejo una persona de otra. En determinados momentos del proceso educativo o recuperador, puede ser necesario o

conveniente un tipo de asesoramiento técnico de algún especialista en alguno de los campos de atención personal: médico, psicológico, jurídico. El consejo o dictamen prestado en estos casos se llama asesoramiento técnico.

## b) Las figuras profesionales en torno al Asesoramiento Educativo

### b.1.-El asesor o la asesora pedagógicos

Leslie E., Moser y Ruth Small Moser (1.968), señalan que *"El asesor es un profesional distinguido...Es un especialista en el proceso de educación de los jóvenes y no simplemente un especialista en la entrevista de asesoramiento"*.

Señalan los autores que cuando las escuelas elementales disponen de especialistas en asesoría pueden promover una atmósfera favorable para el aprendizaje recomendando diversas innovaciones y la eliminación de influencias nocivas.

*"Algunas de las prácticas originadas en la escuela elemental como resultado de este nuevo enfoque son las siguientes: 1) se ha reelaborado el currículum desde el punto de vista del desarrollo individual más que sobre la base de estándares restrictivos de rendimiento; 2) las energías del alumno se orientan hacia las formas de conducta socialmente aceptables; 3) las prácticas de higiene mental son ahora parte de los procedimientos del aula; 4) están fortaleciéndose en muchas áreas las relaciones padres-maestros; 5) ahora suele impartirse instrucción al alumno que afronta problemas especiales... con el fin de resolver los respectivos problemas..."*

*"Ante todo es un educador. Conoce los problemas del maestro del aula y conoce la conducta de los niños según se la ve desde el escritorio del maestro."*

Son muy diversas las cualificaciones académicas de referencia para el desempeño de las labores de asesoría, consulta o consejo. Son especialistas en pedagogía, en psicología, en otros profesores o profesoras cualificados, etc.

### b.2.-El consultor o la consultora psicopedagógicos

Don Dinkmeyer y Jon Carlson (1.976), en su trabajo "El Consultor Psicopedagógico en la Escuela", resaltan como características propias de esta figura profesional las siguientes:

- Debe ser un especialista en la comprensión de la infancia o adolescencia , el proceso de enseñar, el currículo y los procedimientos para mejorar las condiciones de aprendizaje en el aula.
- Necesita poseer algunas experiencias que le permitan concurrir a las aulas y hacer demostraciones prácticas de orientación y atención grupal, debates en el aula, dramatización de roles, etc., procedimientos para desarrollar la comprensión de sí y de los demás y métodos para individualizar y personalizar el proceso educacional.
- Se asigna gran importancia a la comprensión de la teoría del asesoramiento psicológico y sus técnicas y a la adquisición de experiencia práctica en el asesoramiento psicológico individual.
- Se pone el acento de manera especial en el significado de la dinámica y los procesos grupales, por considerarse que es uno de los aspectos centrales de su capacitación específica .
- Tiene que ser capaz de establecer relaciones caracterizadas por la confianza y el respeto mutuos.
- Tiene que estar exento de angustia, en grado tal que pueda asumir el riesgo en problemas importantes.
- Pero la cualidad más importante es la creatividad, la espontaneidad e imaginación. La función de consulta, por su naturaleza misma exige flexibilidad y capacidad para manejar distintas expectativas.



Entre las aportaciones que realizan Don Dinkmeyer y Jon Carlson (1.976) cabe señalar algunas referidas a la función genuina del Consultor y la Consultora Pedagógicos.

*"Su tarea consiste en hacer que el ambiente escolar sea adecuado para el desarrollo de las potencialidades humanas y en cuidar que la institución cumpla sus verdaderos objetivos"*

*"La tarea del consultor va más allá de la sola interpretación de la estructura escolar o de colaborar en la adaptación de los alumnos, aún forzándolos a ajustarse a modalidades que para algunos de ellos son oprimientes. En vez de ello el consultor puede hacer algo más positivo: ayudar a la organización a ser más flexible, y eficaz para resolver problemas"*

*"El consultor actúa como un agente de cambio familiarizado con los procedimientos democráticos que sirven para facilitar el cambio social"*

### b.3.-El Consejo Pedagógico

Charles Delorme (1.985), en su trabajo "De la Animación Pedagógica a la Investigación Acción" profundiza en otras dimensiones de la tarea de asesoramiento. En este caso habla del "Consejero Pedagógico". Entre los roles deseados para esta figura profesional figuran, según éste autor, los siguientes:

*"-ayudar a los enseñantes en el análisis de las dificultades con que se enfrentan en su práctica cotidiana para que encuentren ellos mismos soluciones;  
-hacer circular información relativa a innovaciones e intentos pedagógicos, en particular los realizados por otros profesores de la misma especialidad;  
-desarrollar intercambios en el seno del establecimiento facilitando la constitución de equipos de trabajo;  
-promover una pedagogía de grupo que permita transformar el funcionamiento tradicional de la clase."*

### b.4.-El Profesorado Consultor o Asesor en Educación Especial

La *National Council for Special Education* publica en 1987 en Londres (1987) el documento "The Consultant, Special Education Needs" cuyos aspectos más significativos resumimos a continuación y que viene a concretar algunas dimensiones de la búsqueda referida a la función de Consejo, Consulta o Asesoramiento en el ámbito de la Educación Especial.

- Se considera que el asesoramiento es un elemento esencial de cara a integrar con éxito al alumnado con necesidades educativas especiales en las escuelas ordinarias. Las ventajas de la introducción de la figura pueden resumirse de la siguiente forma:
  1. Los niños y niñas asisten a clase en aulas ordinarias, evitando así la desorganización de la escuela.
  2. Se deja de enviar a los niños y niñas a aulas especiales.
  3. Se ahorran recursos económicos.
  4. Se evita la estigmatización y se consigue eliminar la utilización indiscriminada de los test estandarizados.
  5. Se evita la discriminación y la segregación.
  6. El alumnado sin problemas de aprendizaje tienen la oportunidad de entender a los que presentan necesidades especiales, y éstos la de tener compañeros y compañeras normales.
  7. El profesorado de las escuelas ordinarias tienen la oportunidad de formarse en el campo de la educación especial (McKenzie 1.972).

- Se tiende a incluir las funciones de asesoramiento en los papeles del profesorado de apoyo y de aula especial. El problema radica en que, a menudo, no se cumplen dos requisitos esenciales,

- 1) el de que el profesorado debe estar formado para realizar tareas de asesoramiento,
- 2) el de que deben contar con el tiempo y la estructura organizativa necesarios para desempeñarlas, a fin de que el asesoramiento no se convierta en una carga desproporcionada con respecto a sus horarios (McGlothin, 1.981).

- El profesorado asesor no interviene prioritariamente con el alumnado, sino que su función principal consiste en enseñar una serie de habilidades destinadas a mejorar la actuación del profesor o profesora que es quien tiene la responsabilidad de llevar dichas habilidades a la práctica.

Quizá resulte más importante indicar que lo que sí se observan son cambios muy significativos en la actitud del profesorado: los sentimientos se expresaban con más facilidad, se daban más ánimos, intercambiaban información, se criticaban menos, y comunican más con el alumnado. Estas interacciones, inherentes a una aplicación eficaz del modelo de asesoramiento, requieren tiempo. Se observó, además, que el número de profesores a los que podía aconsejar el profesor-asesor era superior al número de niños del que podía ocuparse el profesor de aula especial.

- Inherentes a la profesión de asesoramiento cualquiera que sea el campo en el que se aplica, existen un conjunto de conocimientos específicos, una capacidad de análisis y de síntesis, una serie de estrategias para resolver los problemas, así como una aptitud para las relaciones humanas, la comunicación y el desarrollo de habilidades.
- Para ejercer eficazmente su papel asesor se requería cierto grado de credibilidad, fundamentado en las siguientes consideraciones:
  - a) Tener un conocimiento suficiente en todas las áreas del currículo para poder participar en las discusiones curriculares.
  - b) Haber adquirido una buena reputación como enseñante y ser capaz de seguir enseñando (el asesoramiento no debe convertirse en un refugio para dejar de impartir clases).
  - c) Mostrar capacidad para determinar las posibles causas de las dificultades de aprendizaje.
  - d) Establecer una relación con el resto del profesorado.

Junto a estas consideraciones debe tenerse en cuenta que para que la función de asesoramiento se desarrolle con eficacia, el responsable de la misma debe disponer de tiempo suficiente para desempeñarla.

Por otra parte indicar que otros aspectos del asesoramiento consiste en ayudar al alumnado prestando asistencia a terceros como por ejemplo a los padres y madres.

- Las habilidades de comunicación esenciales vinculadas al asesoramiento son:

- 1) Identificación de los roles.
- 2) Análisis de interacción.
- 3) Utilización de enfoques empíricos.
- 4) Referencia a la especificidad.

- 1) **La identificación de los roles** se refiere a la capacidad para identificar los problemas con claridad y para redefinir los roles implicados en el proceso sin adoptar la función del que diagnostica.

- 2) **El análisis de interacción** se utiliza para identificar las múltiples interacciones entre el personal, con objeto de favorecer en cada cual la adquisición de la autosuficiencia necesaria para resolver los problemas que se planteen.
- 3) **Un enfoque empírico en la información** proveniente de las respuestas del niño o niña , evitando o reduciendo el conflicto en cuanto la elección de la medida más adecuada.
- 4) El término especificidad hace más referencia al **carácter específico de cada escuela y de cada niño o niña** que a la utilización de un modelo o solución concretos.

## 1.2.-El asesoramiento en el ámbito del profesorado

Quizá sean relevantes las aportaciones de Michael J. Curtis, Joseph E. Zins y Janet L. Graden, en su trabajo "Programas de Intervención Preventiva: Aumento del rendimiento estudiantil en ambientes educativos normales" publicado en el libro "Intervención Psicopedagógica en los centros educativos" (1.987).

Recogemos sus aportaciones que clarifican en gran medida nuestra búsqueda de un modelo de intervención, de consulta y asesoramiento en el ámbito del profesorado:

*"Trasladar el foco de interés del informe destinado a la ayuda asesora, lleva consigo un cambio en el concepto fundamental de los problemas de los alumnos. Frecuentemente, un informe previo al envío a un especialista se basa en una idea de las causas internas de los problemas que los alumnos presentan en clase. La investigación ha demostrado que los profesores suelen achacar los problemas del alumno a factores de carácter interno como de orden familiar, ninguno de los cuales están bajo su control. Por el contrario, un enfoque preventivo supone que hay un gran número de factores que pueden afectar al rendimiento del alumno, y muchos de ellos pueden ser cambiados (ambiente del aula, estrategia de enseñanza, currículum y oportunidades del alumno para aprender). Además esto significa que los problemas del estudiante a menudo son el resultado de la interacción entre él y su clase. Por eso, las intervenciones pueden dirigirse a identificar y cambiar los rasgos críticos de esta reciprocidad, para ayudar al alumno a triunfar en una clase normal.*

### 1.2.a.-Hacia de definición de un modelo de asesoramiento

Aunque hay modelos teóricos diferentes de asesoramiento en la escuela, Curtis y Meyers (1.985) ofrecen un modelo de sistemas de asesoramiento que integra elementos comunes a otros enfoques dentro de un marco ecológico. Definen el asesoramiento como:

*"Un problema de colaboración que soluciona el proceso en el que dos o más personas (asesor/es y asesorado/s) dedican sus esfuerzos en beneficio de una o más personas diferentes (clientes) respecto a quienes tienen algún grado de responsabilidad dentro de un contexto de influencias recíprocas" (Curtis y Meyers, p.80).*

Esta definición sugiere responsabilidades importantes que son el fundamento de un asesoramiento eficaz. La siguiente exposición acerca de estas responsabilidades se basa en las opiniones de Curtis y Meyers (1.985).

## **Relación de colaboración**

Quizás la hipótesis fundamental que subyace al asesoramiento sea la necesidad de una relación de auténtica colaboración entre el asesor y el asesorado para resolver el problema con éxito. Este modelo supone que el conocimiento, y las técnicas de ambos participantes son esenciales para el desarrollo y ejecución de intervenciones eficaces. La implicación real del asesorado en cada fase del proceso y el derecho a aceptar o rechazar las posibles estrategias son a la vez cruciales para establecer un sentido de "propiedad" de las ideas generadas. Sin este compromiso, existen pocas posibilidades de que las estrategias sean puestas en práctica eficaz.

## **Ayuda indirecta**

Otra tarea del asesor o asesora es ofrecer sus servicios de una forma indirecta, proporcionando apoyo a la persona que tiene la responsabilidad última de la ayuda directa. En este sentido el asesoramiento se diferencia de servicios tales como la orientación, que se da directamente al alumno, pero es complementario de ellos. En algunos casos es tan importante para el asesor ayudar al profesorado como trabajar con el alumno o alumna concretos.

## **Relación con el trabajo**

El asesoramiento siempre se dirige a intereses relacionados con el trabajo y está claramente diferenciado de la terapia que se centra en los sentimientos e intereses de la persona que recibe ayuda. Aunque es oportuno y necesario tener en cuenta los sentimientos del asesorado respecto al trabajo, lo principal de la interacción es el problema relativo al alumno o alumna que se estudia.

## **Fines del asesoramiento**

Tiene dos fines:

- 1.-El primero es intervenir de manera efectiva en el problema aludido.
- 2.-El segundo es desarrollar los conocimientos y habilidades del sujeto diana del asesoramiento y de este modo mejorar su capacidad para enfrentarse a problemas similares en el futuro.

## **Componentes afectivos-cognitivos**

El asesoramiento incluye un componente afectivo, a la vez que uno cognitivo.

- 1.-El componente afectivo se refiere a los aspectos interpersonales de la relación y viene caracterizado por cómo considera el responsable del asesoramiento a la persona asesorada.
- 2.-El componente cognitivo se refiere al punto de vista para resolver el problema desde una perspectiva teórica y se caracteriza por las formas en que considera ese problema.

Independientemente del enfoque que se adopte, la resolución del problema sigue una serie de fases (descritas más adelante) que incluyen la clarificación del mismo, creación de estrategias, implementación y evaluación.

Estos supuestos son abordados más ampliamente por Curtis y Meyers (1.985) y Gutkin y Curtis (1.982). Analizan también otros temas tales como la naturaleza voluntaria y confidencial de la relación asesora, el empleo de la confrontación, responsabilidad del cliente y la fundamentación de la teoría de sistemas.

### **1.2.b.-Las técnicas a utilizar en el asesoramiento**

Las ayudas que ofrece el asesoramiento, como la intervención preventiva, suponen cuatro áreas de especialización.

## **Resolución de problemas**

Se refiere principalmente al componente cognitivo del asesoramiento. Es esencial que quienes aplican este método tengan experiencia de resolver problemas ya que asesorar es por definición un proceso de resolución de problemas. En consecuencia deben poder identificar, clarificar, analizar y evaluar los problemas.

## **Comunicación y relaciones humanas**

Se refiere principalmente al componente afectivo del asesoramiento y corresponde a la relación interpersonal. El responsable del asesoramiento debe demostrar conocimientos y técnicas sobre la comunicación afectiva y el desarrollo y mantenimiento de relaciones de trabajo positivas. Habilidades tales como escuchar y preguntar, combinadas con la comunicación empática, sinceridad y afecto no posesivo son esenciales en el proceso.

## **Conocimiento sobre el contenido**

Este campo requiere una fuerte base de conocimiento y técnicas específicas sobre el problema a tratar. En la intervención preventiva se requiere experiencia especialmente en el desarrollo de estrategias eficaces de intervención en el aula.

Por ejemplo, es esencial conocer bien el proceso de aprendizaje de los niños y niñas, las estrategias de comportamiento y los métodos de enseñanza.

## **Análisis de sistemas y estrategias de cambio**

Se necesita captar el contexto organizativo en el que proporciona las ayudas, así como el entorno en el que se desarrollan las intervenciones. Los sistemas variables son los principales determinantes de los tipos y cantidades de pruebas realizadas por el profesorado. Además, la información organizativa es vital para clarificar los diversos factores que contribuyen a los problemas relacionados con el alumno o alumna, y en consecuencia para desarrollar las intervenciones eficaces dentro de ese contexto.

Antes de una intervención especializada se dan las siguientes fases del proceso de intervención:

- Solicitud de ayuda.
- Identificación/clarificación del problema.
- Análisis del problema/análisis del ambiente clase.
- Desarrollo del plan de intervención.
- Implementación del plan de intervención.
- Evaluación de la efectividad del plan de intervención.
- Determinación de la efectividad del plan de intervención y decisión respecto a la actuación subsiguiente.

### **1.3.-El asesoramiento institucional en el País Vasco**

Si bien es cierto que la puesta en marcha de actuaciones orientadoras en nuestro País no se contemplan de manera general hasta la Ley/1.970 de 4 de Agosto, General de Educación, donde la orientación se considera por primera vez como un servicio continuado a lo largo de todo el sistema educativo, especificándose en diversos artículos su necesidad y sus funciones, no es hasta 1.977 cuando se crean los Servicios Provinciales de Orientación Escolar y Vocacional (S.O.E.V.).

*"En el periodo 1.977 a 1.982 la labor de los Servicios Provinciales de Orientación Escolar y Vocacional ha cubierto una serie de fases complementarias paralelas y, en ocasiones, necesariamente superpuestas, como son dirigidas al profesorado las de:*

- Sensibilización sobre la función orientadora.*
- Organización de la red tutorial.*

- Capacitación sobre actividades técnicas del tutor en la orientación.*
- Reactualización".*

(Lázaro Martínez, Asensi Díaz, Gozalo Ugarte, 1.982).

En el País Vasco la institucionalización del Asesoramiento, tiene su expresión, primero en la configuración de los Equipos Multiprofesionales de carácter sectorizado, los Centros de Apoyo y Recursos (C.A.R.) y más recientemente los Centros de Orientación Pedagógica (C.O.P.).

Esta función asesora de carácter institucional, ha venido a cubrir desde muy diversas especializaciones, experiencias y niveles de cualificación, tanto las áreas curriculares, los soportes tecnológicos, y la ayuda psicopedagógica necesarias para completar procesos de asesoramiento interrelacionados de apoyo a la acción educativa de los centros escolares.

De alguna forma el asesoramiento de carácter pedagógico que se ha brindado y se ofrece desde este tipo de instituciones viene a cubrir los campos de la

- Ayuda al profesorado en el análisis de sus dificultades.
- Asesorar al profesorado en la resolución de sus dificultades.
- Hacer circular la información.
- Desarrollar intercambios en el seno del centro escolar facilitando la constitución de grupos de trabajo
- Promover una pedagogía de grupo.
- Promover la Orientación Escolar y Vocacional del alumnado

En la ORDEN de 2 de Septiembre de 1.982, por la que se regulan las enseñanzas de Educación Especial en la Comunidad Autónoma del País Vasco y la ORDEN de 12 de Julio de 1.983 del Departamento de Educación y Cultura, por la que se regulan los equipos multiprofesionales de apoyo al sistema escolar de E.G.B. y se fija su funcionamiento, se señalan algunas características relacionadas con lo que se entendería por un Equipo de carácter generalista dentro del campo realmente educativo.

Así hay que resaltar las tareas asignadas como propias del E.M.P.:

- Ayuda al profesorado-tutor y al equipo docente ante sus dificultades en el trabajo cotidiano.
- Diagnóstico y seguimiento.
- Información, búsqueda y gestión de la búsqueda de recursos que se encuentran en otras redes.
- Trabajo cooperativo entre el profesorado.
- Canalizar las necesidades de formación al organismo competente (en este caso el I.C.E.).
- Canalizar las demandas de necesidades a la Administración.

La orientación de los equipos es claramente de carácter asesor al centro, al profesor, a la familia, siendo bastante significativo el apunte que se hace de dedicar parte de su intervención a la *atención y educación sociofamiliar* que se le atribuye al Profesor de E.G.B. con Pedagogía Terapéutica.

La ORDEN del 1 de Junio de 1.984 del Departamento de Educación, Universidades e Investigación por la que se modifican la regulación de los equipos multiprofesionales de apoyo al sistema, reformula las funciones de los Equipos e integran los Equipos en los C.A.R.

Las funciones que aparecen son:

- Ayudar al profesor-tutor y al equipo de ciclo a resolver los problemas que le puedan presentar determinados niños desde un punto de vista pedagógico.*
- Diagnosticar y seguir a los niños que lo puedan necesitar.*
- Buscar y gestionar el acceso a distintos recursos de apoyo que pueda necesitar el niño, tanto desde el punto de vista del diagnóstico como del tratamiento.*
- Facilitar y fomentar en coordinación con la Inspección los encuentros e intercambios de profesores que vivan una experiencia educativa similar.*

- e) *Facilitar los informes y datos que les sean requeridos por la Administración educativa.*

En definitiva al Equipo se le asignan funciones de *ayuda, asesoramiento, orientación, diagnóstico y búsqueda de respuestas o recursos*, en el propio sistema o en otros sistemas...

Es en el año 1.988 y mediante el DECRETO 154/1.988 del 14 de Junio, cuando se integran los Equipos Multiprofesionales, como un área de trabajo en los C.O.P., participando de las funciones generales de los mismos, que son:

- a) *Servir de base de recogida del material didáctico que se elabore en la zona, potenciando las condiciones para llevar a cabo una dinamización de la misma.*
- b) *Ofrecer a los centros docentes un servicio permanente de documentación, información y préstamo de recursos pedagógicos y materiales didácticos.*
- c) *Promover contactos e intercambios de experiencias y materiales entre los centros docentes de la circunscripción.*
- d) *Llevar a cabo servicios de apoyo a los centros docentes en concepto de orientación a las necesidades de acción territorial y demás campos de la orientación escolar cuyos déficits sean conocidos por los Centros de Orientación Pedagógica.*
- e) *Ofrecer a los centros docentes el apoyo pedagógico necesario para el diagnóstico y resolución de problemas de aprendizaje o que recaben un especial seguimiento desde el punto de vista psicológico.*
- f) *Colaborar en la organización de actividades de perfeccionamiento del profesorado de la zona.*
- g) *Servir de ayuda al Departamento de Educación, Universidades e Investigación en el estudio de las necesidades pedagógicas de la zona y sus posibles soluciones.*
- h) *Cualesquiera otras que se les atribuya reglamentariamente.*

En su artículo 5, el Decreto organiza el C.O.P. en las siguientes Areas de actuación:

- Educación Especial.
- Euskaldunización.
- Medios Audiovisuales, Informática y Nuevas Tecnologías.
- Orientación Educativa.

Viene a decir igualmente que *"respetando la estructura básica configurada en el párrafo anterior podrán establecerse otras áreas de actuación cuando las necesidades de apoyo al sistema educativo así lo aconsejen"*.

Este Decreto, viene a configurar un nuevo tipo de Equipo, integrado en un Equipo más amplio, que es el C.O.P. Sus funciones quedan integradas en las funciones generales de los C.O.P., si bien configuran un área propia denominada Área de Educación Especial.

Paralelamente a la gestación de este Decreto, se constituyó la Comisión de Educación Especial, que elabora el informe "Una escuela comprensiva e integradora".

En este documento se habla de "Los servicios de apoyo al centro escolar".

Se viene a decir que:

*"Se recomienda la dotación de servicios de apoyo que, actuando a nivel circunscripción, se constituyen como recurso asesor para la evaluación de las necesidades educativas, orientación y supervisión de los profesionales de los centros respecto a cómo afrontarlas y/o posible prestación puntual de servicios educativos"*

*"El C.O.P. en la dimensión multiprofesional de su trabajo, deberá intervenir en el centro a través de los profesores consultores y del resto de la plantilla en orden a la elaboración de las correspondientes adaptaciones curriculares"*.

De esta forma se configura un sistema de asesoramiento, a los centros escolares y al profesorado en general ,para el desempeño de sus funciones, de carácter psicopedagógico, curricular y orientador que tiene su engarce en el centro escolar, a través de la Dirección del centro, y dispone de los correspondientes profesionales de referencia... En el ámbito de la Educación Primaria, junto a las figuras de carácter directivo, se apuntan otros profesionales, como es el **profesor o profesora consultores**, como un valioso colaborador del Equipo Directivo y del profesorado en general. en los procesos de asesoramiento de carácter didáctico. que facilite el desarrollo de las correspondientes Adaptaciones Curriculares, siempre bajo la dependencia del propio centro, y en el marco del Proyecto Curricular de centro y etapa educativa.



## CAPITULO 2

### LA RESPUESTA A LA DIVERSIDAD Y LOS PROCESOS DE ASESORAMIENTO

#### 2.1.-Modelos de respuesta a la diversidad

##### 2.1.a. Concepto restringido de diversidad

La manera de entender la diversidad va a definir el tipo de respuesta educativa. El modelo de escuela selectiva parte de un concepto de diversidad restringido en el que sólo se considera alumnado "diverso" aquel que no sigue o no se ajusta al currículo único, rígido e inflexible que se diseña para el conjunto. Existen quienes son capaces de adaptarse al programa establecido y los que pertenecen al grupo de quienes, considerados "diferentes" son rechazados por el sistema y a los que se intenta "recuperar", para que puedan volver a integrarse en él.

Las medidas que se adoptan pueden ser la realización de un trabajo complementario, en la mayoría de los casos fuera del contexto ordinario, o la derivación hacia otros especialistas que analizan sus problemas desde una perspectiva fundamentalmente clínica.

Otra de las soluciones que se puede adoptar es la selección y clasificación del alumnado en grupos de características semejantes, agrupamientos homogéneos, con el fin de poder ofrecer programas de trabajo más ajustados que posibiliten una respuesta educativa más individualizada. Son los llamados "grupos flexibles", con los que se espera que quienes presentan dificultades o tienen un nivel más bajo puedan promocionar a grupos de un nivel superior. Lo que normalmente sucede es que no se da esta supuesta flexibilidad permaneciendo en el mismo grupo caracterizado por sus dificultades durante todo el tiempo.

Esta manera de abordar el problema tiene sus aspectos positivos ya que se introducen sistemas de intervención, evaluación y seguimiento más adecuados, realizándose un intento de individualizar los procesos de enseñanza-aprendizaje. Pero el concepto de diversidad que subyace en estos planteamientos no se ha modificado y se siguen estableciendo categorías en función de una supuesta "normalidad".

##### 2.1.b.-Concepto *«comprensivo»* de diversidad

La escuela comprensiva acepta y reconoce la diversidad como una característica de la realidad donde se dan diferencias entre unas personas y otras en sus creencias, intereses, gustos, maneras de pensar y sentir, formas de aprender, conocimiento de la realidad... Estas diferencias no se utilizan para clasificar, etiquetar o marginar sino para tenerlas en cuenta en el proceso educativo y ajustar la respuesta educativa a las características individuales de todos y cada uno de los alumnos y alumnas con el fin de conseguir su máximo desarrollo personal y social.

En este concepto amplio las medidas que se adoptan para responder a la diversidad implican a todo el sistema escolar. El currículo que se diseña y los recursos personales y materiales que se utilizan para desarrollarlo están concebidos para responder educativamente a todos los alumnos y alumnas.

*"Un tratamiento integrador de la heterogeneidad supone, por una parte, aceptar la diversidad para favorecerla por lo que representa como riqueza colectiva; y por otra parte, asumir la diferencia para desarrollar, en todos los alumnos y alumnas, unas capacidades y habilidades partiendo de su situación personal y referencias socioculturales concretas, de su variedad de procesos y ritmos de aprendizaje, admitiendo la disparidad de resultados y compensando donde fuera necesario.*

*"Las características de cada uno y una, en sí mismas diversas en razón a su personalidad y su contexto, se reinterpretan en este marco curricular como*

*necesidades educativas a las que se debe responder desde un enfoque integrador."*

*"La enseñanza comprensiva debe venir indisolublemente unida a un tratamiento de esta diversidad, estableciendo una pluralidad de instrumentos y estrategias para el desarrollo de las capacidades de todos los alumnos y alumnas. Recíprocamente, el tratamiento de la diversidad debe abordarse en un marco unitario que favorezca experiencias comunes de aprendizaje y genere expectativas, sin segregar de forma prematura."*

*"El tratamiento de la diversidad en una enseñanza de carácter comprensivo precisa de estrategias y recursos que permitan mantener un equilibrio suficiente entre la comprensividad, la atención a la diversidad y el desarrollo máximo de las capacidades de los sujetos." (Una Escuela Comprensiva e Integradora)*

La escuela debe asumir el tratamiento de esa diversidad, estableciendo los medios educativos para el desarrollo de todo el alumnado.

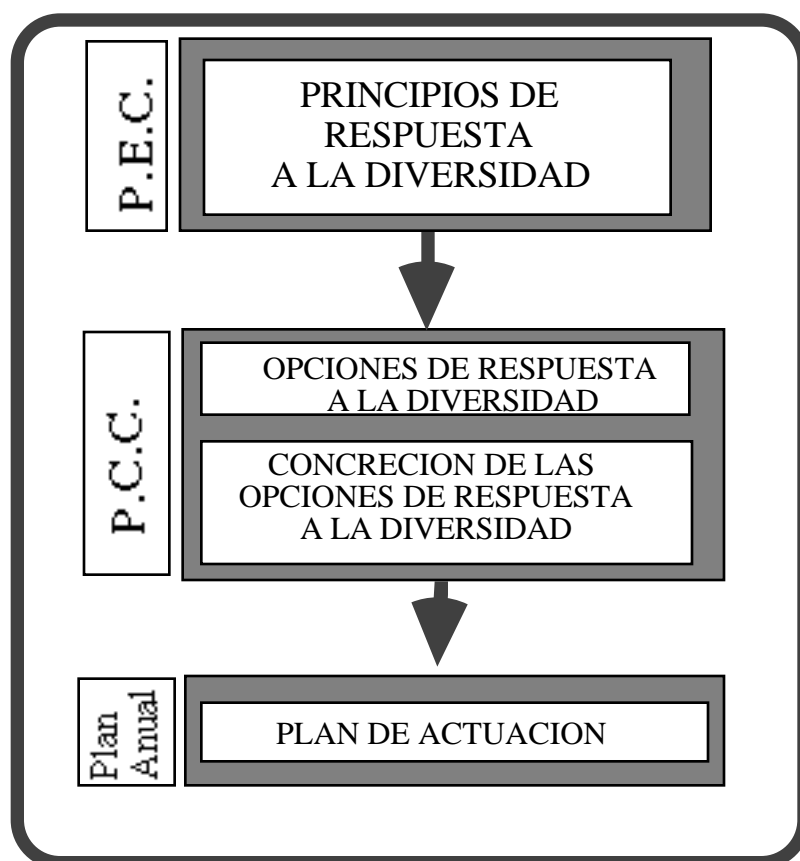
En este sentido, garantizar la igualdad, no significa homogeneizar, sino individualizar o adaptar. Habrá que partir de las situaciones específicas de cada cual para llevar a cabo el proceso de personalización de la enseñanza.

Como consecuencia de todas estas diferencias entre una personas y otras, que inevitablemente existen en las aulas, se tendrá que asumir la originalidad frente al individuo-tipo, la heterogeneidad frente a la homogeneidad, la integración frente a la marginación, la coeducación frente al sexismo, en definitiva, valorar positivamente la diversidad planteando una respuesta educativa diferenciada.

## 2.2.-El asesoramiento para responder a la diversidad en un entorno ordinario.

La dificultad que para el profesorado supone ajustar la respuesta educativa a las características de todos y cada uno los alumnos y alumnas hace necesario procesos de asesoramiento tanto internos como externos que posibiliten la respuesta a la diversidad.

Dependiendo del nivel de concreción en que nos situemos, dichos procesos de asesoramiento tendrán que realizarse por el profesorado del centro o por agentes externos (C.O.P.). En este sentido los procesos reflexivos para llegar a acuerdos o toma de decisiones que afectan al centro en su globalidad implican fundamentalmente la necesidad de un asesoramiento externo. En el Proyecto Curricular de Centro el profesorado tiene que llegar a explicitar las opciones que considere más adecuadas para responder a la diversidad tal como se manifiesta en un contexto determinado. Dichas opciones serían la concreción de los principios educativos que referidos al tratamiento a la diversidad se contemplan en el Proyecto Educativo de Centro. Una vez consensuadas aquellas opciones que el centro considera como más pertinentes para responder a la diversidad habría que determinar las implicaciones que con respecto a los diferentes elementos curriculares tendría cada una de ellas con objeto de poder llegar a definir planes concretos de actuación que posibiliten una respuesta educativa más adecuada a las características del alumnado.



Si nos situamos en los procesos de concreción y adaptación del P.C.C. a un ciclo/nivel/aula, el asesoramiento se realizaría entre el personal docente del Centro en base al análisis, reflexión y puesta en común de aquellos elementos de su propia práctica que consideran más relevantes para responder de modo más adecuado a todos sus alumnos y alumnas. Es en estos procesos de asesoramiento interno donde el profesor o la profesora consultores pueden desempeñar un papel muy importante colaborando con el profesorado tutor en la identificación de elementos facilitadores de los procesos de enseñanza-aprendizaje (modelos de organización, propuestas de trabajo diferenciadas, enseñanza tutorada, trabajo autónomo...) y en determinar los elementos del proceso de aprendizaje que interfieren, dificultan o anulan el éxito de los alumnos y alumnas.

### 2.3.-El Profesorado Consultor dentro de un modelo de asesoramiento pedagógico

Entre las recomendaciones que propone la Comisión de Educación Especial en su informe «Una escuela comprensiva e integradora»(1989) hay algunas que hacen referencia a la creación de figura del Profesor o Profesora Consultores. Tal es el caso de las recomendaciones primera (apartado 1.3.) y tercera (apartado 3.4.1.)

En primer lugar la Comisión opta por un modelo de enseñanza comprensiva que asuma de forma integradora la diversidad, necesitándose para ello de la existencia de apoyos al Profesor-Tutor, tanto en el terreno de la formación como en el de la práctica docente. Es aquí, precisamente, en la ayuda a la práctica diaria donde la presencia del Profesor-Consultor juega un gran papel, como primer y más cercano recurso.

En segundo lugar el centro ordinario es concebido como un espacio educativo, donde debe darse respuesta a todos los alumnos y alumnas, haciendo hincapié en la necesidad de dotar al centro de los recursos materiales y humanos suficientes, dentro de los cuales estaría la figura del Profesor o Profesora -Consultor, con los que pueda llevar adelante esta tarea.

Finalmente, y dentro de la tercera propuesta, existe un amplio apartado dedicado a la figura del Profesorado-Consultor: quién es, donde se encuadra su labor, cuáles son sus funciones, tipo de formación y experiencia personal que debe tener antes de acceder al puesto de trabajo.

Según las recomendaciones de la citada Comisión el Profesor o Profesora -Consultor es concebido *"como un recurso ordinario de apoyo global al centro, que, formando parte de la plantilla, se integra en la vida colectiva del mismo. Su tarea específica es la "de apoyar y orientar al Profesor-Tutor y al equipo docente en el desarrollo de las adaptaciones curriculares oportunas, incluidas aquellas para alumnos con necesidades educativas especiales"*

A continuación se señala que *"el Profesor-Consultor deberá acceder al aula para valorar el contexto de la situación educativa así como para realizar una ejecución presencial o demostrativa de un programa. También se prevé que dentro de su tarea pueda realizar alguna intervención individualizada con alumnos fuera del grupo ordinario siempre y cuando se trate de situaciones que no lleven más de 1/5 de su jornada laboral."*

Se insiste en que la labor consultora ha de ser ejercida en consonancia con el principio de acción positiva preferencial en favor de los que más lo necesiten y para ello se sugieren una serie de posibilidades de intervención a modo de funciones que ha de desarrollar dicha figura profesional.

Esta nueva figura de Apoyo al Profesorado tutor como es el Profesor o Profesora Consultor, se concibe dentro de un modelo de asesoramiento pedagógico, de manera que sea útil para hacer posible un adecuado tratamiento a la diversidad en la Educación Primaria.

El modelo de trabajo que se propone es un modelo basado en "el aumento de los niveles competenciales" del profesorado tutor a través del trabajo cotidiano. Y en este proceso de aumento de competencias se trata de que se desarrolle la capacidad de toma de sus decisiones educativas, que no dependan en la medida de lo posible de recursos externos. en aquellas cuestiones en las que son competentes.

De esta forma, el último beneficiario es el alumnado con el que se trabaja, desarrollando al máximo sus niveles de autonomía. Es decir sus niveles de desarrollo de las competencias personales para afrontar en cada momento y situación las dificultades que se les presentan.

Este modelo es un modelo basado en la «competencia» y contrapuesto al modelo clínico-médico que se sustenta en aislar el handicap, la carencia o dificultad y aplicarle un tratamiento curativo. Este modelo "clínico médico" se ha mostrado ineficaz en el campo pedagógico por lo que significa fragmentación del individuo y predominio de la dificultad sobre la posibilidad de la incompetencia sobre la competencia. Y es aplicable tanto al alumnado, como al profesorado, como a los servicios de apoyo, como a la institución escolar en su conjunto.

Dentro de las posibilidades existentes en aquel momento la Comisión optó por la figura de "un Profesor o una Profesora", es decir una figura cercana a la práctica docente, no tecnificada en exceso, con experiencia probada en el campo de la educación, con preparación técnica de base, que pudiera desarrollar procesos de asesoramiento. Esta figura fue dominada "Profesor Consultor" o "Profesora Consultora". De esta forma se hace hincapié por una parte en la dimensión de práctica docente, no alejado del trabajo del aula, capaz de formar parte de un equipo educativo. Por otra como elemento promotor de iniciativas de innovación capaz de proponer intervenciones educativas válidas.

Del mismo modo se distinguía esta figura de la del responsable del aula de apoyo. La primera intervenía en el aula ordinaria. El segundo en el aula apoyo o de educación especial en torno a necesidades educativas especiales de carácter más permanente (si bien es cierto que cada vez es más frecuente que actúe cooperativamente con el profesorado ordinario en el contexto común del aula ordinaria, sin tomar necesariamente como referencia un entorno segregado). Los procesos ligados a la reforma educativa han propiciado considerablemente las acciones cooperativa, los agrupamientos flexibles, las dinámicas de intervención conjunta de diversos profesionales en un mismo espacio o contexto.

Tanto el Profesor o la Profesora Consultores como el de Apoyo son complementarios en el trabajo educativo del centro. El primero debería ser una figura estable formando parte del catálogo de puestos del centro. El segundo estará ligado a las necesidades derivadas de la presencia de un número concreto de personas con necesidades educativas especiales.

En todo caso ambos, con todo el resto del profesorado, son parte integrante del equipo docente precisando de una actuación más especializada para la realización de diagnósticos y evaluaciones en profundidad y seguimiento de los casos con necesidades educativas especiales más significativas, de los Equipos de Apoyo Externos como son los Equipos Multiprofesionales de los C.O.P.'s.

## CAPITULO 3

### APROXIMACION AL ROL PROFESIONAL DEL PROFESORADO CONSULTOR

#### 3.1.-El Profesorado Consultor en el ámbito anglosajón

El término "consultor" ha sido recogido en diferentes publicaciones anglosajonas, como referencia a funciones de asesoramiento y apoyo interno en los centros educativos.

*"El consultor es una persona de consulta y un catalizador para los directivos educacionales, los docentes, los padres y los niños. Es un experto en la comprensión de los afectos y de sus consecuencias para el proceso educacional" (DINKMEYER,D.C. Y CARLSON,J. 1976)*

En la tradición educativa escocesa el Profesorado Consultor aparece como un profesor o profesora de educación especial con funciones de asesoramiento. Concretamente en el informe "The education of pupils with learning difficulties in Primary an Secondary Schools in Scotland", publicado por el servicio de Inspección escocés, y recogido por Ken Jones (1987),refleja las siguientes recomendaciones sobre la ayuda que un Profesor Consultor puede prestar.,

- 1) Informar al profesorado de las diferentes asignaturas sobre las diversas causas de las dificultades de aprendizaje.
- 2) Informar al profesorado de las diferentes asignaturas sobre la necesidad de revisar y repetir reiteradamente las tareas con gran número de alumnos y alumnas.
- 3) Informar al profesorado de las diferentes asignaturas de la importancia de discutir detenidamente con el alumnado las dificultades a las que se enfrentan, con objeto de aclarar sus causas.
- 4) Aconsejar al profesorado sobre los niveles de lectura y de lenguaje de los materiales utilizados en sus clases.
- 5) Aconsejar al profesorado sobre la información que debe recogerse a partir del trabajo escolar diario y de los ejercicios de control continuo, con objeto de elaborar los diagnósticos que debe recogerse.
- 6) Aconsejar al profesorado sobre los problemas a los que se enfrenta cada uno de los alumnos, contrastando las asignaturas en las que obtiene buenos resultados con aquellas otras que presentan mayores dificultades.
- 7) Estar disponible y ofrecer su asesoramiento cuando el alumnado tienen que elegir asignaturas o cursos.
- 8) Participar en la elaboración de las pautas de actuación de la escuela con relación a las dificultades de aprendizaje.
- 9) Actuar regularmente asesorando y facilitando la coordinación con las asociaciones, las instituciones o las personas del exterior, con respecto a los problemas específicos de quienes tienen dificultades de aprendizaje.
- 10) Actuar como especialista de la escuela en la aplicación y la interpretación de los procedimientos de detección.

La Asociación Nacional de Educación Especial de Gran Bretaña, identifica

siete funciones que debe cumplir quien desempeña la función de coordinación de necesidades educativas especiales, funciones que nos pueden servir como referencia al analizar las asignadas al Profesorado Consultor.(JONES,K. 1987)

**1) Función de asesoramiento.**

Dentro de esta función entraría el proceso de identificación de quienes tienen necesidades educativas especiales, controlar los progresos realizados, identificar las ventajas e inconvenientes de determinados currículos aplicados.

**2) Función prescriptiva.**

Entre las que se incluye el preparar y aplicar estrategias de apoyo; asignar los recursos adecuados a las necesidades educativas especiales; preparar y aplicar programas individualizados.

**3) Función educativa y de seguimiento.**

Entendiendo como tales el colaborar con sus colegas para aplicar conjuntamente el mismo enfoque educativo ajustado a las necesidades educativas especiales ; ayudar y apoyar quienes presenten problemáticas asociadas, ya sean sociales, físicas, o de conducta; enseñar, individualmente o en grupo, en aquellos supuestos en los que la naturaleza del problema impide responder a las necesidades del alumnado en las aulas ordinarias.

**4) Función de apoyo.**

Se entendería como o tal :servir de apoyo a sus colegas, proponiéndoles ideas o técnicas; asesorar a sus colegas acerca de los métodos existentes; asesorar a sus colegas acerca de la adecuación del currículo que se aplica a quienes tienen necesidades educativas especiales; informar a sus colegas acerca de la diversidad de los materiales y de los enfoques existentes para facilitar el aprendizaje; asesorar a sus colegas acerca de los procedimientos de ubicación y agrupación de grupos; asesorar a la dirección acerca de los recursos de educación especial que se requieren en la escuela.

**5) Función de enlace.**

Como servir de enlace con otras escuelas; servir de enlace con los padres y madres y animarles a participar en la educación y en el desarrollo general del niño o niña; relacionarse con los servicios educativos, sociales y sanitarios que son referencia; servir de enlace con la comunidad en general, poniendo de relieve aquellos aspectos positivos de los individuos y de los grupos que pueden ayudar a los niños y niñas con necesidades educativas especiales.

**6) Función de dirección.**

Entre las que se encontrarían la de actuar como parte integrante de un equipo en la planificación del currículo, en la planificación del seguimiento, en la asignación de recursos, y en la coordinación de las respuestas que se ofrecen a las diversas necesidades educativas especiales.

## 7) Función de formación de personal.

Entre ellas la de participar en los programas de formación del personal dentro de la escuela y en el área local así como difundir entre sus colegas los conocimientos y las investigaciones que se refieren a las necesidades educativas especiales.

### 3.2.-El profesorado de apoyo a la integración.

Dentro del territorio del Ministerio de Educación y Ciencia en la Resolución de 15 de Junio de 1989, se recogen directrices para la transformación de Unidades de Educación Especial en un servicio de apoyo a la integración escolar. En esta Resolución se definen las funciones del profesor de apoyo a la integración de personas con necesidades educativas especiales. Esta figura de apoyo tiene muchos puntos de encuentro con las tareas definidas para el Profesor o la Profesora Consultores:

#### **"5.1. Con el Profesor Tutor.**

*La mayor parte de las funciones del profesor de apoyo están orientadas a la colaboración con el Profesor Tutor y contemplan los siguientes aspectos:*

- La observación sistemática en el medio natural con objeto de identificar las necesidades educativas especiales de los alumnos.*
- La elaboración conjunta de las adaptaciones curriculares individualizadas.*
- La orientación en relación a las adaptaciones metodológicas y organizativas del aula, así como también a los materiales didácticos y recursos personales adecuados.*
- La elaboración de materiales específicos para el proceso de enseñanza y aprendizaje.*
- La relación con los servicios pedagógicos del centro o sector.*
- La evaluación y promoción de los alumnos, que incluye la decisión sobre la conveniencia de retirada o modificación de los servicios específicos.*

*Una vez más debe recordarse que en todos estos aspectos la función del profesor de apoyo es la de colaboración, y que ésta no puede significar merma alguna de la responsabilidad del Tutor." (Ministerio de Educación y Ciencia, 1989)*

#### **"5.2. Con el ciclo y el claustro.**

*Una dimensión importante de las funciones del profesor de apoyo, y al mismo tiempo complementaria a las que le corresponden como profesor del centro, se desarrolla a nivel de ciclo y de claustro. En efecto, su participación puede resultar preventiva en determinadas decisiones que afecten a la metodología y organización; son frecuentes los problemas de los alumnos en determinadas áreas que tienen su origen en las diferentes opciones metodológicas que toman los profesores en los distintos cursos. Por otro lado, a nivel de claustro, puede proponer medidas que faciliten la unificación de criterios en una misma dirección en relación a los alumnos con necesidades educativas especiales." (Ministerio de Educación y Ciencia, 1989)*



### 3.3.-El Profesor Consultor según el Informe de la Comisión de Educación Especial

Sin embargo, la referencia más importante a las funciones del Profesor Consultor tal y como la entendemos actualmente, es la del informe de la Comisión de Educación especial "Una Escuela Comprensiva e Integradora":

*"Su función específica es la de apoyar y orientar al Profesor Tutor y al Equipo Docente en el desarrollo de las adaptaciones curriculares oportunas, incluidas aquellas para alumnos con necesidades educativas especiales en la intervención educativa en el centro.*

*El Profesor Consultor deberá acceder al aula para valorar el contexto de la situación educativa así como para realizar una ejecución presencial o demostrativa de un programa.*

*Sólo en situaciones puntuales pudiera tener que realizar parte de su labor en intervención individualizada fuera del grupo ordinario, recomendándose que este último tipo de actividad con los alumnos se limite a un máximo de 1/5 de su jornada laboral, a fin de no desvirtuar su papel." (Eusko Jaurlaritza, 1988)*

En este informe se entra a describir con mayor concreción cuáles son estas funciones:

*"Ha de insistirse en la labor consultora que el Profesor Consultor debe ejercer y que sitúa su acción primordial, en concordancia con el principio de acción positiva preferencial en favor de aquellos situados en mayor desventaja y necesidad, dentro de las siguientes posibilidades de intervención:*

- *Ayudar al Profesor Tutor a identificar los ritmos, intereses, modos de funcionamiento, dificultades específicas y estrategias que conducen al éxito.*
- *Ayudar al Profesor Tutor a establecer los elementos del proceso de aprendizaje que interfieren, dificultan o anulan el éxito del alumno.*
- *Orientar en la reordenación de objetivos, métodos de trabajo, selección de información, estrategias de dominio de habilidades y destrezas.*
- *Asesorar con respecto a la implantación de métodos de acción pedagógico-organizativos, tales como: trabajo independiente y autónomo, programas de desarrollo individual, agrupamiento flexible de alumnos, selección de aprendizajes significativos para alumnos con necesidades educativas especiales.*
- *Colaborar con el Profesor Tutor en la evaluación individual, interactiva y contextualizada del alumno con dificultades, en base a sus capacidades y necesidades, con la finalidad de reorientar el proceso y el programa.*
- *Coordinar las acciones educativas de apoyo en el centro en conexión con la Jefatura de Estudios y la Dirección del Centro." (Eusko Jaurlaritza, 1988)*

A partir de este informe y del primer curso de formación para profesores consultores organizado por el Departamento de Educación, Universidades e Investigación del Gobierno Vasco, después de un curso de implantación de la figura en unos setenta centros de E.G.B. de la Comunidad, existen diferentes análisis que han recogido la definición de estas funciones.

### 3.4. El Profesorado Consultor según los propios Profesores y Profesoras Consultores

El propio profesorado consultor de Gipuzkoa, en un documento de D. MAZUELA en colaboración con el resto de profesorado consultor, definen sus funciones más importantes, recogidas en un artículo publicado en la revista «Cuadernos de Pedagogía»(Mayo 1992):

#### ***Ámbitos de Trabajo***

*La forma de colaboración del Profesor Consultor y el objeto de ésta nos aconsejan dividir los ámbitos en dos apartados:*

*Directos: Aquellos en los que nuestra relación está vinculada a una demanda de los mismos.*

*Indirectos o mediados: Aquello en los que la relación va a estar supeditada a la demanda de los anteriores.*

#### **De colaboración directa.**

##### ***. El Tutor (el profesor de área, en su caso)***

*Es el principal elemento de referencia, de guía, de reflexión conjunta, de colaboración, etcétera, con el que ha de trabajar el Consultor.*

*En este ámbito algunas de las labores esenciales serían las siguientes:*

*Recogida de información, en función de la demanda, y análisis (clarificación conjunta) de la misma.*

*Evaluación presencial de la situación que origina la demanda, siempre y cuando sea solicitada y/o aceptada.*

*Actuaciones presenciales, es decir, "hacer de espejo".*

*Colaboración en la ordenación de su propia experiencia pedagógica.*

*Elaboración de Adaptaciones Curriculares o Programaciones conjuntas.*

*Seguimiento de los planes presentados y evaluación conjunta de los resultados.*

*Búsqueda de soluciones de mejora, en su caso.*

*Otras labores como aportación de recursos materiales; búsqueda de otros recursos ajenos al centro cuando nuestra capacidad de respuesta interna se vea, pues, desbordada o consideremos que no es la adecuada, etc.*

##### ***. El Equipo de ciclo o de nivel.***

*Algunas de las tareas principales a llevar a cabo serían las siguientes:*

*Coordinación de acciones, aportación de ideas...*

*Colaborar en la reflexión sobre los objetivos, contenidos,*

*metodología, etc., establecidos para el ciclo.  
Puesta en práctica de planes de trabajo consensuados para todo el ciclo. Seguimiento y evaluación de los mismos.  
Asesoramiento a nivel de acción tutorial, etcétera.*

#### **. El Equipo Directivo.**

*En lo que se refiere a la relación con el Equipo Directivo, entendemos que buena parte del éxito o fracaso de la labor del Consultor va a depender de lo positiva que sea ésta. En la medida en que aquél participe de los principios de la Escuela Comprensiva e Integradora, y se haga portavoz de ellos ante el Claustro, Consejo Escolar o cualquier otro estamento implicado en el proceso educativo, nuestro trabajo se verá enormemente facilitado. Ni qué decir tiene que una postura contraria puede ser muy negativa para nuestra actividad.*

*Algunos de los puntos principales de encuentro con el Equipo Directivo serían los siguientes:*

*Distribución racional de los recursos y apoyos del centro, regidos por el criterio de discriminación positiva hacia aquellas personas o colectivos que más lo necesitan.*

*Consensuar planes de Centro encaminados a la promoción de acciones que busquen solución a los problemas basándose en criterios integradores y dentro del ámbito natural de relación en la escuela, que es el aula ordinaria.*

*Contribuir a promocionar la idea de aceptación del hecho diferencial como algo natural e inherente a la persona.*

*Seguimiento a través de reuniones periódicas de las labores emprendidas.*

#### **. El titular del Aula de Apoyo.**

*Este apartado tiene sentido en aquellos centros en los que la implantación del Consultor no ha supuesto su desaparición o transformación.*

*Aunque los elementos, es decir, los motivos que justifiquen nuestra relación, puedan ser muy variados, entendemos que algunos de los principales serían los que mencionamos a continuación:*

*Búsqueda de soluciones para que la atención diferencial a los alumnos sea lo más acorde posible a sus necesidades y al contexto en el que están inmersos, de forma que se pueda llegar a la integración plena y a la construcción de programaciones adecuadas de ajuste curricular.*

*Apoyo en la elaboración de planes de trabajo conjuntamente con el Profesor Tutor, de modo que siendo compatibles con el currículum ordinario, sean adecuados al sujeto.*

*Intercambio de información y búsqueda de asesoramiento en el titular del Aula de Apoyo, sin duda mejor conocedor que nosotros - a través de su experiencia- de la mayoría de las demandas que se nos puedan efectuar.*

*De colaboración indirecta.*

**. El COP (Centro de Orientación Pedagógica)**

*De los diversos servicios externos a los que la escuela puede acudir en busca de colaboración es, sin duda, el COP con el que nuestra relación ha de ser más fluida, sobre todo porque es lo que podríamos denominar "servicio técnico y de apoyo" a la escuela, y al que sin duda acudiremos en busca de asesoramiento, recursos, especialistas, etc., siempre que las circunstancias así nos lo aconsejen.*

*En alguna medida, el Consultor se convierte en un canal de comunicación Tutor-COP, a través del cual se vehiculizan las demandas no resueltas con los recursos o habilidades propias.*

**. El alumno.**

*Dentro de nuestras posibles funciones en la escuela, se recoge la atención directa a los alumnos con NEE con una duración no superior a 1/5 de la jornada laboral. Desde nuestra perspectiva, entendemos que raramente tendrá justificación la actuación con el alumno directamente y fuera de su ambiente natural. Si en algún caso se ha de llevar a cabo, será mediada por la dirección del tutor y siempre como actuación concreta y encaminada a mejorar significativamente el acceso al currículum ordinario.*

*(MAZUELA,D. «Cuadernos de Pedagogía» Mayo.1992*

### 3.5. El Profesorado Consultor según el informe de la Inspección Técnica de Educación de Gipuzkoa

La evaluación que la Inspección Técnica de Educación de Gipuzkoa realizó en el año 1991 sobre el inicio del funcionamiento de esta figura e en los centros recoge el listado de tareas que realizaban los Profesores Consultores y que tanto las direcciones como las jefaturas de estudio ordenaban según sus prioridades.

DIRECTORES	JEFES DE ESTUDIO
1.-Coordinación y apoyo a la labor tutorial. 2.-Adaptaciones curriculares. 3.-Atención a alumnos. 4.-Coordinación de labores y asesoramiento al equipo directivo. 5.-Conocimiento y seguimiento de alumnos con n.e.e. 6.-Coordinación de recursos externos que actúan en el centro. 7.-Elaboración de materiales. 8.-Colaboración en la elaboración/ coordinación del Plan de Centro. 9.-Dinamización de experiencias y seguimiento seminarios de trabajo. 10.-Diagnóstico de alumnos. 11.-Orientación a tutores con alumnos de n.e.e. 12.-Orientación a familias. 13.-Apoyo a aulas con dificultades. 14.-Coordinación E.M.P./E.E. 15.-Trabajo con profesores de E.E. 16.-Establecimiento de prioridades de actuación. 17.-Observación directa de los alumnos en el aula. 18.-Programación general. 19.-Apoyo al proceso de lecto-escritura. 20.-Seguimiento. 21.-Elaboración de la Memoria Escolar. 22.-Análisis de metodologías. 23.-Orientación escolar. 24.-Integración como parte del equipo directivo. 25.-Dinamizador del centro. 26.-Más horas de docencia directa. 27.-Conocimiento de los recursos externos utilizables por el centro. 28.-Coordinación Inter. ciclos.	1.-Asesoramiento a profesores. 2.-Apoyo e intervención con alumnos. 3.-Realización de diseños curriculares o P.D.I. (Programas de Desarrollo Individual). 4.-Elaboración de materiales o dossiers. 5.-Prediagnóstico y prevención. 6.-Apoyo al equipo directivo. 7.-Colaboración en la elaboración del Plan de Centro. 8.-Coordinación aula de E.E./Tutores. 9.-Relación con padres. 10.-Coordinación C.O.P./Aula de E.E. 11.-Difusión en torno a la L.O.G.S.E. y la Reforma. 12.-Docencia directa. 13.-Orientación a profesores de E.E. 14.-Exposición de su plan de trabajo ante el Claustro y el Consejo Escolar. 15.-Confeción del diseño de seminarios. 16.-Coordinador en actividades de carácter general 17.-Elaboración de la Memoria escolar. 18.-Sensibilización del profesorado en torno al mundo de las n.e.e. 19.-Información sobre temas relacionados con el C.O.P. 20.-Revisión de metodología. 21.-Colaboración en Ciclos y Departamento. 22.-Coordinación de Apoyos externos en el Centro. 23.-Evaluación de resultados escolares.

(INSPECCION TECNICA DE EDUCACION 1991)

### 3.6.-El Profesorado Consultor según el análisis realizado sobre su formación e implantación

Por último vamos a recoger el análisis de la formación e implantación del Profesorado Consultor realizado por el ICE-HEZI de la Universidad del País Vasco y el IBE-CERE del Departamento de Educación del Gobierno Vasco.

A partir del siguiente listado de tareas respondieron a tres cuestiones: importancia de estas tareas para su trabajo, el tiempo dedicado a cada una de ellas y cuáles son las que realizan. De la confluencia de estas tres variables se pueden sacar muchas consecuencias sobre cómo se entienden las funciones de esta figura

y cómo es la puesta en práctica de las mismas:

- *Entrevistas con tutores.*
- *Reuniones con equipo directivo.*
- *Trabajo directo con alumnos.*
- *Trabajo directo en aulas.*
- *Preparar materiales.*
- *Asesorar profesorado.*
- *Colaborar en los análisis de los alumnos.*
- *Colaborar en el análisis de la situación del aula.*
- *Colaborar en las entrevistas con las familias.*
- *Colaborar en las adaptaciones curriculares.*
- *Participar en las reuniones del ciclo.*
- *Coordinar otros servicios.*
- *Coordinar los servicios de apoyo externos del centro.*
- *Preparar reuniones.*
- *Contrastar experiencias con otros centros.*
- *Coordinar los apoyos externos.*
- *Colaborar en la planificación de la infraestructura.*
- *Actividades de formación.*
- *Coordinarse con profesores de apoyo.*
- *Orientar a los alumnos.*
- *Organizar debates en el centro.*

Cuando se les plantea que valoren la importancia de éstas para su trabajo la puntuación en casi todas ellas está por encima de la media.

Las que alcanzan puntuaciones más altas son las entrevistas con Profesores y Profesoras -Tutores; la coordinación con el Profesorado de Apoyo; asesorar al profesorado; colaborar en el análisis del alumnado; colaborar en la elaboración de adaptaciones curriculares; colaborar en el análisis de las situaciones de aula; y el último con una puntuación mayor o igual a cuatro puntos y medio son las reuniones con el equipo directivo.

Desde una perspectiva general hay un equilibrio entre aquellas tareas que consideran como más importantes para un Profesor-Consultor (ligadas al asesoramiento a los diferentes estamentos del centro) y el tiempo dedicado a las mismas. Sólo aparece un ligero desacuerdo en cuanto al trabajo directo con el alumnado; en importancia es la segunda a la que menos puntuación otorgan, y sin embargo, es la tercera que más tiempo les lleva. Esta situación puede deberse a diferentes causas:

- Es una tarea más fácil y a la que están más habituados.*
- Piensan que en la práctica lo que más vale es el trabajo directo, aunque a nivel teórico no sea su función.*
- Es una estrategia de entrada en los centros y en las aulas.*
- Anteriormente, como Profesores de Apoyo, lo estaban haciendo y es difícil modificar una forma de funcionamiento y que se entienda en el centro.*

Depende de cuál de estos motivos se trate, las perspectivas que se abren son diferentes y condicionarán el funcionamiento del Profesorado Consultor en el centro.

En el otro extremo y como menos frecuentes aparece: el organizar debates de centro, trabajo directo con alumnos y alumnas, orientación al alumnado y colaborar en las entrevistas con las familias.

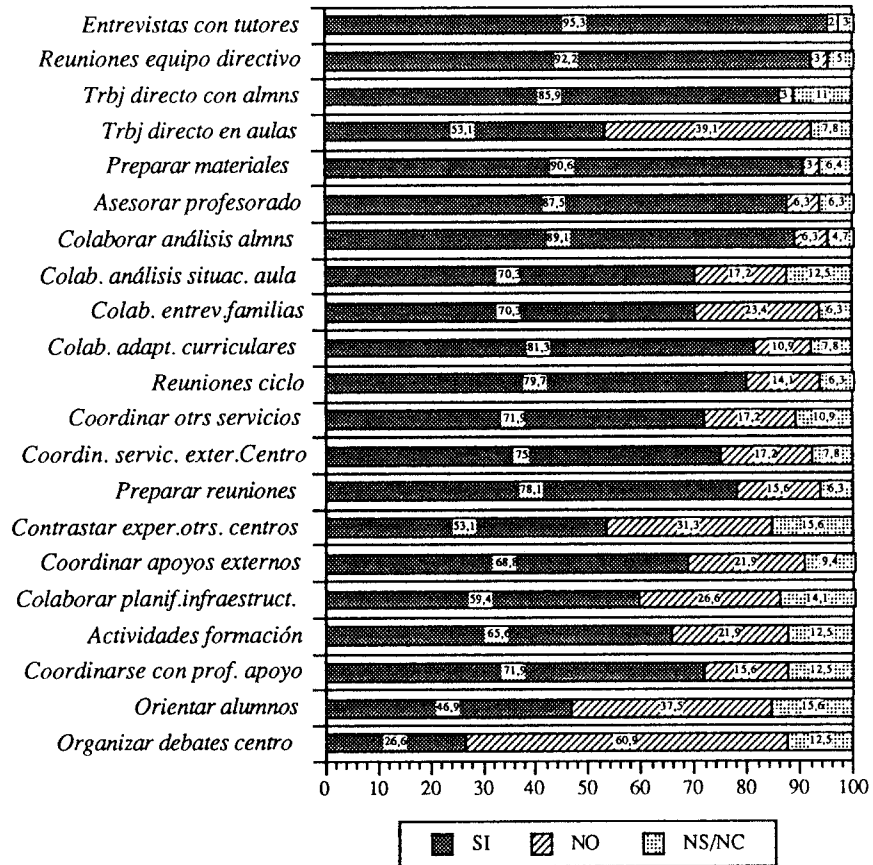
En esta misma línea aparecen las acciones a las que dedican más tiempo: las entrevistas con el profesorado tutor; preparación de materiales; trabajo directo con alumnos y coordinarse con el profesorado de apoyo.

De todas estas actividades reflejadas se aprecia cómo los Profesores y las Profesoras Consultores desarrollan en un alto porcentaje muchas de ellas.

Las tareas que menos se realizan son: organizar debates de centro, orientar al alumnado, contrastar experiencias con otros centros, trabajo directo en las aulas, colaborar en la planificación de la infraestructura del centro. (ICE DE LA UPV, e IBE-CERE, 1992)

Gráfico 42

Tareas que realizan los Profesores-Consultores



(ICE DE LA UPV, e IBE-CERE, 1992)

## CAPITULO 4

### HACIA UNA DEFINICION DE LAS FUNCIONES DEL PROFESORADO CONSULTOR

A partir del análisis realizado de la figura , así como del amplio espectro de tareas que desde diferentes perspectivas se relacionan con su funcionamiento podemos definir sus funciones más importantes.

Una de las características de todas las funciones es su relación de una forma directa co tareas que son responsabilidad de distintos profesionales del centro. Los profesores y las profesoras consultores "apoyan" el desarrollo de las diversas funciones del resto del profesorado del centro.

Como se puede comprobar, sus funciones parten del hecho de tratarse de "profesores" y "consultores". Es decir todas ellas tienen que ver con acciones del tipo "asesorar", "colaborar", "apoyar", "orientar"... al trabajo del resto del profesorado del centro.

Esta definición de funciones están agrupadas en seis grandes ámbitos de actuación que recogen el sentido del Profesorado Consultor en la Educación Primaria.

#### **1-Ayudar al profesorado tutor en la Evaluación y Seguimiento**

- 1.1.-Ayudar al profesorado tutor en la evaluación individual, interactiva y contextualizada del alumnado con dificultades en base a sus capacidades y necesidades, con la finalidad de reorientar el proceso y el programa
- 1.2.-Ayudar al profesorado tutor a evaluar las diferentes variables que inciden en el funcionamiento del grupo-aula
- 1.3.-Colaborar con el tutor o la tutora y demás profesionales del centro, en su caso, en la identificación de los niños y niñas con n.e.e , para responder desde el centro educativo
- 1.4.-Colaborar con el profesorado tutor y el resto de profesionales implicados en el seguimiento del desarrollo de las adaptaciones curriculares individualizadas.

#### **2.-Asesoramiento: (a demanda de otros profesionales del centro)**

- 2.1.-Orientar en relación a las adaptaciones metodológicas y organizativas del aula, para responder a la diversidad del alumnado
- 2.2.-Orientar y preparar estrategias de apoyo en todas las áreas de currículo, con objeto de facilitar el aprendizaje
- 2.3.-Orientar en relación a los materiales didácticos y recursos personales adecuados a la respuesta a la diversidad.

#### **3.-Colaboración**

- 3.1.-Con el Equipo Directivo en la planificación y organización de la respuesta a la diversidad
- 3.2.-Con el profesorado tutor en la reordenación de objetivos, métodos de trabajo, selección de información, estrategias de dominio de habilidades y destrezas, para responder a la diversidad del aula.
- 3.3.-Con el profesorado tutor en la elaboración de las adaptaciones curriculares para las personas con necesidades educativas especiales.
- 3.4.-Con el profesorado de apoyo en la respuesta a las personas con n.e.e



#### 4.-Coordinación

- 4.1.-Coordinar, en colaboración con la jefatura de estudios, al profesorado que intervengan en un mismo proyecto de respuesta a la diversidad
- 4.2.-Coordinar, en colaboración con la jefatura de estudios, a los diferentes profesionales que intervienen directamente en la respuesta a las n.e.e de una persona
- 4.3.-Coordinarse con el COP en los temas que tienen que ver con la diversidad y con la respuesta a las n..e.e

#### 5.-Formación

- 5.1.-Iniciar, facilitar y participar, de acuerdo con el Equipo Directivo, en programas de formación del personal sobre el tratamiento a la diversidad y las necesidades educativas especiales
- 5.2.-Difundir, de acuerdo con el Equipo Directivo, entre el resto de profesionales del centro los conocimientos y las investigaciones que se refieren a la respuesta a la diversidad

#### 6.-Intervención Directa

- 6.1.-Trabajo directo con alumnos y alumnas con n.e.e de forma segregada del aula ordinaria
- 6.2.-Trabajo directo con alumnos o alumnas con n.e.e dentro de su entorno ordinario (grupo/aula)
- 6.3.-Trabajo directo con grupos de alumnos y alumnas de forma conjunta y coordinada con el tutor o tutora del aula interviniendo los dos profesionales en el grupo
- 6.4.-Intervención como un docente más en una estructura de agrupamientos flexibles (aula, nivel, ciclo) en relación a un proyecto concreto, una programación determinada o una adaptación curricular de aula concreta.
- 6.5.-Actuaciones puntuales de refuerzo de las dificultades aprendizaje o facilitación de experiencias socializadoras o de aprendizaje determinado, configurando diversos agrupamientos del alumnado

#### 4.1.-Ayuda al Profesorado Tutor en la Evaluación y el Seguimiento

**Ayudar al Profesorado Tutor en la evaluación individual y contextualizada del alumnado con dificultades, en base a sus capacidades y necesidades, con la finalidad de reorientar el proceso y el programa.**

El Profesorado Consultor, a lo largo de su intervención y en función de la demanda de un tutor concreto le ayudará a llevar a cabo la evaluación de la situación de un alumno o alumna . Esta evaluación debe tener unas características concretas:

- detectar y definir las necesidades educativas a las que se debe responder desde el centro;
- ubicar la situación de que se trate en un contexto concreto (centro, grupo, curriculum, edad...);
- ser útil para responder a la demanda recibida; ser orientadora, en cuanto ayuda a tomar decisiones sobre la intervención que desde el aula debe realizarse;
- debe tender a hacer más competente al personal docente en el análisis de las situaciones individuales del aula.

Para mantener estas características es importante la utilización de instrumentos de evaluación que en lugar de "etiquetar" , aporten datos sobre cómo podemos intervenir, instrumentos, en muchos casos de elaboración propia por parte del profesorado del centro, que deben de fácil utilización de forma que sea el propio profesorado tutor quien lo pueda poner en práctica.

Para desarrollar esta evaluación es conveniente, siempre que sea posible realizarla tanto en los entornos habituales del alumnado (el aula, el grupo de trabajo, el patio...) como en presencia del propio tutor o tutora. El hecho de colaborar en la evaluación de un alumno o alumna, de analizar conjuntamente los resultados de una observación, unas pruebas o un cuaderno de ejercicios, facilita en gran manera el hablar en los mismos términos y el encontrar las formas de responder a los problemas que aparecen.

### **Ayudar al profesorado tutor a evaluar las diferentes variables que inciden en el funcionamiento del grupo-aula.**

Como en el caso anterior el valor del trabajo conjunto es total, con sólo pensar que la persona que habitualmente más tiempo pasa con el grupo es el profesor o profesora tutores, lo debemos comprender inmediatamente.

Cuando hablamos de las diferentes variables que inciden en el funcionamiento del grupo-aula, nos referimos especialmente a las siguientes:

- metodología que se lleva con el grupo;
- organización del aula (espacios, tiempos, tareas, funciones...);
- clima existente en el grupo (relaciones entre los alumnos, con el profesor, formas de comunicación que se potencian...);
- aspectos curriculares (qué es lo que se enseña...);
- evaluación (momentos, formas, instrumentos...);
- recursos de los que se dispone en el aula-grupo (materiales y personales...);
- características de los profesionales que desarrollan su tarea con el grupo.

Para facilitar el desarrollo de esta evaluación, que debe tener muchos aspectos comunes con la evaluación individual, el IBE-CERE, en colaboración con el ICE del la Universidad del País Vasco ha editado unas carpetas sobre "Evaluación de Contexto" que pueden ayudar a la planificación de la evaluación.

### **Colaborar con el profesorado tutor y otros profesionales del centro, en su caso, en la identificar a los niños y niñas con necesidades educativas especiales, para responder a las mismas desde el centro educativo.**

El Profesorado Consultor, por situarse en el mismo centro educativo, al tener relación directa con el profesorado que se encuentra día a día con los alumnos, está en una situación privilegiada, para poder detectar aquellas situaciones de necesidades educativas especiales que aparezcan en las aulas sin una detección previa.

En estas situaciones deberá contar con el Centro de Orientación Pedagógica para la valoración más específica de la situación y, en su caso, para tomar las decisiones pertinentes en cuanto a la atención que dicho alumnado precisen a lo largo de su escolaridad.

No debemos olvidar que el hecho de definir que un alumno tiene necesidades educativas especiales, sólo se entiende desde la perspectiva de responder a estas necesidades de la forma más eficaz posible, lo que en todos los casos va a suponer la elaboración de una adaptación curricular individualizada en la que se recoja el tipo de respuesta educativa que se le va a ofertar .

### **Colaborar con el tutor o la tutora, y el resto de profesionales implicados, en el seguimiento del desarrollo de las adaptaciones curriculares individualizadas elaboradas.**

La evaluación tiene tres momentos esenciales: la evaluación inicial, la evaluación final y la evaluación continuada, también llamada formativa o procesual. Cuando hablamos

de seguimiento nos referimos a este tercer tipo de evaluación, al análisis continuado del proceso que se está llevando, introduciendo aquellas modificaciones que se hacen precisas.

El papel del Profesor o la Profesora Consultores en este seguimiento consiste en la visión desde fuera pero cercana, la posibilidad aportar una visión técnica que ayude en la toma de decisiones sobre los diversos elementos curriculares que hay que modificar o mantener.

#### **4.2.-Asesoramiento: (a demanda de otros profesionales del centro)**

##### **Orientar en relación a las adaptaciones metodológicas y organizativas del aula, para responder a la diversidad del alumnado:**

Una de las funciones esenciales, y que definen al propio Profesor o Profesora Consultores, es su papel de asesoría dentro del centro educativo. Esto es lo que diferencia a esta figura de otras dentro del centro.

Esta asesoría tiene la característica de encontrarse en el mismo centro educativo, es decir cerca de donde surgen las demandas, y con la posibilidad de estar en el momento en que esta demanda surja.

Se trata de una asesoría en el entorno educativo y con la perspectiva específica de aportar diversas alternativas sobre la escolarización del alumnado, entendidos estos desde la diversidad existente en las aulas.

Poder plantear alternativas metodológicas y organizativas dentro del aula que respondan a las dificultades que el profesorado encuentre y facilitar el que estas alternativas se lleven a cabo, ofreciendo materiales, instrumentos de análisis, ejemplificaciones prácticas en el propio aula... son aspectos importantes del trabajo del Profesor o Profesora Consultores.

En este sentido podemos concretar con el asesoramiento con respecto a la implantación de métodos de acción pedagógico-organizativos: tales como trabajo independiente y autónomo, programas de desarrollo individual, agrupamiento flexible, selección de aprendizajes significativos en relación a las necesidades educativas especiales. Métodos que llevados al aula, podrán ayudar al desarrollo de los diferentes alumnos y alumnas del grupo

##### **Orientar y preparar estrategias de apoyo en todas las áreas del currículo, con objeto de facilitar el aprendizaje.**

Es importante que su trabajo se centre en los aspectos concretos, ligados con las diferentes áreas del currículum, en los que el profesorado tutor encuentra dificultades. Su proximidad a éste debe potenciar la huída de recomendaciones generales, para entrar a trabajar a su lado y ofertar estrategias más particulares que ubicadas en el entorno preciso modifiquen de forma cualitativa el funcionamiento del aula en aquellos aspectos que se definan de forma conjunta .

No es una tarea sencilla, pero hay que tener claro que cuando el tutor recurre a una persona de apoyo al sistema lo que busca es una solución a un problema que él ha definido de una forma concreta, siendo necesario que para poder trabajar de forma conjunta se sepa transmitir que está dispuesto a trabajar con él.

En este proceso es esencial clarificar cuáles son las metas que pretender conseguir en el trabajo conjunto. Es preciso que estas metas sean asumidas por todas las personas que van a trabajar conjuntamente. Si esto no se da es realmente muy difícil, si no imposible, que se dé una verdadera colaboración.

También es importante que a lo largo del proceso ambos profesionales asuman la responsabilidad de la búsqueda de soluciones y de implicarse en la puesta en común de las mismas. Cada cual desde su función, sabiendo las dificultades que van a encontrar pero con el compromiso de la colaboración.

### **Orientar en relación a los materiales didácticos y recursos personales adecuados a la respuesta a la diversidad.**

Un aspecto más concreto en el que puede intervenir, es en la selección, o elaboración conjunta con el profesorado tutor de materiales curriculares que faciliten el trabajo dentro del aula.

Adaptar contenidos, seleccionar aquellos más importantes, buscar diferentes materiales que trabajen los mismos temas, elaborar actividades diferenciadas, planificar trabajos grupales, diseñar situaciones de aula en la que se puedan combinar acciones diferenciadas, según los objetivos personales... son actividades en las que el Profesor la Profesora Consultores pueden participar aportando ideas y materiales tanto de los utilizados en otras aulas del centro como en otros centros de los que tenga referencia, como de los publicados o elaborados por grupos y personas expertas.

#### **4.3.-Colaboración**

##### **Con el Equipo Directivo en la planificación y organización de la respuesta a la diversidad:**

Es el Equipo Directivo quien asume la planificación y organización del centro para la respuesta a la diversidad, por ello pueden contar con el Profesorado Consultor como una persona colaboradora que conoce la realidad del centro, las posibilidades de respuesta y las diferentes estrategias posibles.

Desde esta colaboración puede facilitar el que a lo largo de los diferentes cursos educativos a los que un centro atiende ofrezca una respuesta coherente y coordinada a todo su alumnado.

Traspasar experiencias de un ciclo a otro, facilitar informaciones de unos cursos y tutores a otros de forma que los avances conseguidos en la actuación con un grupo concreto de alumnos y alumnas, se mantengan a lo largo de toda la escolaridad y no haya que recomenzar objetivos y situaciones superadas.

##### **Con el profesorado tutor en la reordenación de objetivos, métodos de trabajo, selección de información, estrategias de dominio de habilidades y destrezas, para responder a la diversidad del aula**

La respuesta a la diversidad que existe en los diferentes niveles educativos de Educación Primaria, exige una definición de objetivos que posibilite un tipo de trabajo en el aula en el que todo el alumnado lleve a cabo un trabajo en función de sus necesidades educativas individuales y colectivas, llegando al máximo de sus posibilidades.

Esta doble exigencia da cabida a la intervención del Profesor Consultor, como un profesional que puede colaborar con el tutor tanto en la toma de decisiones sobre los diferentes elementos curriculares que hay que planificar, como en la puesta en práctica de alguna de estas decisiones.

Métodos de trabajo que combinen el trabajo individual con el colectivo es una de las aportaciones que puede facilitar. Cada día existen más referencias a funcionamientos de aula diferentes: trabajos comunes con actividades diferenciadas, mismas actividades con diferentes objetivos -y por lo tanto evaluaciones-, reparto de tareas ante una misma actividad, asesoramiento entre compañeros, grupos cooperativos..., teniendo cada una de ellas un sentido y unos objetivos diferenciados y que hay que conocer para poderlas llevar a cabo.

Un campo más específico es el de el trabajo sobre habilidades, pudiendo diseñar de forma conjunta programas de entrenamiento útiles para un grupo o para todos el alumnado del aula. Propuestas para llevar a cabo programas de desarrollo de la comprensión lectora, o de la expresión oral en la segunda lengua, programas de desarrollo de capacidades, de resolución de problemas o de técnicas de estudios tienen cabida en una colaboración que bien se puede dibujar desde los tutores o desde los diferentes niveles educativos.

### **Con el profesor tutor o profesora tutora en la elaboración de las adaptaciones curriculares para las personas con necesidades educativas especiales.**

Una situación más concreta hace referencia a las personas con necesidades educativas especiales. Una de sus tareas más importantes es la colaboración con los tutores en la elaboración de las adaptaciones curriculares.

Es importante situar esta intervención como colaboración en un trabajo cuya responsabilidad directa recae sobre el profesorado tutor. Probablemente en un primer momento en esta colaboración su papel sea más relevante, tiene un mayor conocimiento del proceso y de los instrumentos diseñados para la elaboración de adaptaciones curriculares, sin embargo es importante situar la intervención en el lugar que les corresponde a cada cual, porque quien va a llevar a cabo el trabajo directo el mayor tiempo dentro de la escuela es el profesor o la profesora tutores.

Desde el CEI-IDC se han elaborado unos materiales, de apoyo para la elaboración de adaptaciones curriculares que pueden facilitar este trabajo en gran manera.

### **Con el profesorado de apoyo en la respuesta a las personas con necesidades educativas especiales.**

La colaboración con el profesorado de apoyo (en los centros en los que éste exista) es una de las piezas claves para que la respuesta que se dé a las personas con necesidades educativas especiales desde el centro sea coherente y esté claramente definida.

Esta colaboración ha de partir de entender la definición de la intervención concreta de las dos figuras: el profesorado de apoyo como la persona experta en la intervención directa con el alumnado, el que conoce y aplica las diferentes metodologías de trabajo en los aspectos educativos que una persona con necesidades educativas especiales puede precisar (desarrollo del lenguaje oral y escrito, motricidad, relación con el medio, autonomía, aprendizajes funcionales, áreas curriculares...); siendo el profesorado consultor el que asesora en los procesos, estrategias, metodologías... que debe llevar en el aula para desarrollar al máximo las posibilidades de cada alumno o alumna.

Desde estas perspectivas, es fácil comprender que la colaboración entre estos dos profesionales, no sólo es conveniente sino imprescindible. Si no se da una coordinación y una actuación conjunta se estará dificultando la eficacia del trabajo de cada uno de ellos, por lo tanto la eficacia de la intervención de todo el centro educativo.

En esta colaboración, cada cual debe aportar sus conocimientos y su práctica desde un situación de igual a igual, en donde la diferencia radica en sus funciones diferentes .

Un ejemplo de colaboración puede darse en la elaboración de material tipo, que pueda facilitar la clarificación del tipo de tareas, estrategias o métodos de trabajo que un alumno con necesidades educativas especiales precisa, entendiendo siempre que la utilidad más importante de un material se encuentra cuando se elabora, es decir, que para que un material sea realmente adecuado y se le saque todo el partido posible, el profesorado implicado, debe colaborar en su elaboración.

#### **4.4.-Coordinación**

##### **a) Interna:**

**Coordinar, bajo la supervisión de la Jefatura de Estudios, a todo el personal que intervenga en un mismo proyecto de respuesta a la diversidad.**

Dada la situación en la que se encuentra en el centro, su participación en los diversos proyectos de respuesta a la diversidad existente en la aulas, será una de las tareas a las que dedique más tiempo.

Una de las dificultades que encuentra todo trabajo de este tipo es la de disponer tiempos y formas de coordinación que sean realmente eficaces. Cuando en un centro educativo existen tiempos limitados en los que un equipo de trabajo se puede juntar para planificar, analizar, reflexionar en común, y, sin embargo, las tareas que quedan pendientes son innumerables, debe ser de una gran ayuda poder contar con una persona que facilite el desarrollo de estas reuniones de coordinación, sobre todo cuando es una persona que esté implicada en el propio proyecto.

Aquí la figura del Profesor Consultor, no siempre como persona coordinadora de los proyectos, puede colaborar con el resto de responsables de la coordinación en la preparación de las reuniones, en el análisis de las mismas para que resulten lo útiles posible.

Existen multitud de documentación relativa a la dirección y coordinación de reuniones, que ayudan a llevar adelante este trabajo y a salir de situaciones y conflictos que por diferentes motivos (no siempre evidentes) aparecen comúnmente en los grupos de trabajo.

**Coordinar ,en colaboración con la Jefatura de Estudios, al personal que interviene directamente en la respuesta a las necesidades educativas especiales de una persona.**

Un caso concreto a considerar es el de las personas con necesidades educativas especiales dentro del centro. En estas situaciones su función tiene un carácter más técnico, en cuanto su figura de asesoría dentro del centro, debe aportar alternativas y salidas a esos momentos en los que no se ven las cosas claras, y empiezan a aparecer dudas sobre las decisiones anteriormente tomadas.

No sólo se piensa en una persona asesora, también se tiene la idea de un a intervención animadora de un grupo, que facilita que éste tome sus propias decisiones y las lleve a cabo, que sea capaz de analizar los resultados y encontrar soluciones precisas a los problemas planteados.

Es una tarea compleja en cuanto se trata de una persona que está dentro de la situación pero que tiene que tener la facilidad de distanciarse y aportar una visión que ayude a conducir el trabajo hacia las metas establecidas y hacia las mejores respuestas educativas que se puedan plantear.

#### **b) Externa:**

**Coordinarse con el Centro de Orientación Pedagógica en los temas que tienen que ver con la diversidad y con la respuesta a las necesidades educativas especiales.**

El papel del Profesor o de la Profesora Consultores se centra en situaciones concretas, ya definidas por el Equipo Directivo, que precisan de la intervención directa de algún miembro del C.O.P. en el centro. Para lo que el Profesor Consultor se coordinará y, en su caso, trabajará de forma conjunta con la persona del C.O.P.

Es posible que en muchos casos esta relación se centre en el Equipo Multiprofesional, pero esta situación ha de ser más coyuntural que definitiva, debido a que es probable que en un primer momento sean los miembros del E.M.P. los que apoyen al Profesor Consultor en su entrada en los centros, colaboren con su formación y supervisión de su trabajo.

A medio plazo no se puede olvidar que todo el C.O.P. debe de tender a dar respuesta a la diversidad, así mismo como el Profesorado Consultor se irá convirtiendo en asesor de centro, en cuanto se entienda que es el funcionamiento general correcto de un centro lo que más facilita la respuesta a todos y cada uno de los alumnos y alumnas de dicho centro.

En este proceso la intervención de los diferentes asesores de área o etapa, así como de los distintos técnicos del C.O.P. será algo que deberá incrementarse, especialmente en cuanto a su relación con el Profesor Consultor. Porque no debemos olvidar que cuando se

realiza una adaptación curricular, o cuando se define un proyecto de trabajo, en algún momento del proceso se hablará, necesariamente de áreas (en cuanto a contenidos, metodologías, estructuración del área...) y en estos campos los mejores especialistas del C.O.P. no son los E.M.P., sino los diferentes asesores de área o etapa.

Por supuesto que este proceso dependerá de muchos factores, una de las variables tiene que ver con las demandas que estos asesores reciban por parte de los centros, es decir en los casos en los que un Profesor Consultor, de acuerdo con un equipo de profesores decida contar con asesor de Matemáticas o Primaria para planificar como estructurar la organización de las Matemáticas de Tercero de E.G.B. en un grupo con unas características concretas, en la que uno de los alumnos tienen necesidades educativas especiales, en lugar de con el E.M.P., o incluso con los dos, se estará provocando que la respuesta educativa sea más global y que el apoyo que se reciba del C.O.P. sea más coherente con las demandas realizadas.

#### **4.5.-Formación (siempre con el Equipo Directivo):**

**Iniciar, facilitar y participar de acuerdo con el Equipo Directivo programas de formación del personal sobre la diversidad y las necesidades educativas especiales.**

El profesor consultor, dentro de la posibilidad que tengan los centros para iniciar procesos formativos, debe potenciar que desde el Equipo Directivo se fomenten acciones que incrementen la capacidad del profesorado de responder a la diversidad y a las personas con necesidades educativas especiales.

Cuando, cada vez más, se están planteando procesos formativos en los centros, en los que el conjunto de profesionales reflexionan en común para incrementar su bagaje de conocimientos, al tiempo que responden a las dificultades que encuentran en su trabajo diario surge la necesidad de profundizar en el conocimiento sobre aspectos metodológicos, organizativos y de funcionamiento de aula para responder a la individualidad dentro del aula, puede ser un momento óptimo para iniciar experiencias formativas en centros con estos objetivos. Objetivos que están, por cierto, dentro del marco de la Reforma de Sistema Educativo.

**Difundir de acuerdo con el Equipo Directivo entre el resto de profesionales del centro los conocimientos y las investigaciones que se refieran a la respuesta a la diversidad y a las necesidades educativas especiales.**

Como cualquier otro profesional del centro, dentro de procesos de formación permanente, el poder facilitar al resto de profesionales materiales escritos, artículos, investigaciones... que hagan referencia a su campo directo de acción, es una estrategia más que facilita no sólo el contacto con el resto de profesorado, sino el que se encuentren diferentes ideas o propuestas que mejoren la intervención educativa en los centros.

#### **4.6.-Intervención directa.**

Uno de las cuestiones que generan cierta tensión en el debate sobre las tareas a desarrollar y el cómo desarrollarlas, se centra en la referencia que hace el Informe "Una escuela Comprensiva e Integradora" a la dedicación de 1/5 de su jornada laboral a la acción directa sobre alumnos en situación segregada del aula ordinaria.

Habría que decir que el Profesor y la Profesora Consultores no es una figura más al margen del trabajo docente. Sustancialmente es un docente que asesora y que actúa en la docencia.

Los modos de intervenir en actuación directa con alumnado son múltiples y variados, sin embargo siendo, como es una figura, para facilitar la atención a la diversidad, en el entorno más normalizado posible, son muy diversas las formas de intervención didáctica.

Cabe la intervención simultánea en un grupo de dos profesionales en función de determinadas actuaciones específicas, o por la presencia de situaciones de especial.

dificultad. Dos profesores en un Aula, en base a un plan de trabajo, con un planteamiento, en una situación integrada, lo menos restrictiva posible.

También es posible una intervención en la modalidad de "agrupamientos flexibles", en la que el Profesor Consultor, se hace cargo de un grupo en el conjunto de los grupos flexibles que se configuran en base a un proyecto concreto o una programación determinada.

Cabe dicho planteamiento referido a un grupo, al alumnado de un nivel, de un ciclo, configurando organizativamente diversos grupos de trabajo...

Es posible la cooperación en actuaciones puntuales de refuerzo de las dificultades de aprendizaje o la propiciación de experiencias socializadoras o de aprendizaje específico configurar diversos agrupamientos.

Todo ello sin olvidar el resto de las funciones y siempre respondiendo a un Proyecto, Plan de trabajo, debidamente programado, seguido y evaluado.

Sin embargo, puede ser necesario, que la presencia de determinadas situaciones, o de determinados alumnos o alumnas con necesidades educativas especiales más permanentes, requieran un trabajo en situación externa al aula de referencia. Teniendo en cuenta que el Profesorado Consultor, no lo es de un aula de apoyo, si embargo puede actuar en determinado espacio cooperando con éste, o interviniendo ante determinada dificultad ligada a una necesidad educativa especial, en un contexto segregado, en base a la circunstancia concreta. Por ejemplo, cuando en un centro se encuentran integrados un número muy reducido de alumnos con n.e.e de carácter más permanente pero que no requieren recursos extraordinarios más allá de lo que se puede abordar desde los propios recursos ordinarios del centro (Profesor Tutor, Profesor Consultor, implementación de determinados recursos organizativos, adaptaciones curriculares etc.)

Para dar respuesta a esta problemática es para lo que se facilita la dedicación individual o en pequeño grupo en un tiempo limitado, que se considera no debe ir más allá de 1/5 de su jornada laboral. En aquellos casos en que la correcta escolarización del alumno o alumna requiera una atención mayor en un contexto segregado sería conveniente la referencia a un Aula de Apoyo. Sin embargo la referencia a 1/5 de su jornada en un contexto segregado sugiere que además de la disponibilidad de ese tiempo existe la posibilidad de, en otra parte de su jornada, asistir a determinado alumno o alumna en el contexto ordinario cooperando con el Profesorado correspondiente en una situación de aula compartida.

La ejemplificación de Reglamento de Organización y Funcionamiento de un Centro escolar recoge una distribución de la jornada del Profesor Consultor o Profesora Consultora:

- un mínimo de 10 horas semanales dedicadas al trabajo con alumnos, bien en actuación conjunta con el tutor en el aula, bien en acción directa con alumnos fuera del aula;*
- un mínimo de 10 horas semanales dedicadas al trabajo directo con el profesorado;*
- la acción directa con alumnos fuera del aula no supondrá más de 1/5 de la dedicación total del consultor.*

*Respetando estos criterios, el equipo directivo, a la vista de las necesidades y los recursos disponibles, determinará cada año el plan de trabajo del consultor.*



## CAPITULO 5

### LAS FUNCIONES DEL PROFESORADO CONSULTOR EN RELACION CON LAS FUNCIONES DE OTROS PROFESIONALES QUE INTERVIENEN EN EL CENTRO

Al analizar el funcionamiento del Profesorado Consultor, se constata que es importante incluir sus funciones dentro del marco educativo, en relación con las funciones del resto de profesionales de un centro escolar.

Al situarnos en Educación Primaria, tenemos que hacer un referencia más directa al Profesorado tutor, profesorado de apoyo y los miembros del Equipo Directivo.

Es necesario ubicar con claridad dónde se encuentra el Profesor Consultor en la definición de las tareas de un centro, teniendo presente como principio que independientemente de las funciones definidas a nivel general para cualquier profesional de un centro educativo, es el propio centro quien tendrá que delimitar y priorizar unas funciones sobre otras, basándose en las particularidades de cada centro concreto.

Cuando se detecta que, en la actualidad, las actuaciones de los diferentes profesores consultores existentes en la Comunidad son diversas, con distintas prioridades y tareas, debemos ver que esta situación es en parte debida a las diferentes características de los centros educativos.

Sin embargo, es importante que cada una de las figuras existentes en un centro tenga unas características comunes y que se repitan en los diferentes centros educativos en donde podamos analizar el funcionamiento de las mismas. Es este substrato común lo que dota a una figura de un sentido, de una intencionalidad que trasciende el análisis individual de la realidad.

Lo mismo que entre dos Jefaturas de Estudio existen muchas diferencias, pero una base común en su actuación, entre el Profesorado Consultor hay que conseguir esta definición conjunta del marco de actuación.

#### 5.1.-El Profesorado Consultor frente a los órganos unipersonales de Gobierno del centro escolar

Una de las cuestiones que se plantean en la implantación de esta nueva figura se refiere a la posible "colisión" de funciones frente a otras u órganos unipersonales de Gobierno.

Para ello tomemos como referencia a la Ley 1/1993, de 19 de febrero, de la Escuela Pública Vasca, por el que se regula la composición y funciones de los Organos de Gobierno en los centros públicos del País Vasco.

El dicho decreto se señalan las funciones de los órganos colegiados y unipersonales. Entre ellos tienen una relación con las funciones asignadas al profesor consultor los siguientes:

El claustro de profesores  
El Director y el Equipo Directivo  
El Jefe de Estudios

Las funciones asignadas al CLAUSTRO DE PROFESORES son las siguientes:

##### Artículo 35.-

1.- *El claustro de profesores estará integrado por la totalidad de los profesores que presten sus servicios en el centro y será presidido por el director.*

2.- Las funciones del claustro son:

- a) *Elaborar y aprobar el proyecto curricular del centro y el programa de actividades docentes, previo informe del órgano máximo de representación, que se pronunciará sobre la adecuación de aquéllos a las directrices contenidas en el proyecto educativo del centro.*
- b) *Informar sobre el cumplimiento del programa de actividades docentes al órgano máximo de representación, para la elaboración por parte de éste de la memoria anual.*
- c) *Fijar y coordinar criterios sobre la labor de evaluación y recuperación de los alumnos.*
- d) *Planificar y dirigir las funciones de orientación y tutoría del alumnado.*
- e) *Promover iniciativas en el ámbito de la experimentación o investigación pedagógica a desarrollar en el centro.*
- f) *Aprobar sus normas de funcionamiento.*
- g) *Informar el programa de actividades de formación, extraescolares y complementarias en lo referente a la formación del profesorado, elaborado conforme a lo dispuesto en el artículo 36.3 y antes de su aprobación por el órgano máximo de representación.*

Las FUNCIONES DEL DIRECTOR son las siguientes:

**Artículo 33.-**

- 1.- *El director es el responsable de la gestión general y el funcionamiento del centro, en particular de su actividad docente, actuando de conformidad con las directrices emanadas del órgano máximo de representación.*

**Artículo 34.-**

Corresponde al director:

- a) *Ostentar la representación oficial del centro.*
- b) *Dirigir y coordinar el funcionamiento del centro; convocar y presidir los actos académicos y las reuniones de los órganos colegiados del centro.*
- c) *Autorizar los gastos, de acuerdo con el programa anual de gestión del centro, y ordenar los pagos.*
- d) *Realizar las contrataciones de obras, servicios y suministros a las que se refiere el artículo 63 de esta ley.*
- e) *Visar las certificaciones y documentos oficiales.*
- f) *Hacer cumplir las normas, disposiciones, proyectos y programas de actuación y los acuerdos que afecten a la actividad del centro.*
- g) *Proponer al órgano máximo de representación el nombramiento de los cargos directivos.*
- h) *Ejercer la jefatura de todo el personal adscrito al centro.*
- i) *Las demás competencias que se deleguen por los órganos del Departamento de Educación, Universidades e Investigación; las que se le atribuyan por otras normas y las que se le asignen en el reglamento de organización y funcionamiento del centro.*

**Artículo 36.-**

- 1.- El equipo directivo estará compuesto por el director, el jefe de estudios, el secretario y en su caso el administrador del centro.

2.- Son funciones del equipo directivo las siguientes:

- a) *Asistir al director en la adopción de criterios sobre la dirección y coordinación del centro, así como en las decisiones que tengan mayor trascendencia en lo referente a su funcionamiento.*
- b) *Elaborar el proyecto de gestión, el programa de actividades de formación, extraescolares y complementarias, y el programa anual de gestión, para la aprobación de todos estos por el órgano máximo de representación.*

- c) *Coordinar y supervisar la ejecución de los programas mencionados en el apartado anterior, e informar sobre su cumplimiento al órgano máximo de representación, al efecto de que éste apruebe la memoria anual.*
- d) *Elaborar el borrador de memoria anual, para su discusión por parte del órgano máximo de representación.*
- e) *Proponer al órgano máximo de representación el establecimiento de relaciones de colaboración con otros centros de la escuela pública vasca, así como formular propuestas para que dicho órgano las eleve, si las considera oportunas, a la Administración educativa, en orden a la suscripción de convenios con otras instituciones, con fines culturales y educativos.*
- f) *Organizar los equipos docentes y decidir al inicio de cada curso escolar los criterios conforme a los cuales se adscribirá al profesorado a sus actividades de acuerdo con las normas que regulan la materia.*

Por su parte las FUNCIONES DEL JEFE DE ESTUDIOS son las siguientes:

**Artículo 40.-**

*El órgano máximo de representación, a propuesta del director, designará entre los profesores un jefe de estudios y un secretario. Los titulares de estos cargos serán nombrados por la Administración educativa.*

**Artículo 41.-**

*El jefe de estudios es el órgano encargado de coordinar y vigilar directamente la ejecución del proyecto curricular y del programa de actividades docentes, correspondiéndole las siguientes funciones, de conformidad con los criterios aprobados por el equipo directivo del centro:*

- a) *Coordinar las actividades de carácter académico.*
- b) *Confeccionar los horarios académicos y vigilar su cumplimiento.*
- c) *Asignar a cada profesor a una unidad o unidades del centro, conforme a lo dispuesto en el artículo 36.2.f).*
- d) *Las funciones que las disposiciones normativas y el reglamento de organización y funcionamiento del centro le encomienden.*

Por otra parte el artículo 60 de la LEY ORGANICA DE ORDENACION DEL SISTEMA EDUCATIVO recoge la obligatoriedad de que cada grupo de alumnos y alumnas tendrá un profesor tutor.

*Artículo 60.-La tutoría y orientación de los alumnos formará parte de la función docente. Corresponde a los centros educativas la coordinación de estas actividades. Cada grupo de alumnos tendrá un profesor tutor.*

En la Orden de implantación de la E.Infantil y E. Primaria, de 13 de agosto de 1992, se regula la organización didáctica de los centros públicos, entre los que destacan:

- los tutores
- los equipos de ciclo
- la Comisión de coordinación pedagógica.

**Artículo 15.-**

1. *Tanto en el segundo ciclo de la Educación Infantil como en cualquiera de los ciclos de la Educación Primaria, cada grupo de alumnos tendrá un maestro tutor, cuya actuación deberá coordinarse con la de otros maestros, especialistas y personal de apoyo, del mismo grupo de alumnos.*

2. *El maestro tutor realizará la programación didáctica e impartirá la docencia en las distintas áreas del currículo, sin perjuicio de la programación y docencia que correspondan a otros maestros especialistas y de apoyo. La intervención de estos especialistas, sobre todo en Educación Infantil y primer ciclo de Primaria, tendrá claramente un carácter subsidiario.*

#### Artículo 16.-

1. *Los maestros tutores ejercerán las siguientes funciones:*

- *Orientar el aprendizaje de los alumnos.*
- *Informar a los padres acerca de la asistencia y participación de sus hijos en las actividades docentes, sobre el proceso educativo y las dificultades que puedan encontrar.*
- *Desarrollar el plan de acción tutorial aprobado por el equipo docente.*
- *Facilitar la integración de los alumnos en su grupo y en el conjunto de la vida escolar y fomentar en ellos el desarrollo de actitudes participativas.*
- *Atender y, en lo posible, anticiparse a las dificultades más generales de aprendizaje de los alumnos - mediante las oportunas adecuaciones en la programación, así como a las necesidades educativas individuales, para proceder, si se considera necesario, a la correspondiente adaptación curricular.*
- *Coordinar con los demás maestros del grupo la coherencia de la programación y de la práctica docente con el proyecto curricular y la programación anual del Centro.*
- *Coordinar, junto con el profesorado de apoyo y, en su caso, el Consultor, las adaptaciones curriculares y la intervención educativa con los alumnos que presenten necesidades especiales.*
- *Coordinar el proceso de evaluación de los alumnos y, teniendo en cuenta los informes de otros profesores, adoptar la decisión acerca de su promoción de un ciclo a otro.*

2. *Corresponde al Jefe de Estudios la función de coordinar el trabajo de los tutores, así como las actividades de los servicios de apoyo en su actuación en el Centro.*

#### Artículo 17.-

1. *En los Centros de Primaria con doce o más unidades y en los Centros de Infantil y Primaria con dieciocho o más unidades, existirán equipos de ciclo, que agruparán a todos los maestros que impartan docencia en el ciclo y se encargarán de organizar y desarrollar, bajo la supervisión del Jefe de Estudios, las enseñanzas propias de cada ciclo educativo.*

2. *Cada uno de los equipos de ciclo estará dirigido por un coordinador al que corresponde:*

- *Coordinar la enseñanza en el correspondiente ciclo de acuerdo con el proyecto curricular y con la programación general anual del Centro.*
- *Coordinar los procesos de evaluación en el ciclo.*
- *Participar como representante del ciclo en la comisión de coordinación pedagógica.*
- *Aquellas otras funciones que le encomiende el Jefe de Estudios.*

3. *El coordinador de cada ciclo será nombrado por la Dirección del Centro a propuesta del equipo de ciclo y colaborará con el Jefe de Estudios en las tareas que éste tiene encomendadas.*

#### Artículo 18.-

1. *En los Centros escolares de doce o más unidades de Educación Primaria se constituirá una comisión de coordinación pedagógica, que estará integrada por:*

- *El Director o el Jefe de Estudios, que será su presidente.*
  - *Los coordinadores de ciclo.*
  - *Y, en su caso, el consultor o un maestro de apoyo a la integración.*
2. *En aquellos Centros de Primaria que cuenten también con unidades de Educación Infantil la comisión a la que se refiere el apartado anterior se verá incrementada con el coordinador de dicho nivel.*
  3. *La comisión de coordinación pedagógica tendrá la función de coordinar la elaboración del proyecto curricular de la Educación Primaria y, en su caso, de la Educación Infantil, así como la elaboración de sus posibles modificaciones.*
  4. *Corresponden al Equipo directivo, en lo que respecta al proyecto curricular, las siguientes funciones:*
    - *Proponer al claustro, para su aprobación, el proyecto curricular, así como el plan de evaluación del mismo, de acuerdo con las normas que regulen esa evaluación.*
    - *Proponer el proyecto curricular al Consejo Escolar del Centro para su aprobación dentro de la programación general anual y en los términos señalados en el apartado 13.1. de la presente Orden.*
    - *Velar por el cumplimiento del proyecto curricular en la práctica docente del Centro.*

#### Artículo 19.-

1. *En los Centros de menos de doce unidades de Educación Primaria, las funciones de la comisión de coordinación pedagógica serán asumidas por el Equipo directivo del Centro, que podrá incorporar a algún otro profesor para la realización de estas tareas.*
2. *El profesorado de escuelas unitarias o incompletas en las que no sea posible constituir equipos para la elaboración de proyectos curriculares, podrá requerir el apoyo especial del Centro de Orientación Pedagógica. Este propiciará, en la medida de lo posible, el encuentro de maestros de la zona para facilitar la elaboración de los proyectos curriculares.*

#### 5.2.-¿Colisiona la figura del Profesorado Consultor con los órganos de gobierno o con la labores del Profesorado Tutor?

La primera cuestión a destacar es que el Profesor Consultor no es un órgano de gobierno del centro, lo que ya determina su modo de actuar subordinado a las directrices que emanan ya sea de la Administración, los órganos Colegiados y los órganos unipersonales.

Esta primera característica determina la no disfuncionalidad de la propuesta de la implantación de la figura.

En este sentido los Profesores Consultores *"están concebidos como un recurso ordinario de apoyo global al centro que, formando parte de la plantilla, se integran en la vida colectiva del mismo"*

Lo cual quiere decir que se integra siguiendo las directrices que emanan de sus órganos de gobierno, no existiendo una segunda o tercera vía de "mando", autónoma, o distinta a la existente en el propio centro.

Su función general viene determinada en el documento que soporta las primeras aportaciones referidas al profesor Consultor: *"Su función específica es la de apoyar y orientar al Profesor tutor y al equipo Docente en el desarrollo de las adaptaciones curriculares oportunas, incluidas aquellas para alumnos con necesidades educativas especiales en la intervención educativa en el centro"*

Siendo tarea específica del Tutor la adaptación del currículum a la realidad inmediata, el Profesor Consultor o la Profesora Consultora viene en su ayuda, y colaborando con él, asumiendo el Profesorado Tutor, la responsabilidad central en este proceso, coadyuva al desarrollo de esta tarea, en las distintas fases del proceso de elaboración de las mismas, ya sea en la evaluación inicial, en la evaluación contextualizada, en el análisis del clima escolar, en el análisis de la programación etc.

La función que se asigna al Profesor o Profesora Consultores de "Coordinar las acciones educativas de apoyo en el centro en conexión con la jefatura de estudios y la Dirección del centro", supone que existe previamente la dependencia de la Dirección y de la Jefatura de Estudios y que esta función puede desarrollarse con más eficacia si se desarrolla por el Prof. Consultor. En todo caso es responsabilidad de un órgano unipersonal de gobierno, como es la Jefatura de Estudios, el desarrollo de esta función disponiendo para su ejecución de la eficaz colaboración del Profesor Consultor.

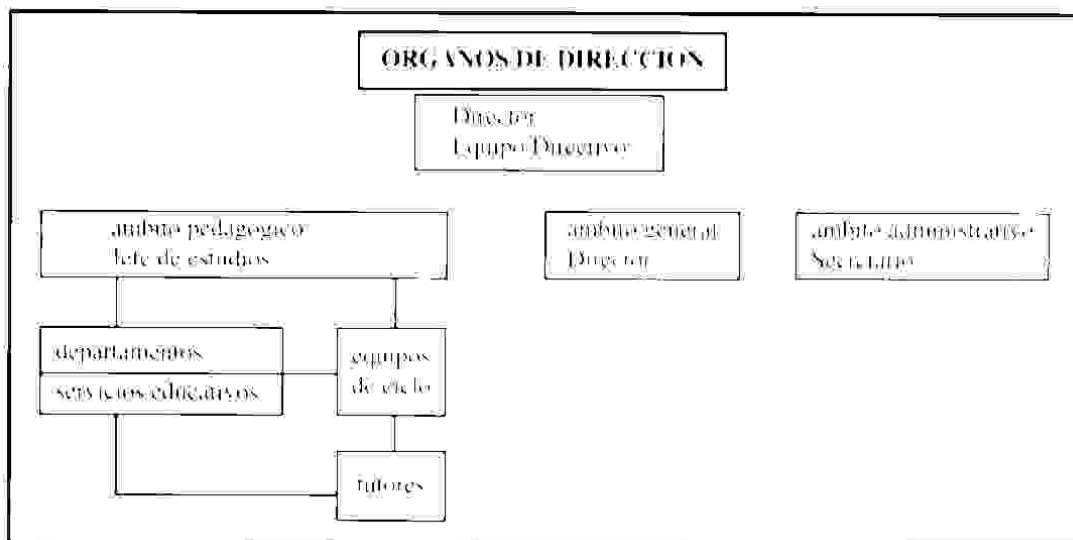
Todo ello dentro de las funciones generales de la Jefatura de Estudios de **Coordinar las actividades de carácter académico (y de quienes tienen que realizarlas como son los Profesor Tutores, Coordinadores de Ciclo o Etapa etc.)**.

En relación con las complejas funciones que debe desempeñar el Prof. Tutor en especial en aquellas situaciones de más dificultad, ya sea en el desarrollo y ejecución de Adaptaciones Curriculares, se constata la gran utilidad de la figura y la aportación de mayor calidad que realiza una figura con especial competencia en el ámbito del tratamiento de la diversidad en general y de las adaptaciones curriculares y su proceso de realización, en particular.

### 5.3.-El marco de las relaciones entre las diversas figuras profesionales que actúan en el centro escolar.

Si desde el marco de las funciones, podemos haber visto una cierta definición de las mismas, nos interesa de forma especial el marco de las relaciones, ya que tanto unas como otras son las que sitúan a una persona dentro de una figura, son las que marcan dónde está y qué es lo que hace un profesional en su trabajo.

En el modelo de Reglamento de Organización y funcionamiento de los centros públicos, propuesto por el Departamento de Educación, se plantea el siguiente organigrama:



El jefe de estudios es el responsable jerárquico de los diferentes equipos docentes y de los tutores. Los equipos de ciclo tienen funciones decisorias y ejecutivas, que cumple directamente o a través de los tutores. Los departamentos tienen funciones deliberativas y

de propuesta, que sólo tienen fuerza ejecutiva si las asume el equipo de ciclo y los servicios educativos (por ejemplo, el servicio de apoyo o el de recursos didácticos) tienen función de asesoramiento y ayuda al tutor.

En esta propuesta de organización, el Profesorado Consultor es el responsable del servicio de apoyo, en el que también participan el profesorado de apoyo a las n.e.e. y un tutor o tutora de cada ciclo. A este servicio le corresponde analizar los problemas generales del centro y diseñar el plan de apoyo, que elevará a la Jefatura de Estudios para su incorporación a los distintos instrumentos de ordenación y planificación (proyecto curricular, plan anual, proyectos específicos,...).

Haciendo un estudio comparativo con algunas figuras, encontramos las siguientes relaciones y diferencias:

### 1.- Jefatura de Estudios

Como podemos deducir por las diferentes funciones que desarrollan uno y otro, tenemos una serie de similitudes, pero también una serie de diferencias importantes:

*Ambas figuras tienen un sentido global de centro, pueden intervenir con todo el profesorado y ambos mantienen un componente pedagógico en su acción.*

*El Jefe de Estudios tiene una función más directora, más de organizar y de decisión sobre diferentes aspectos que inciden en el desarrollo educativo de un centro.*

*Sin embargo el Profesor Consultor, desempeña un función asesora, ni dirige, ni decide, puede ayudar en las decisiones, pero quienes toman las decisiones son las personas por él asesoradas.*

*El Jefe de Estudios, es quien coordina los aspectos educativos más generales del centro, pudiendo delegar en otras personas algunas de estas coordinaciones*

*El Profesor Consultor, cuando coordina lo realiza por delegación del Jefe de Estudios, o con la participación de éste.*

*No podemos olvidar que las prioridades del profesor consultor se sitúan fundamentalmente en el campo de la diversidad (aunque es muy complejo delimitar este campo, y más aún cuando la respuesta a la diversidad es mejor cualitativamente hablando cuando es una respuesta integrada en el funcionamiento global del aula y del centro). La intervención del Jefe de Estudios, tiene por definición un acercamiento global al centro y a los problemas de éste.*

*El Jefe de estudios, como tal, no tiene una intervención directa con alumnos, mientras el Profesor consultor si la puede realizar.*

*Otro aspecto diferenciador del trabajo de ambos es la relación con los Servicios de Apoyo externos. En el caso del Jefe de Estudios, y como miembro del Equipo Directivo, la relación tiene un carácter más formal, más establecida y regulada, son los representantes del Centro, los que definen las necesidades de intervención en el centro de los Servicios de Apoyo, los que tienen esa visión global sobre el funcionamiento del centro y la necesidades del mismo.*

*El Profesor Consultor, tiene una relación basada en los aspectos más técnicos, más relacionados con la resolución de problemas y dificultades que el profesor encuentra en su trabajo.*

Como podemos observar hay diversas diferencias entre ambas figuras, diferencias que se clarifican cuando en la organización del centro se ve claramente que el Jefe de Estudios pertenece al Equipo Directivo, es decir que participa de las decisiones que van a posibilitar el funcionamiento del centro, mientras el Profesor Consultor, es fundamentalmente un profesor

más del Claustro, con unas funciones diferentes. Esto significa que en un último extremo el Equipo Directivo marcará las pautas de actuación del profesor consultor, como lo hace con el resto del profesorado del centro.

Esta situación, y especialmente el hecho de que el Profesorado Consultor, por su acceso a multitud de información directa sobre el funcionamiento y las dificultades que existen en las aulas, nos indica que puede ser un valioso colaborador del Equipo Directivo, y también, del Jefe de Estudios.

Puede ser una persona muy valiosa para algunas de las tareas y decisiones que se deben tomar en un centro, por lo que es importante que la coordinación entre el Jefe de Estudios y el Profesor Consultor sea lo más fluida y flexible posible, para facilitar el trabajo de ambos, porque, no cabe duda alguna que el trabajo de un Profesor Consultor será más útil para el centro si está potenciado y apoyado desde el Equipo Directivo.

## **2.- Profesorado de apoyo**

La relación con el Profesor o Profesora de apoyo parte de entender que en aquellos centros en los que no existe una de las figuras es la otra quien, de hecho, lleva a cabo sus funciones.

Es decir en aquellos centros en los que no existe un profesor consultor, muchas de las actuaciones del profesor de apoyo deben asumir el asesoramiento a los tutores en la respuesta a la diversidad, y en lo que se refiere al alumno, especialmente a quel con necesidades educativas especiales.

Así mismo en los centros en los que no hay profesor de apoyo, pero sí un profesor consultor, éste deberá asumir la actuación directa con las personas con necesidades educativas especiales.

Probablemente esta relación cercana entre ambas figuras pueda hacer más confusa la definición de las relaciones profesionales que se deben establecer entre ambos. Para poder clarificar esta relación se debe situar en un doble parámetro:

- a) una forma de funcionamiento diferenciada en cuanto a los estilos de intervención (desde el asesoramiento y desde la intervención directa) aunque en situaciones específicas puedan compartirse.
- b) una dedicación concreta a la diversidad y específicamente a las personas con necesidades educativas especiales, sin tener una dedicación tutorial, o de responsabilidad última de la situación de estos alumnos.

Desde esta doble perspectiva planteamos la importancia de una coordinación continuada, cercana, clara y flexible, que posibilite una coherencia de los servicios de apoyo internos del centro en su intervención en las diferentes situaciones del centro.

Puede ser útil, incluso, el pensar en un equipo de apoyo, (algo parecido a un departamento de apoyo) en el que se toman las decisiones y se elaboran los planes de intervención de forma conjunta y coordinada.

## **3.- Equipo Multiprofesional**

Cuando en un centro existe un profesor consultor, la intervención del Equipo Multiprofesional, como miembro del Centro de Orientación Pedagógica, se ve necesariamente modificada, dado que parte de las tareas concretas que antes realizaba un apoyo externo al centro, ahora pueden solucionarse en gran medida desde dentro del mismo.

Esta situación produce que la intervención del E.M.P. asuma con más peso un doble carácter de globalidad (al poder ver el centro como un algo global desde fuera), y de



especialidad (en cuanto se solicitará su intervención en las situaciones más complejas, en las que el propio profesor consultor precise un apoyo externo).

El poder prever esta modificación en la intervención de los E.M.P. en los centros, es algo que deberá llevar un proceso lento, y en el que la definición conjunta entre los profesores consultores y los profesionales de los equipos multiprofesionales marcaría la pauta de los modelos de intervención.

#### 4.-Profesionales externos (Prof. Itinerantes de los C.R.I.; Logopedas, Auxiliares, Fisiterapeutas etc.)

El Profesorado Consultor, por encargo de la Jefatura de Estudios, y en función de las especificidad de su rol profesional coordina la intervención de todos los profesionales que intervienen en el centro, para el desarrollo de actuaciones específicas ligadas al desarrollo de algunas adaptaciones curriculares.

En este sentido, facilita el trabajo, la ubicación, la relación con los tutores y profesores de apoyo. Dispone de los tiempos, conoce el tipo de actuación y realiza un seguimiento de la misma, siendo parte de su función propiciar la coordinación de todos los profesionales que intervienen sobre un caso o situación y supervisando que se realice de manera coherente, acompañándola lo más posible al desarrollo de la programación del aula, y a la vida del centro.

No es su trabajo específico determinar la actuación técnica del profesional que acude al centro, pues ésta es competencia del Equipo Multiprofesional, y de la propia competencia de profesional especialista externo, ni supervisa los aspectos técnicos y peculiares de la intervención profesional.

Sin embargo estos profesionales, no deben actuar de manera autónoma, sino acompañándose a los requerimientos de la adaptación curricular e integrando su actuación en la dinámica del aula y del centro. Facilitar esta tarea es función del Profesor Consultor.

LA JEFATURA DE ESTUDIOS	EL PROFESOR ADO CONSULTOR
Tiene una función más directora, de organizar y decidir sobre diferentes aspectos de la vida del centro	Desempeña una función asesora, de ayuda en la toma de decisiones
Coordina los aspectos generales del centro	Coordina los servicios de apoyo en el centro por delegación del Jefe de Estudios
No interviene de manera directa con el alumnado	Realiza intervenciones directas sobre el alumnado en el marco ordinario y en marcos segregados
En relación con los Servicios de Apoyo tiene una relación más establecida, regulada y basada en la definición que se realiza en el Equipo Directivo	Relación basada en aspectos más técnicos, más relacionados con la resolución de problemas y dificultades del profesorado en el ejercicio de su trabajo
Peretenece al Equipo Directivo. Participa en la toma de decisiones que posibilitan el funcionamiento del centro	Es un miembro más del claustro

EL PROFESORADO DE APOYO	EL PROFESORADO CONSULTOR
Cuando no existe Profesor Consultor asume el asesoramiento a tutores en la respuesta a las n.e.e	Cuando no existe Prof. de Apoyo asume la intervención directa de alumnos con n.e.e dentro de ciertos límites
Actúa prioritariamente desde la intervención directa	Actúa prioritariamente desde el asesoramiento
Tiene una dedicación concreta a las n.e.e	Tiene una dedicación concreta al tratamiento de la diversidad
No tiene dedicación tutorial excepto cuando se trata de aulas estables de e.e.	No tiene en ningún caso dedicación tutorial
Se coordina con los tutores de alumnado que atiende y el resto de los servicios de apoyo	Se encarga de la coordinación de los Servicios de Apoyo en el centro por delegación del Jefe de Estudios

EL EQUIPO MULTIPROFESIONAL	EL PROFESOR CONSULTOR
Debe modificar la intervención teniendo en cuenta la presencia del Prof. Consultor	Asume parte de la tarea concreta de asesoramiento de los E.M.P. ligado al tratamiento general de la diversidad en el centro.
Asume con más peso las funciones de asesoramiento desde la globalidad y desde la respuesta especializada en situaciones más complejas	Sirve de mediador entre el centro, los Servicios de Apoyo del centro y el E.M.P.
Busca con el Equipo Directivo y los Servicios de Apoyo del centro un modelo de intervención válido para el centro	Facilita la intervención coordinada de los agentes internos y los asesores externos en el ámbito del tratamiento de la diversidad en el centro

## ANEXOS

## LA PRACTICA DEL PROFESORADO CONSULTOR: INSTRUMENTOS Y ESTRATEGIAS DE INTERVENCION

¿Cuáles son las herramientas más adecuadas en su trabajo de Asesoramiento?

La función del Profesorado Consultor sustancialmente se centra en la colaboración en los procesos didácticos-educativos vinculados directamente a la actividad docente. Por lo tanto sus instrumentos son de carácter pedagógico, didáctico, y sus herramientas se mueven en este ámbito, al margen de la cualificación académica que a título individual pueda disponer.

La actuación de una figura profesional más especializada será precisa cuando los procesos evaluadores detecten situaciones complejas o que requieran un diagnóstico psicopedagógico más especializado, función propia de los profesionales de los servicios de apoyo externos al centro escolar, como son los especialistas en Pedagogía o Psicología de los Equipo Multiprofesionales de los COPs.

En este sentido el Informe *Una Escuela comprensiva e integradora* se refiere entre sus posibilidades de intervención a aquellas que suponen un proceso de ayuda y de colaboración con el Profesorado Tutor en lo que respecta a identificar ritmos, intereses, modos de funcionamiento, dificultades específicas y estrategias que conducen al éxito; a establecer los procesos de aprendizaje que interfieren ,dificultan o anulan el éxito del alumno; orientar en la reordenación de objetivos etc.; en la implantación de métodos; en la evaluación individual, interactiva y contextualizada del alumnado con dificultades, en base a sus capacidades y necesidades, con la finalidad de orientar el proceso y el programa etc.

Para ello la formación específica del Profesorado Consultor, junto a la formación de entrada que se exige para acceder a la función consultora y la experiencia docente en su caso, deberá ir encaminada a aportar al profesorado métodos de análisis de situaciones e interacciones, métodos de evaluación de la propia actuación, estrategias de orientación y asesoramiento, evaluación interactiva del individuo, medio escolar y social y de la intervención educativa; conocimiento de instrumentos para identificar las necesidades educativas especiales diseñados para facilitar las consiguientes adaptaciones curriculares etc.

Entre el conjunto de herramientas más apropiadas en su quehacer profesional ligado a la acción directa en el centro educativo podríamos señalar las siguientes:

- a) -Herramientas de evaluación educativa
- b) -Herramientas para el análisis de la intervención
- c) -Herramientas de observación
- d) -Herramientas de planificación de la acción
- e) -Herramientas de inserción en el centro
- f) -Herramientas para el análisis de la demanda
- g) -Herramientas pedagógico didácticas para el tratamiento de la diversidad
- h) -Herramientas para el desarrollo del Refuerzo educativo y las Adaptaciones Curriculares
- i) -Herramientas para la toma de decisiones propias y para la ayuda a la toma de decisiones de los profesionales del centro
- j) -Herramientas relacionales de ayuda.
- k) -Herramientas de trabajo grupal
- etc.

## a) Herramientas de evaluación educativa<sup>1</sup>

La intervención de ayuda en los procesos evaluadores puede situarse desde dos perspectivas: La primera en el proceso de definición del Proyecto Educativo y el Proyecto Curricular de Centro. La segunda, desde la intervención con el grupo de alumnos concretos que configuran un aula.

La primera adopta el punto de mira de la situación desde un equipo docente (del centro en su conjunto, de la etapa, del ciclo o nivel) que se posiciona ante su tarea educativa y precisa reflexionar sobre ella, de forma que esta reflexión sea útil para la mejora de la acción educativa, una de cuyas concreciones sería la reelaboración (o elaboración en su caso) del Proyecto Educativo de Centro (PEC) y del Proyecto Curricular de Centro (PCC)

El primer paso que este Equipo podría dar, y sería conveniente que se inicie por ahí, sería el de la «Valoración de la situación». Esta valoración se compone, entre otros, de cuatro procesos de análisis, que se van completando, y que van ayudando al Equipo Docente a establecer sus hipótesis de trabajo y elaborar sus opciones educativas y curriculares, útiles para orientar el trabajo en conjunto del centro escolar.

Estos cuatro procesos de análisis, confluyentes y complementarios, se sitúan desde nuestro punto de vista en torno a cuatro «escenarios»:

- a) Análisis sociocultural de la comunidad a la que sirve el centro y en donde se inserta la acción del mismo.
- b) Análisis de la población escolar que acude a nuestro centro, puesto que puede ocurrir que de esa comunidad sólo un segmento de la misma, o un colectivo con determinadas características acuda a nuestro centro.
- c) Análisis del Clima del centro, que permite evaluar el conjunto de los elementos, que en un entramado básico, y como una tupida red de variables, influyen en la eficacia docente.
- d) Análisis de los recursos disponibles, con objeto de optimizarlos al máximo.

El estudio de estos cuatro elementos nos permitirá ver con determinada claridad y de forma sistemática las situaciones de dificultad en las que nos encontramos y se encuentran nuestros alumnos y alumnas y también las situaciones facilitadoras como elementos posibilitadores, puntos de partida interesantes para avanzar hacia una mejor respuesta educativa.

Ello nos llevará a la realización de una especie de mapa de necesidades y posibilidades educativas que se encuentran en nuestro centro educativo, que son fundamento para la realización teórica y práctica del PEC y del PCC

El segundo punto de vista se sitúa desde la perspectiva del profesorado o Equipo educativo que intervienen en un aula o nivel.

Parte de que el profesorado se encuentra ante una situación con cierto grado de dificultad. Antes, o en algunos casos simultáneamente, de la intervención, es importante analizar los elementos contextuales que inciden en la acción educativa. Algunos de dichos elementos se encuentran ya analizados en la documentación existente en la evaluación del contexto del centro. Sólo se trataría de complementar la información existente referida al grupo de alumnos y alumnas con el que se trabaja. Estos procesos de análisis abarcarían, además de lo ya realizado, según el esquema anterior, los siguientes escenarios:

---

<sup>1</sup>Sobre el aspecto evaluación el ICE de la UPV y el IBE-CERE (Centro de Recursos Educativos del Departamento de Educación del Gobierno Vasco) han ido publicando en cooperación diversos materiales entre los que cabe destacar:

a) NEEAC. Necesidades Educativas Especiales y Adaptaciones Curriculares (Pedro Martín, Rafael Mendía, Tomás Romero y M<sup>o</sup> Nieves González)

b) Materiales para la evaluación del contexto educativo. Vitoria Gasteiz 1992

- a) Análisis de los elementos curriculares , que permite diseñar las adaptaciones posibles para una mejor adecuación curricular a las diferencias y necesidades individuales de cada alumno o alumna.
- b) Análisis de la relación familia-centro educativo, que contempla tanto la incidencia como la necesidad de colaboración con el entorno familiar de los alumnos o alumnas.
- c) Análisis del Clima de Aula., que posibilita una valoración perceptiva de los elementos interaccionales que determinan el estilo docente y repercuten en la acción didáctica. debe considerarse como microclima dentro del clima institucional o de centro.

De este análisis reflexivo puede surgir un inventario o mapa de necesidades y posibilidades educativas referidas al aula o al grupo de alumnos y alumnas a cargo del equipo de profesores que intervienen en un aula.

El objetivo en todo caso sería una respuesta referida al curriculum ordinario en un entorno normalizado, que a nivel de aula se expresa en la programación de aula, y en determinadas situaciones, avanzando un paso más allá, tendría su expresión en una Adaptación Curricular Individual, con referencia en el aula ordinaria y su curriculum.

Obviamente la formalización de este proceso supone, entre otras, las siguientes reflexiones prácticas:

- La necesidad del elemento asociativo, es decir, que el profesorado debe funcionar como grupo. Por lo tanto, habrá que prever tiempos y espacios para posibilitar este trabajo en común.
- El transcurso del tiempo como elemento necesario para el desarrollo y asimilación del proceso
- La importancia de incrementar profesionalmente la capacidad perceptiva para mejorar la calidad de la enseñanza.

En relación a los elementos curriculares el Profesorado Consultor debe hacerse ( ya sea a través de la creación propia, o de herramientas del mercado) con cuestionarios, pruebas pedagógicas, planillas de recogida de información, etc. referidos a las ocho variables clave de carácter curricular como son:

- El alumno o alumna
- El Profesor o Profesora
- El Qué enseñar-aprender
- La Metodología
- La Evaluación
- El clima del centro, del aula, del grupo
- Los recursos

En un somero repaso cabría disponer de manera ordenada de materiales evaluativos auxiliares en los siguientes aspectos. Se trata fundamentalmente de disponer de un archivo debidamente ordenado y clasificado de recursos o herramientas para la evaluación, que se van recogiendo, adaptando, recreando, compartiendo con otros profesionales. Un buen recurso es solicitar el Asesoramiento de otros compañeros y compañeras y de los servicios de apoyo externo, especialmente del Área de necesidades educativas especiales y del Técnico e Orientación del COP<sup>2</sup> .

<sup>2</sup>El Departamento de Educación ,Universidades e Investigación tiene publicados en la colección «Estudios y Documentos» tres estudios referidos a tres temas clave en la intervención de asesoramiento:

a)«La Evaluación del Profesor». *Una visión de los principales problemas y enfoques en diversos contextos.*  
 b)«Clima organizativo y de aula» *Teorías, modelos e instrumentos de medida*  
 c)«Autoconcepto y Educación» *Teoría, medida y práctica pedagógica*

**ASPECTOS SOBRE LOS QUE ES NECESARIO REUNIR HERRAMIENTAS DE EVALUACION**

<p>EL ALUMNO/A</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Nivel de competencias con respecto a las áreas curriculares</li> <li>* <b>Cómo aprende</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Qué estrategias utiliza</li> <li>Cómo recoge y procesa la información que le damos</li> <li>Cuánto tiempo es capaz de permanecer centrado en una tarea</li> <li>En qué condiciones aprende mejor y con qué ayudas</li> <li>...</li> </ul> </li> <li>* <b>Cómo se relaciona</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Relaciones del alumno/a con el profesor/a</li> <li>Relaciones del alumno/a con otros adultos</li> <li>Relaciones del alumno/a con sus compañeros de clase</li> <li>Relaciones del alumno/a con otros niños</li> <li>...</li> </ul> </li> <li>* <b>Actitudes ante el aprendizaje</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>En qué situaciones está más a gusto y/o trabaja mejor</li> <li>Qué tareas le gustan más y cuáles hace con mayor seguridad</li> <li>Cuáles son las recompensas o resultados que más le animan</li> <li>...</li> </ul> </li> </ul>
<p>EL CONTEXTO INMEDIATO</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>* <b>Cómo se le enseña al alumno/a</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Cómo se le motiva</li> <li>Qué tipo de materiales se utilizan</li> <li>Cómo se trabaja: de modo individual o en grupo</li> <li>Qué tipo de ayudas se utilizan</li> <li>Tipo de actividades que se le proponen</li> <li>Qué materiales se utilizan</li> <li>Cómo se estructura el tiempo y el espacio</li> <li>Qué estrategias se utilizan</li> <li>...</li> </ul> </li> <li>* <b>Funcionamiento del ciclo/nivel/aula</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Organización de los espacios y los tiempos</li> <li>Agrupamiento del alumnado</li> <li>Metodologías de trabajo</li> <li>Sistemas de planificación y evaluación</li> <li>Organización y coordinación del profesorado</li> <li>Recursos materiales y su organización</li> <li>...</li> </ul> </li> <li>* <b>Clima del aula</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Cómo se da la interacción entre el profesor/a y los alumnos-a(En que dirección se da la comunicación a / Actitudes del profesor-as hacia el grupo)</li> <li>Cómo se da la interacción entre los alumnos/as (Tipo de relación: agresiva, competitiva, colaboradora, de indiferencia, de confianza / Nivel de participación en las discusiones de clase / Cómo se resuelven los problemas en clase)</li> <li>Ambiente general del aula (Actitud ante el trabajo del aula: pasiva, indiferente, activa, participativa / Cómo es el ambiente de trabajo: tenso, relajado, de temor, agradable / Nivel de participación y asunción de las normas de clase)</li> <li>...</li> </ul> </li> <li>* <b>Datos familiares relevantes</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Nivel de implicación de la familia en la educación y cuidado de su hijo o hija</li> <li>Recursos económicos de la familia</li> <li>Nivel de inserción de la familia en la comunidad</li> <li>Actitudes y expectativas de los padres</li> <li>...</li> </ul> </li> </ul>

<b>ASPECTOS SOBRE LOS QUE ES NECESARIO REUNIR HERRAMIENTAS DE EVALUACION</b>
--

<b>EL CONTEXTO AMPLIO</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>* <b>Organización y clima del Centro</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Organización del espacio y el tiempo / Organización del alumnado y del profesorado</li> <li>Organización de los servicios de apoyo / Recursos materiales y su organización</li> <li>Modalidades metodológicas preferentes / Sistemas de planificación y evaluación</li> <li>Grado de colaboración entre el profesorado / Tipo de relación existente entre ellos</li> <li>Coordinación del profesorado / Nivel de comunicación</li> <li>Nivel de implicación del profesorado en el Proyecto Educativo del Centro</li> <li>Nivel de optimización de los recursos humanos y materiales</li> <li>Nivel de participación del alumnado en el funcionamiento del Centro</li> </ul> </li>   <li>* <b>Entorno social</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Situación socioeconómica y cultural del barrio o pueblo</li> <li>Dotación de infraestructuras y equipamientos</li> <li>Recursos educativos de la zona (COP, Asesores y otros servicios...)</li> <li>Recursos sociales</li> <li>Servicios de salud</li> <li>Servicios socioculturales</li> </ul> </li> </ul>
---------------------------	---

**b) Herramientas de análisis de la intervención<sup>3</sup>**

Aprender a mirar la realidad de manera consciente es uno de los primeros eslabones que permiten actuar adecuadamente sobre ella. Adecuar nuestra percepción a los elementos más pertinentes en los procesos educativos es tanto como aprender interiorizando en nosotros este aprendizaje. Cada profesión tienen una mirada experta, veamos,...

La intervención comienza por las expectativas generadas en los sujetos con los que vamos a trabajar desde las referencias que tienen de nuestro trabajo (desde la historia de trabajo que tenemos en una institución). Siendo conscientes de esto deberemos saber evaluar nuestras actuaciones en los tiempos medios y su incidencia en la historia institucional.

---

<sup>3</sup>Basado en materiales del Curso de Profesores Consultores desarrollado en Gipuzkoa durante el curso 1990-91, recopilado y elaborado por los Profesores GALARRETA, J.; ORCASITAS, J.R. ; Y PEREZ SOSTOA, V.



## ALGUNAS RECOMENDACIONES PARA UNA INTERVENCION EFICAZ

Veamos...	*cuando alguien se acerca, cuando nosotros nos acercamos a un individuo o grupo de un centro, esto es captado por él como intervención nuestra.
Oigamos...	<p>*la escucha ¿es intervención? ...parece evidente que sí, que el otro nos percibe en lo que somos también desde lo que le escuchamos. No nos olvidemos que tenemos dos orejas y sólo una boca.</p> <p>*lo primero que el otro valora es que recojamos lo que él ha dicho lo más fielmente posible (para estar seguro que cuando él habla le entendemos). Oigamos,... atentamente y devolvamos lo que él ha dicho como punto de partida del diálogo.</p> <p>*su demanda, su esbozo de demanda, su intuición,... y tratemos de entenderla devolviéndola en positivo.</p>
Hablemos	*tratando de situar su aportación en nuestra comprensión (no dejando por ello de entender su posición). Es nuestra aportación, nuestra oferta ( a su demanda)
Dialoguemos	<p>*El diálogo es cosa de dos, o más! En el diálogo es tan importante "lo que se dice", como "cómo se dice". Ambos aspectos forman parte de nuestra intervención. Relacionalmente es el segundo el más pertinente y, no olvidemos, lo relacional será el vínculo estable para el trabajo común.</p> <p>*facilitando espacios grupales estables en que esto sea posible y útil educativamente.</p> <p>*facilitando la comprensión mutua a través de un discurso común con múltiples interlocutores que lo reharán a cada instante en sus mil matices.</p> <p>*el urdimbre lingüístico común facilitará puntos de encuentro en comprensiones comunes que nos permitirán apreciar la realidad de nuestra común actuación.</p> <p>*sobre cosas, acciones puntuales y continuadas, aspectos reales e hipótesis de trabajo, sobre "ellos", y también sobre "nosotros" y nuestras actuaciones.</p> <p>*esto formará nuestras cabezas conformándonos como personas humanas en el seno de colectividades humanas.</p>
Organicémonos...	<p>*en grupos humanos estables con funcionalidad dentro de la Institución, sólo así será posible, con tiempo y medios, transformarla transformándonos.</p> <p>*ordenando las relaciones funcionales de manera que sean más útiles (eficaces) a la acción educativa.</p>
Tomemos notas...	<p>*de observaciones personales, de trabajos puntuales, de procedimientos e interacciones, de trabajo con grupos de sujetos y educadores.</p> <p>*para fijar nuestras percepciones y actos de manera que podamos tener una visión retrospectiva histórica de los mismos.</p> <p>*como vehículo de comunicación del trabajo institucional y para que éste permanezca.</p> <p>*desde documentos (matrices de análisis) generados en/por los grupos con los que trabajamos. Estos documentos son la cristalización de nuestra comprensión de la realidad ,o "realidad consensuada por especialistas" (ciencia). Son otros tantos jalones en nuestra evolución comprensiva, en nuestra formación.</p> <p>*en matrices de análisis. Serán instrumentos que ".objetivarán" nuestra comprensión al fijar nuestras referencias perceptivas.</p> <p>*porque en este proceso objetivamos nuestra comprensión ( de la acción-relación) y por ello actuaremos más atinadamente.</p>

### c) Herramientas de observación<sup>4</sup>

La observación comprende un conjunto de procedimientos diversos que tienen en común la descripción o la obtención de información sobre las personas a través del estudio de su comportamiento en situaciones más o menos espontáneas.

Observar permite al profesorado la obtención de informaciones directas sobre las habilidades cognitivas, afectivas y psicomotoras de sus alumnos.

Observar supone la puesta en marcha de procesos de atención selectiva hacia determinados aspectos comportamentales del objeto de observación.

La observación presenta una ventaja sobre otros sistemas de recogida de información, porque trata de no modificar la situación u objeto de observación, por lo que la información que se obtiene es más global y comprensiva, que la recogida por otros medios más artificiales.

En particular está indicada para:

- Las actitudes.
- Los hábitos de estudio o de trabajo.
- La adaptación de los estudiantes.
- Las habilidades físicas.
- Las habilidades cognitivas.
- Los comportamientos de los estudiantes en múltiples situaciones tales como su relación con el grupo, la forma de responder a una determinada pregunta, etc.

La observación presenta al docente una alternativa complementaria para la recogida de datos sobre las situaciones de enseñanza/aprendizaje, y por lo tanto para la formulación de juicios y toma de decisiones basados en los mismos.

### **ALGUNOS ASPECTOS METODOLÓGICOS A CONSIDERAR PARA PLANIFICAR LA OBSERVACIÓN.**

La observación como técnica de indagación que es ha de garantizar y respetar unos principios mínimos, con el fin de que la información que se obtiene mediante su uso sirva a los fines pretendidos.

El proceso de recogida de información observacional pasa por seleccionar:

1. Lo que se va a observar. Incluye la selección del tema global y los fragmentos de información sobre los que se centrará la observación (juegos, grupos de lectura, discusiones grupales, tipos de preguntas durante las clases de lengua, el comienzo de una lección, etc...)
2. El lugar desde el que se va a observar.
3. El/los instrumento/s para almacenar el segmento de información o realidad que vamos a estudiar (sistema de categorías, registro narrativo, escala de valoración, notas de campo, etc.....)
4. Procedimientos para observar (donde colocarse, cuando observar, cuantos observadores emplear, orden de los instrumentos, etc.)
5. Personas a las que se observará/contexto (individuo, grupo, acontecimiento, tipo de conducta, estrategia etc.)
6. Probables sistemas de análisis de los datos obtenidos y método para comunicar los resultados obtenidos.

---

<sup>4</sup>Tomado de «Modulo de Formación. La Evaluación II. Instrumentos» Dirección de Renovación Pedagógica e Inspección Técnica de Educación. Dto. de Educación Universidades e Investigación. Gobierno Vasco.1992

## TIPOS DE ERRORES MÁS COMUNES EN LA OBSERVACIÓN

- a) **Halo**: Tendencia a valorar aspectos parciales de las personas guiándose por la impresión general que se tiene de ella.

Ejemplo:

Creer que un alumno/a es buen estudiante porque no falta a clase y es dócil.

- b) **Severidad**: Tendencia a puntuar bajo a los sujetos observados.  
c) **Indulgencia**: Tendencia a puntuar alto a los sujetos observados.  
d) **Centración**: Tendencia a puntuar en zonas centrales a los sujetos observados.  
e) **Racional/Lógico**: Tendencia a calificar de forma similar cuestiones que en opinión del observador se encuentran relacionadas.

Ejemplo:

El alumno poco brillante es el que siempre está hablando, el que causa problemas al resto de sus compañeros...

- f) **Consenso**: Tendencia a calificar al sujeto observado según opinión/impresión de terceras personas.

Ejemplo:

Este alumno se desenvuelve mal en Matemáticas y por lo tanto también lo hará en las demás asignaturas de Ciencias.

- g) **Proximidad**: Tendencia a dar puntuaciones similares a aspectos próximos en la pauta de observación.

Ejemplo:

Puntuar de forma parecida: "Exactitud y orden en el trabajo" y "Organizar bien el tiempo" porque nos parecen sinónimas.

## ALGUNOS INSTRUMENTOS PARA LA OBSERVACION

### A) El registro anecdótico

Es una descripción de algún comportamiento observado que se ha seleccionado o que ha parecido importante para conducir la evaluación. Se trata de "pintar" un cuadro verbal de algún incidente en la vida diaria de la clase.

Conviene separar el hecho de la opinión o interpretación sobre el mismo. Para ello las fichas de registro pueden disponer de dos lugares diferentes: uno para el registro del hecho y otro para la interpretación del mismo. Junto al hecho conviene anotar aquellos aspectos contextuales que se estimen importantes para la comprensión y valoración del mismo.

Las características que debe tener un buen registro anecdótico son:

1. Determinar por adelantado la conducta a observar.
2. Limitar cada hecho observado a una breve descripción referida a un sólo incidente.
3. Describir las circunstancias de su desarrollo de forma conveniente y suficiente de forma que ellas contribuyan a dar significado al hecho observado.
4. Separar los hechos de la interpretación de los mismos

5. Reunir varias observaciones de una misma persona antes de inferir posibles rasgos o características típicas de su comportamiento.
6. Registrar el incidente lo más rápidamente posible, una vez realizada la observación.

*Ejemplo de registro anecdótico*

Alumno .....Curso ..... Fecha .....Hora ..... Descripción del hecho  Comentarios  Datos del observador								
<table style="width: 100%; border: none;"> <tr> <td style="width: 70%;">Clase: 2º Primaria.</td> <td style="width: 30%; text-align: right;">Alumno:</td> </tr> <tr> <td>AAA.</td> <td></td> </tr> <tr> <td>Fecha: 2/5/92.</td> <td style="text-align: right;">Lugar: Aula.</td> </tr> <tr> <td>Observador: BBB.</td> <td></td> </tr> </table> <p><b>INCIDENTE</b>          Hacia la mitad de la clase AAA, se levantó para recoger un plastidecor de la caja situada encima de mi mesa, pero casualmente la pintura que AAA necesitaba estaba siendo usada por una compañera. AAA tiró la caja al suelo y dijo que ella tenía derecho a usar las pinturas antes que nadie.</p> <p><b>COMENTARIO</b>          La conducta de AAA demuestra un comportamiento egoísta. Aunque no son muy frecuentes no es la primera vez que tiene esos comportamientos. Estos parecen tener lugar cuando AAA se encuentra muy concentrada en su tarea. Convendría hablar con sus padres para ver si su patrón de conductas en casa es similar.</p>	Clase: 2º Primaria.	Alumno:	AAA.		Fecha: 2/5/92.	Lugar: Aula.	Observador: BBB.	
Clase: 2º Primaria.	Alumno:							
AAA.								
Fecha: 2/5/92.	Lugar: Aula.							
Observador: BBB.								

*Ejemplo de registro descriptivo*

Fecha..... Usado con carácter: INICIAL/PROCESO/FINAL  
 Nombre.....  
 Tema.....Curso..... Grupo.....

	RESPECTO A CONTENIDOS	FUNDAMENTALES	SECUNDARIOS
C O N T E N I D O S	Errores		
	Incongruencias		
	Carencias		
	Suficientes		
P R O C E D I M I E N T O S	Errores		
	Incongruencias		
	Carencias		
	Suficientes		
A C T I T U D E S	Errores		
	Incongruencias		
	Carencias		
	Suficientes		

Técnicas de evaluación que se han usado:

## B) Listas de control

Son listados de conductas cuya presencia o ausencia se quiere corroborar. Son asertos referidos a algún comportamiento o conducta o producto derivado de una situación. Normalmente no hay lugar para comentarios sobre la conducta, ni de la graduación en que ésta se da o no se da.

La características que debe tener una buena lista de control son:

1. Identificar y describir con claridad las conductas específicas que se desean observar en cada situación.
2. Ordenar o numerar los comportamientos o conductas seleccionados.
3. Hacer un análisis de los errores más comunes y frecuentes e incorporarlos a la lista.
4. Ofrecer un modo, a ser posible sencillo, de uso de la lista (esto es de presencia o ausencia de la conducta en cuestión).

*Ejemplo de lista de control*

Alumno.  Materia o tarea  Fecha de este registro
--

	Si	No	Dudoso
COGNOSCITIVOS: - Conoce el vocabulario específico - Aprecia los procesos y tendencias . - Usa de clasificaciones y categorías - Utiliza las ideas adquiridas - Es capaz de traducir a otras formas de lenguaje el material que se le facilita . - Sus conclusiones están de acuerdo con los datos - Aplica las teorías y métodos generales a situaciones particulares y concretas OPERACIONES: - Distingue lo principal de lo accesorio o secundario - Distingue los hechos de las hipótesis u opiniones - Aprecia la unidad de la comunicación - Sus generalizaciones son lógicas - Afirma con documentación y/o pruebas . - Afirma atendiendo a teorías previas - Usa bien los distintos tipos de lenguaje  TRABAJO INTELECTUAL: - Lee - Estudia - Escucha - Observa . - Hace anotaciones y las observa .. - Se expresa oralmente . - Resume y/o amplía . - Recoge datos e informaciones . - Usa bien el material auxiliar . - Utiliza libros de referencia o consulta .  HABITUALES: - Comprueba su propio progreso - Exactitud y orden en el trabajo . - Organiza bien su tiempo .. - Ejecuta su trabajo formalmente bien - No necesita que se le recuerde su deber . - Vence por sí mismo los obstáculos que encuentra - Sabe trabajar en "gran grupo" . - Sabe trabajar en "equipo" . - Se responsabiliza de sus trabajos y opciones . - Ayuda a los demás . - Coherencia entre pensamiento y acción .			

(García, JM;1989)

### C) Escalas de valoración

Se basan en la jerarquización de los atributos observados, mediante la asignación de los estudiantes a posiciones numéricas sobre la escala. Los puntos de la escala representan los diferentes grados del atributo que se observa, y las posiciones en la escala indican la ubicación de la persona observada respecto a la característica medida. Representa un paso más adelante que las listas de control porque en este caso se requiere la graduación del aspecto observado, mientras que en el caso anterior sólo se requería la presencia/ausencia del mismo.

Su uso puede ser interesante para la estimación y medida de actitudes, intereses, aficiones, valores, etc.....

Las características más importantes a tener en cuenta en su construcción son:

1. Especificar claramente la conducta o comportamiento a observar.
2. Decidir cuantas categorías de la escala se utilizarán.
3. Definir la escala en cada categoría.
4. Ordenar las escalas.
5. Especificar las instrucciones.

Los tipos de escalamiento más frecuentes son:

#### 1. Las escalas numéricas:

En ellas que la apreciación del aspecto a observar se indica mediante un número, quedando para el observador la tarea de marcar el número que indica el grado hasta donde se presenta la característica observada.

Ejemplo:

1. ¿El trabajo tiene una buena estructura?	0	1	2	3	4	5
2. ¿Ha sido accesible dentro del ámbito de la clase?	0	1	2	3	4	5
3. ¿Se ha tenido en cuenta las necesidades de los alumnos en el momento de preparar el tema?	0	1	2	3	4	5
4. Se relaciona bien con los compañeros/as:	0	1	2	3	4	5
5. Presenta conductas agresivas:	0	1	2	3	4	5

#### 2. Las escalas gráficas

Similares a la anterior pero representando los valores gráficamente mediante una señal en una línea que va de un extremo a otro del atributo que se desea observar.

Ejemplo:

1. Amistoso
2. Agresivo
3. ¿Hasta qué punto se relacionan los comentarios con el motivo de la discusión?
nunca ----- ocasionalmente ----- siempre

#### 3. Escala verbal

En ella que en la que los diferentes grados aparecen descritos verbalmente, o en la que las categorías describen de forma sucinta y exacta la característica del rasgo a observar.



Ejemplo: Escala verbal (expresión verbal de los grados)

- |   |
|---|
| 1. Amigable: mucho --- bastante --- normal --- poco --- nada<br>2. Agresivo: siempre --- muchas veces --- pocas veces --- nunca<br>3. Agresivo: mucho --- bastante --- poco --- nada. |
|---|

#### 4. Escalas comparativas,

A diferencia de las anteriores (donde se hacía una valoración de los estudiantes en referencia a un grupo o clase) se pide ordenar a todos los miembros de un grupo sobre una escala de forma que en ella queden reflejados todos aquellos estudiantes ordenados desde el que es más bajo respecto a la característica observada hasta el que tiene más de dicha característica.

Ejemplo: Ordenar a los estudiantes de una clase teniendo en cuenta su capacidad para expresarse oralmente utilizando argumentos convincentes para inducir a un mayor respeto por la naturaleza.

#### 5. El análisis de tareas o de trabajos

A través de unos criterios muy bien establecidos previamente sobre los aspectos a valorar (contenido, ordenación de ideas, forma de expresión, riqueza de vocabulario, estructura de las frases, ortografía, presentación del trabajo, etc...) en el trabajo, en cuestión, se evalúa la calidad del trabajo.

La utilización de este tipo de escalas requiere una previa asignación de pesos o ponderaciones referente a cada elemento de la escala, cuidando de que la suma total sea menor que el valor total de la escala o haciendo las correcciones oportunas en su caso.

Conviene que el análisis que se realiza sea:

1. Un proceso objetivo de forma que dos o más personas semejantes alcancen similares resultados.
2. Exhaustivo, de forma que no olvidemos aspectos importantes para la valoración del objeto seleccionado.

Ejemplo 1.

a) Contenido	1. Claridad de pensamiento. 2. Continuidad de pensamiento. 3. Sistematización de ideas.
b) Elementos expresivos	4. Vocabulario. 5. Variedad de frases. 6. Viveza de expresión.
c) Estructura	7. Corrección de las oraciones. 8. División en frases o períodos dentro de la unidad general.
d) Aspectos mecánicos	9. Ortografía. 10. Puntuación.

(García, J M;1989)

## Ejemplo 2

### a) Elemento que utiliza el alumno:

- Vocabulario específico (terminología).
- Variedad de frases.
- Corrección de las frases.
- Ortografía y puntuación.
- Viveza de expresión.
- Lenguaje matemático (complementario).
- Lenguaje plástico (complementario).

- .....  
- .....

### b) Contenido y estructuración:

- Señala la idea principal.
- Señala las ideas secundarias.
- Distingue la idea principal de las secundarias.
- Presenta gran riqueza de ideas.
- Explica la relación existente entre las ideas.
- Distingue los hechos de las hipótesis u opiniones.
- Utiliza datos reales (o documentos y pruebas).
- Hace una exposición ordenada.
- Llega a conclusiones lógicas.

- .....  
- .....

### c) Aspecto externo:

- Limpieza.
- Gusto en la presentación.

### d) Errores:

- Número de errores.
- Naturaleza de los errores (descripción).
- Posibles causas (descripción).

### e) Originalidad:

- Hábil para enfocar muchas ideas a la vez.
- Independencia de juicio.
- Preferencia por lo complejo.
- Autoafirmación.
- Capacidad de síntesis.
- Alto nivel de energía.
- Pensamiento divergente (ir más allá de la información recibida).

(García, J M; 1989)

## 6. Escalas de productos

Con el mismo fin que las anteriores persiguen valorar y apreciar la calidad de los trabajos presentados, pero a través de escalas graduadas u ordinales. Se sitúan en cada punto de la escala los trabajos más característicos del valor representado por dicho punto, y se valora cada trabajo situándolo más cerca del punto de la escala que contenga un trabajo más similar al que es objeto de valoración.

### d) Herramientas de planificación de la acción

Es fundamental que el Profesorado Consultor disponga de herramientas sencillas que le permitan situarse ordenadamente en el proceso de intervención educativa. A ello contribuye eficazmente la creación de distintas planillas, cronogramas, perts, planings etc. que utilizados sistemáticamente le permitirán articular los distintos aspectos que intervienen en el proceso educativo y sobre los que puede incidir su acción consultora.

A modo de ejemplo recogemos estas planillas:

---

<sup>5</sup>Basado en materiales del Curso de Profesores Consultores desarrollado en Gipuzkoa durante el curso 1990-91, recopilado y elaborado por los Profesores GALARRETA, J.; ORCASITAS, J.R. ; Y PEREZ SOSTOA, V.

PLANING DE POSIBLES NIVELES DE INTERVENCION DEL PROF.CONSULTOR/A

	Qué hacemos con/sin demanda	Cómo Procedimiento	Cuándo Periodicidad	Con qué Herramientas
E. DIRECTIVO				
CLAUSTRO				
C.O.P.				
SERVICIOS EXTERNOS				
DEPARTAMENTOS				
AULA DE APOYO				
OTROS				

PLANING DE POSIBLES NIVELES DE INTERVENCION DEL PROF. CONSULTOR/A

	Qué hacemos con/sin demanda	Cómo Procedimiento	Cuándo Periodicidad	Con qué herramientas
ED. INFANTIL Ciclo-Tutor				
C.INICIAL Ciclo-Tutor				
C. MEDIO Ciclo-Tutor				
C.SUPERIOR Ciclo-Tutor				
INTERVENCION DIRECTA				

#### e) Herramientas de inserción en el centro<sup>6</sup>

Para favorecer que pueda establecerse UNA RELACION DE COLABORACION con el Profesor o Profesora tutores y otros agentes educativos, lo que le permitiría encarar adecuadamente la tarea común y para no ser definido por las expectativas de los demás como "*experto en didáctica, psicodiagnosticador, terapeuta, mago, aliado o enemigo*", el Profesorado Consultor debería tomar en consideración los siguientes aspectos, para insertarse de manera "inteligente" , eficaz y operativa en la escuela:

- a) Toma de contacto con el Sistema Escuela: Presentarse ante el estamento docente sin presunción y definiéndose como persona necesitada de la ayuda y colaboración de los demás para poder llevar adelante su labor con éxito.
- b) Evitar toda connotación negativa de las personas y de la institución.
- c) Etapa de observación inicial y de primeras consultas para una recogida de información "significativa"; para poder plantear un Programa de Trabajo. Es esta una sugerencia de Trabajo que ha sido útil en el contexto escolar:

Se trata de elaborar y pasar un cuestionario como instrumento adecuado que puede permitirle conocer las demandas de Intervención de los demás hacia él, las expectativas y por tanto las relaciones que los demás quieren definir con él. Podría ser el siguiente:

- \*¿Cuál es el problema?
- \*¿Qué hicieron hasta ahora para resolverlo?
- \*¿Qué esperan de la Intervención del Profesor o Profesora -Consultores?
- \*¿Qué están dispuestos a hacer para resolver el Problema?

Es éste un cuestionario tipo, que se deberá adaptar y acomodar a la realidad de su centro, en función del conocimiento que se tenga del mismo a través de los contactos personales ya establecidos.

Ante preguntas bien intencionadas sobre cuál va a ser el cometido de su intervención, sería útil y eficaz ser cautos y precavidos al responder que durante un tiempo determinado están tomando contacto con el nuevo sistema, pasando el cuestionario y que de la claridad y operatividad en las definiciones de los problemas dependerá el Plan de Trabajo/Programa de Colaboración Profesorado Consultor- Profesorado Tutor.

#### ***Analizamos el posible cuestionario:***

Las dos primeras preguntas se refieren al aspecto de contenido y las dos últimas requieren informaciones tanto en el aspecto de contenido como relacional.

La definición del Problema permite:

- a) Excluir las generalidades, impresiones, interpretaciones y temores e identificar un problema concreto y bien determinado denuncia una molestia real y presenta características precisas.
- b) Desenmascarar los seudoproblemas, los que solo necesitan de una correcta definición para su redimensionamiento; tomar nota de los problemas implantables y denunciarlos como tales.

---

<sup>6</sup> Basado en los materiales elaborados para el Curso de Profesores Consultores en Vizcaya durante el curso 1990-91 por la Profesora ELENA HERRERA

c) Consentir y facilitar el cotejo entre evaluaciones diferentes dadas por distintos miembros con respecto a un mismo fenómeno.

La segunda pregunta permite conocer las soluciones intentadas. Da una visión global de la situación a través del conocimiento de acciones no coordinadas, a veces contradictorias, llevadas a cabo en el esfuerzo por resolver el problema; permite también reunir importantes informaciones en relación con las alianzas entre docentes para afrontar conjuntamente los problemas.

La tercera pregunta (*¿Qué se espera de la intervención del Consultor?*) al tiempo que da al profesorado la posibilidad de expresar las expectativas más dispares permite al Profesor Consultor conocerlas por anticipado y esclarecer sin demora las propias actitudes, despejando el campo de eventuales equívocos.

La cuarta pregunta permite conocer hasta qué punto los autores del señalamiento están dispuestos a prestar atención al problema e indica de manera implícita el tipo de contexto que proponen.

Dos tipos de consideraciones más: la primera, es que no deberían aceptarse demandas inconcretas y muy generales que hacen el problema implantable y por tanto destinado al fracaso, lo que nos llevaría a discutir cuanto tiempo fuera necesario con algunos Profesores Tutores que no definieran operativamente y con precisión la/s demanda/s para delimitar correctamente el problema, las expectativas, las soluciones ya intentadas y su motivación a la colaboración, participación y cambio de la situación problemática.

La segunda consideración es que este cuestionario debería ser pasado no sólo al profesorado tutor sino también al resto del profesorado del centro incluidos quienes de forma itinerante prestan apoyo a la escuela, para que se tenga una visión de la situación que implique a todos los participantes de la misma.

Este Cuestionario puede ser una guía y orientación. Lo que sí se ha demostrado útil es elaborar como primera medida un *Cuestionario de Recogida de Información* para poder elaborar después unas estrategias autónomas de intervención que nos permitan colaborar en planes de trabajo conjunto sobre contenidos de trabajo concretos y evaluables y que se den en un determinado tiempo y en un espacio concreto. También permite establecer prioridades de intervención negociadas y consensuadas. Para ello se necesita después de la recogida de Información de la especificación del PLAN DE TRABAJO que se realizará para el trimestre, para dos trimestres o para el curso escolar.

Después de la "moratoria" de tiempo necesaria para recoger las demandas, debería presentarse un PLAN DE TRABAJO, (los periodos de tiempo para realizar estas tareas deberían ser conocidos por todo el centro de manera que se supiera que se están realizando estas actividades)

Todas estas recomendaciones, como es obvio, no pretenden ser recetas prefabricadas de cuál deba ser su actuación sino, meras sugerencias posibles para una inserción eficaz en el medio escolar y que han dado buenos resultados en otros contextos escolares pero que son solo medidas orientativas que tienen por tanto ese único valor. En este Plan de trabajo, el Profesor Consultor podría explicitar con cordialidad y respeto a la vez que con claridad y firmeza lo que va a hacer, lo que no va a hacer, lo que no sabe hacer y lo que no está dispuesto a hacer en este Plan de Trabajo para este periodo concreto de tiempo.

***La Temporalidad es un aspecto de enorme importancia.***

La inserción de esta figura profesional/rol en la escuela, en su etapa inicial, asume una especial importancia y los errores cometidos en esa etapa son difíciles de corregir. Sabemos que su eficacia operativa depende de las relaciones que establezca con el profesorado, el que le hayan planteado los problemas que desean abordar, así como de las relaciones que establezcan con los demás recursos humanos que participen en la comunidad escolar.

En este PLAN DE TRABAJO, se habrían analizado las demandas presentadas y redefinido las demandas de manera tal que se pudiera expresar en intervenciones "concretas realistas" y que por tanto pudiera posibilitar verdaderas demandas de ayuda y de colaboración.

Se deberían especificar con claridad: el ámbito de intervención( esto es, las personas que intervendrían en su intervención, desde el-los Profesores, el grupo de alumnos y otros posibles recursos humanos como se habrán definido con concreción los problemas se podrán apuntar con nitidez los Objetivos a alcanzar, los momentos de evaluación , los medios que se utilizarán, el lugar de desarrollo de la actividad/actividades...)

A algunos profesionales les ha sido de utilidad, elaborar un protocolo escrito de su Intervención global y/o parcial en donde por escrito se especificaban las intervenciones a realizar con todos sus detalles y lo pasarán a conocimiento /acuerdo la firma del Claustro. Esto favorece el cumplimiento de lo allí acordado y es un buen recordatorio para las partes implicadas cuando hay deslizamientos no deseados.

Ampliando el campo de Observación, permítase una etapa de búsqueda de información significativa relativa al problema. Analizando las demandas (que puedan ser recordadas a través de cuestionarios), redefiniéndolas, operativizándolas en términos concretos y realistas, se estará en disposición de avanzar en la solución de los problemas planteados.



## EL PLAN DE INTERVENCION

<b>FASE I BORRADOR/ELABORACION INICIAL DELIMITACION DEL SISTEMA INTERVINIENTE</b>
<p>*Presentación/Defensa del Plan</p> <p>*Elaboración inicial del Plan: En este trabajo individual/personal de cada Prof. Consultor.</p>
<b>FASE II: PROCESO DE DISCUSION/NEGOCIACION. PROCESO DE NUEVAS CONSULTAS CON LOS AGENTES EDUCATIVOS IMPLICADOS</b>
<p>*En caso de que hayan surgido dudas importantes/nuevos datos de interés aportados por los miembros del claustro que consideremos que tenemos que tener en cuenta y que nos animen a:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>-reabrir nuevos procesos de discusión y de negociación con tutores.</li><li>-necesidad de aclarar y definir más detalladamente funciones de cada cual.</li></ul> <p>*Mantener abierta la elaboración del Plan de Intervención de tal manera que podamos incluir en él nuevas aportaciones significativas.</p> <ul style="list-style-type: none"><li>-¿Sería esto necesario a juicio del Prof. Consultor?</li><li>-¿En qué situaciones?</li><li>-¿Con quiénes?</li><li>-¿En qué partes del proceso?</li></ul>
<b>FASE III: EL PLAN DE INTERVENCION PRESENTACION EN EL CLAUSTRO DEL PLAN (YA DEFINIDO)</b>
<p>*Modalidades de Presentación.</p> <ul style="list-style-type: none"><li>-¿Presentación por escrito?</li><li>-Otras</li></ul> <p>* ¿Dónde/Cuándo?</p> <ul style="list-style-type: none"><li>-Presentación en un Claustro reunido a tal fin o en el que haya en el orden del día una propuesta de debate (discusión sobre este tema)?</li><li>-¿Otros?</li></ul> <p>*Modalidad de presentación:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>-¿Cómo?</li><li>-Describir brevemente el proceso/ desarrollo de la presentación.</li></ul> <p>*Acogida/Dudas/Preguntas/ Críticas presentadas:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>-¿Cuáles?</li><li>-¿Quiénes?</li></ul> <p>*Respuestas dadas por el Prof. Consultor en la defensa/firme y cortés del Plan.</p>

## f) Herramientas para el análisis de la demanda<sup>7</sup>

El trabajo mediante demanda requiere disponer de algunos instrumentos que permitan de manera sencilla pero práctica recoger la demanda, analizarla, redefinirla y elaborar un plan de intervención. A manera de ejemplo recogemos estas cuestiones:

### **A) Recogida de la demanda**

- Definir el tipo de demanda
- Definir quién demanda, quién tiene el problema y con quién se decide y debe empezar a trabajar
- Recoger la información significativa y delimitar el sistema alrededor del problema que se trata de abordar

La demanda puede recogerse a través de cuestionarios u otros medios; se abre un proceso de consultas y de negociación para empezar a trabajar de manera consensuada, para definir cuáles son las dificultades y cuál va a ser la responsabilidad de cada participante.

Las dificultades puede situarse en:

- dificultades de discernir entre el tipo de demanda
- dificultades en recoger informaciones significativas
- dificultades en definir operativamente los problemas sobre los cuales intervenir
- dificultades en delimitar el sistema y otros profesionales implicados sobre y con los que trabajar
- dificultades en desarrollar estrategias para conseguir comunicaciones ,más funcionales

### **B.-Análisis de la demanda**

- Se redefine la demanda
- Se amplía el campo de observación
- Se toma en consideración
- Definir los problemas
- Intentos anteriores para solucionarlos
- Expectativas respecto a la intervención del consultor
- Motivación del demandante
- Prioridades del momento

El profesorado:

- presentan demandas o no
- discuten redefiniciones de las demandas presentadas
- negocian las demandas
- se toman acuerdos
- se establece un calendario de actuación (temporalizado y secuenciado, con una determinada metodología ,organización y recursos, evaluación y seguimiento, se arbitra de común acuerdo)
- definición de las personas que intervienen
- contrato de intervención

### **C.-Plan de intervención**

Se abre un proceso de reflexión con los participantes alrededor de los núcleos de problemas que significativamente destacan

---

<sup>7</sup>Basado en los materiales del Curso de Profesores Consultores de Vizcaya en el curso 1990-91 y elaborados por la Profesora ELENA HERRERA

- Se discute ,renegocia, se definen las demandas y dificultades y problemas a medida que se amplía el campo de observación y se van discutiendo expectativas de otros profesionales, se pulsan motivaciones y se destacan soluciones intentadas anteriormente
- Presentación del Plan de Intervención (tal como se ha señalado)
- El equipo de profesores aporta preguntas, ideas, dudas nuevas, reformulaciones, problemas dificultades etc.)

## **NECESIDADES Y CARENCIAS SURGIDAS DEL PLAN DE INTERVENCION LOS DOS TIEMPOS DEL PLAN DE INTERVENCION**

A lo largo del proceso de presentación de demandas(recogida y análisis) así como de su posterior análisis (negociación/discusión) consensuado se irán perfilando las áreas de dificultad, lo que permitirá delimitar/definir/significar los problemas más relevantes ,así como al sistema que compromete.

Lo anterior nos planteará nuevos interrogantes que nos llevarán de nuevo a nuevos interrogantes, en un proceso circular y en espiral sin fin; como es el devenir del Proceso Educativo en el que el Prof. Consultor está participando junto con otros.

El Plan de Intervención se expresará ,pues, en dos tiempos: Uno fijo , en el que se definen una serie de actuaciones concretas, en un tiempo y en un marco concretos, consensuados; y en otro momento en el que el Plan de Intervención ya no es solo un Plan de Actuación concreto sino un Plan permeable y poroso por el que deseen pasar y enriquecerse las demandas y actuaciones de los otros gentes educativos.

Así las aportaciones de los otros enriquecerán y ajustarán más y más las soluciones aportadas por el Prof. Consultor en el Plan de Intervención hacia una mejor resolución de los problemas planteados.

Ello hará que el Prof. Consultor sea un agente más efectivo y útil en el proceso de cambio y de salud de la Escuela y por tanto de la comunidad.

### **g) Herramientas pedagógico didácticas para el tratamiento de la diversidad**

Como ya se ha señalado , el tratamiento de la diversidad es una apuesta transversal de actuación a lo largo de toda la acción educativa. No sólo es eso, sino que es el eje central de la acción de asesoramiento relativa a la función clave del Profesor Consultor.

En los diferentes niveles de concreción se deben tener en cuenta las características específicas del contexto educativo para el que se diseña el currículo con objeto de ajustar la respuesta educativa a dichas características. Esta adaptación del currículo se produce a lo largo de un proceso en el que partiendo del Diseño Curricular Base se llega a definir lo que se va a hacer con un grupo determinado de alumnos y alumnas en una situación concreta.

A lo largo de este proceso de adaptación será necesario tener en cuenta una serie de aspectos con el fin de que pueda darse una adecuada respuesta a la diversidad. Así cuando se elabore el Proyecto Curricular del Centro será necesario contemplar lo siguiente:

-En la concreción de los objetivos de la etapa y de cada ciclo se tendrá en cuenta la diversidad de capacidades y de posibilidades de su desarrollo, no primando unas o discriminando otras.

-En la selección de contenidos se buscará su funcionalidad y significatividad, sin caer en el academicismo o conceptualismo, dando a los contenidos procedimentales la importancia adecuada en el tratamiento didáctico.

-En los enfoques metodológicos se considerarán distintas habilidades, distintos grados de elaboración y de respuestas... Asimismo, se ha de contemplar la diversidad de apoyos que existen en el centro, lo que se espera de cada uno y los criterios para su utilización.

-En la organización de los distintos elementos se delimitarán los criterios en el uso del tiempo, los espacios, los recursos y, sobre todo, el agrupamiento flexible de los alumnos que, respetando la heterogeneidad, dé respuesta a las diversas necesidades educativas del alumnado.

-La evaluación se considerará como un momento fundamental para analizar las diversas situaciones y necesidades que se produzcan entre el alumnado, considerando los mecanismos que van a ayudar a esa detección y a la reorientación del proceso educativo.

Los elementos a considerar para elaborar una Programación de Aula que responda a la diversidad son los siguientes:

***-Organización de los recursos:***

- .Seleccionar las alternativas que sean más integradoras y más normalizadoras frente a las demás.
- .Los recursos que se utilicen, sean materiales o personales deben tener un sentido concreto y contar con un plan de inicio y de fin del recurso de forma que se pueda controlar su utilización.
- .Cuando se da la intervención de diferentes personas hay que planificar con detalle el papel de cada una de ellas.

***-Qué, como y cuando evaluar:***

- .Además de contemplarse los contenidos curriculares, se debe introducir en la práctica educativa la evaluación del contexto del aula (aspectos interactivos, aspectos ambientales y organizativos, práctica del profesor)
- .Hay que evaluar en distintas situaciones de enseñanza-aprendizaje
- .Para realizar la evaluación se deben utilizar procedimientos e instrumentos de evaluación variados y diversos.

***-Cómo enseñar***

Combinar agrupamientos heterogéneos con otros de carácter más homogéneo

Organizar estructuras de tipo cooperativo frente a estructuras de tipo competitivo

Actuar de forma intencional en la constitución de los grupos y planificar tareas grupales con diferente grado de complejidad para dar una oportunidad a todos los componentes del grupo.

Favorecer todo tipo de interacciones de los alumnos entre sí y con los profesores

La utilización de recursos metodológicos variados en el proceso de enseñanza y en el aprendizaje: modificaciones en el material didáctico práctico, empleo de secuencias múltiples para atender a distintos ritmos, agrupaciones flexibles, actividades de refuerzo, organización de apoyos...

***-Qué enseñar***

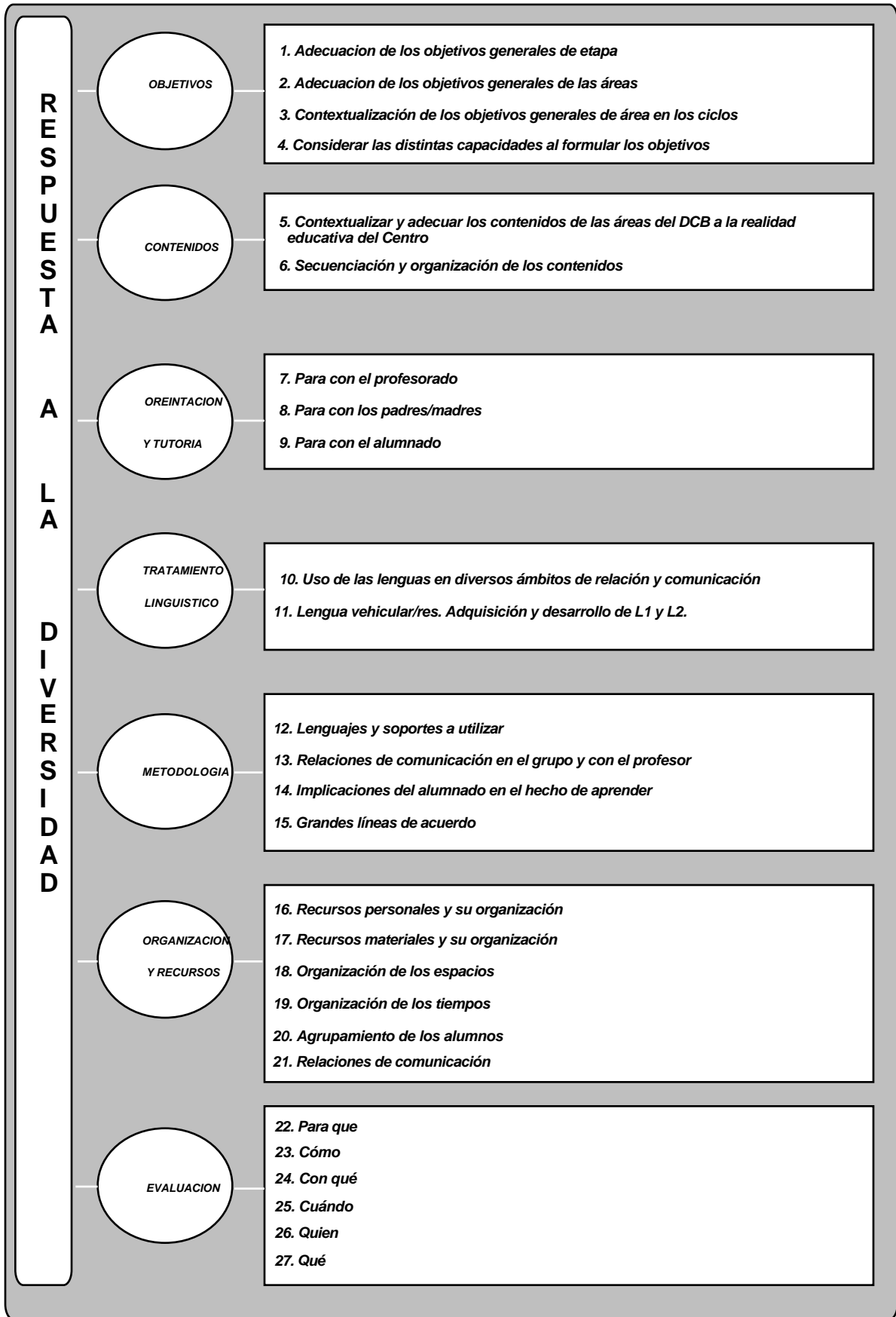
- .Objetivos didácticos que planteen diferentes niveles de logro
- .Modificar los ritmos de introducción de nuevos contenidos y de su organización y secuenciación: dar prioridad a unos bloques sobre otros, adaptar los enfoques de los contenidos a las capacidades e intereses de los alumnos y alumnas.
- . Considerar diferentes tipos de propuestas de trabajo (propuestas abiertas que permitan diferentes tipos de respuesta, propuestas individuales en función de los niveles y competencias de cada alumno, diseñar actividades diferentes para trabajar un mismo contenido, actividades que permitan

diferentes tipos de ejecución y expresión, actividades de libre elección por los alumnos y alumnas...)

El tutor o la tutora, con todo el equipo docente que interviene en el grupo, estudiarán conjuntamente los procesos de adaptación, lo que le permitirá emitir juicios sobre la progresión de cada alumno o alumna, analizar la dinámica y evolución de los grupos y, finalmente, la toma de decisiones en cuanto a la orientación, la información a la familia, el reajuste de la programación.

En determinadas situaciones estos procesos de adaptación podrán resultar insuficientes para responder a las necesidades educativas que, de modo permanente o transitorio, determinados alumnos o alumnas pueden presentar a lo largo de su escolaridad. Para ellos será necesario elaborar adaptaciones curriculares individuales que serán más o menos significativas en función del grado en que se aparten del currículo del grupo donde están escolarizados.

En el cuadro siguiente recogemos todos aquellos aspectos básicos que se deben tener en cuenta en la respuesta a la diversidad y sobre los que el Profesor Consultor es asesor competente, debiendo ir creando un bagaje pedagógico relevante, para asesorar en los distintos elementos curriculares que se relacionan: Objetivos, Contenidos, Orientación y Tutoría, Tratamiento lingüístico, Metodología, Organización y Recursos, Evaluación, etc.



## h) Herramientas para el desarrollo del Refuerzo educativo y las Adaptaciones Curriculares<sup>8</sup>

Se entiende por Adaptación Curricular Individualizada (A.C.I.) al proceso por el que modificamos alguno o varios de los elementos del currículo del aula para responder a las necesidades educativas de un alumno o alumna. Como podemos ver por la definición, algunas de las características que presentan las A.C.I. son las siguientes:

-La Adaptación Curricular Individual es una estrategia a disposición del profesorado para tratar de responder a las necesidades de aprendizaje de cada alumno y alumna.

-En principio, la referencia para hacer cualquier adaptación curricular individual es el grupo en el que la alumna o alumno está escolarizado. Es decir, cuando se valora su situación se realiza en función del currículo de su grupo, y los diferentes ajustes que se plantean se realizan también desde dicho grupo de referencia.

-Este nivel de Adaptación Curricular se debe recoger en forma de documento, en el que se describe el currículo, la organización de la respuesta educativa y los servicios que precisará un alumno o alumna con necesidades educativas especiales en un tiempo determinado.

En todo proceso de adaptación o concreción se tienen que tomar una serie de decisiones sobre los diferentes elementos del currículo para determinar:

**Qué enseñar**  
**Cuándo enseñar**  
**Cómo enseñar**  
**Qué , cuándo y cómo evaluar**

En ese proceso de toma de decisiones van a participar diferentes profesionales según el nivel de concreción en el que nos situemos. Si se trata de adaptar el D.C.B. de la C.A.P.V. a un Centro deberán participar todos los profesionales del mismo; si el currículo del Centro lo adaptamos a un grupo concreto de alumnos/as (ciclo-aula) las decisiones las tendrán que tomar el profesorado que trabajan con ellos; y si pensamos en adaptar el currículo del grupo (Planificación de ciclo o Programación de aula) a un alumno o alumna concreto serán los diferentes profesionales que intervienen los que tendrán que decidir su currículo.

Para adaptar el currículo en sus diferentes niveles hay que dar una serie de pasos y realizar una serie de tareas:

**Evaluar el contexto**  
**Analizar los datos y tomar decisiones**  
**Planificar el currículo**  
**Poner en práctica lo que se ha planificado**  
**Evaluar y hacer el seguimiento**  
**Tomar decisiones sobre las modificaciones a introducir**

El grado de desarrollo que van a tener las diferentes tareas propuestas va a depender de la situación concreta en la que se encuentre cada Centro, fundamentalmente a nivel organizativo y de recursos.

<sup>8</sup>Consultar el documento «Materiales de apoyo para la realización de adaptaciones curriculares individuales» Publicación del Departamento de Educación Universidades e Investigación. 1994

Algunos alumnos y alumnas van a presentar de modo más o menos transitorio dificultades de aprendizaje en determinados aspectos del currículo que tienen que ver fundamentalmente con las adquisiciones de los sistemas de comunicación (oral y escrito) y con la comprensión de conceptos y procedimientos matemáticos básicos. Las adaptaciones poco significativas del currículo se van a situar, por tanto, en momentos determinados del proceso educativo de un alumno o alumna en los que se constaten dificultades de aprendizaje que impiden que progrese adecuadamente. Son adaptaciones que tratan de asegurar que un alumno o alumna determinado va a recibir la atención educativa adecuada a la problemática que presenta.

Las adaptaciones a realizar ante las necesidades educativas generadas por estas dificultades van a ser poco significativas, afectando a aquellos elementos curriculares menos relevantes. Se van a modificar la secuencia seguida en el aprendizaje, las actividades que realiza, algunos de los contenidos, los materiales que utiliza o la manera cómo se le evalúa para tratar de conseguir los objetivos educativos marcados para el resto de sus compañeros. Son modificaciones habituales que el profesorado realiza en su práctica para responder a los ritmos y estilos diferentes de aprendizaje de sus alumnos/as y a las dificultades que plantean. Dichas modificaciones no han de realizarse a posteriori, sino que han de estar previstas cuando se planifica el currículo del grupo a partir de una evaluación tanto del alumnado como del contexto.

En las planificaciones de ciclo y en las programaciones de aula se debe especificar con claridad como se van a diversificar las propuestas didácticas para responder adecuadamente a todos los alumnos y alumnas del grupo. Entre los diferentes aspectos que pueden favorecer y facilitar esta respuesta diversificada podrían considerarse como más relevantes los siguientes:

- \* Organización de los recursos materiales y personales.
- \* Procesos de evaluación.
- \* Aspectos metodológicos.

Se deben considerar distintos tipos de propuestas:

- a) Propuestas comunes a todo el grupo-aula. Deben ser propuestas abiertas que permitan diferentes tipos de respuesta.
- b) Propuestas comunes a un grupo reducido de alumnos/as con un tipo de respuesta menos diferenciada.
- c) Propuestas individuales en función de capacidades y niveles competenciales de cada alumno o alumna.
- d) Diseñar actividades diferentes para trabajar un mismo contenido.
- e) Proponer actividades que permitan diferentes posibilidades de ejecución y expresión (ej.: analizar o criticar una noticia dada en el periódico, en la radio, en la televisión y expresarlo por escrito, oralmente, con esquemas, con dibujos, con cuadros).
- f) Organizar el trabajo en el aula de tal manera que los alumnos puedan estar realizando actividades diferentes según sus niveles de aprendizaje y su ritmo de trabajo.
- g) Combinar actividades de enseñanza-aprendizaje de gran grupo, pequeño grupo, trabajo por parejas e individual.
- h) Planificar actividades de libre elección por los alumnos/as.
- i) Explicar claramente el tipo de actividades que se van a realizar: ¿Qué vamos a hacer?, ¿Cómo lo vamos a hacer?, ¿Qué hemos hecho y cómo?.
- j) Planificar actividades en el entorno que reúnan las condiciones necesarias para los alumnos/as con n.e.e. y que sirvan para conseguir los objetivos deseados.

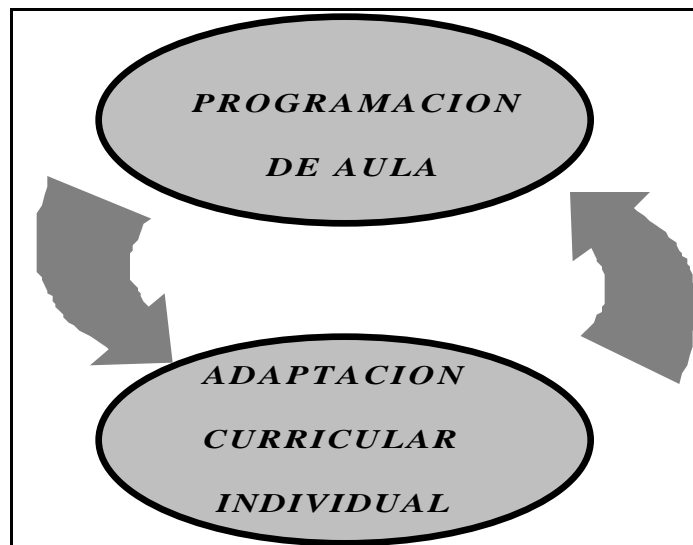


Siempre que se precise una modificación de los objetivos o contenidos con estas características, que impliquen el trabajo con el alumno o alumna fuera del contexto ordinario, será preciso una adaptación significativa del currículo.

Antes de iniciar el proceso de elaboración de una Adaptación Curricular Individual es conveniente que se den estas dos condiciones:

- w Que exista una programación de aula elaborada por el tutor o tutora**
- w Que exista una persona con necesidades educativas especiales que precisa de una respuesta educativa que no se puede recoger desde la programación de aula**

A pesar de ser la Adaptación Curricular Individual el último paso y el más concreto, al estar ubicado en un contexto determinado como es el grupo en el que el alumno o alumna está escolarizado, hay una incidencia mutua entre ésta y la programación de ciclo/nivel o aula. La puesta en práctica de una A.C.I. necesariamente tendrá sus repercusiones en la programación de aula e influirá en los diferentes elementos curriculares.



Teniendo en cuenta estas dimensiones analizadas referidas ya sea la adaptación curricular poco significativa o refuerzo educativo o a las significativas, el Profesor Consultor debe ir configurando un conjunto de herramientas que le permitan asesorar en las diferentes fases del proceso de adaptación curricular:

- Herramientas para la evaluación del contexto*
- Materiales para analizar datos y tomar decisiones*
- Dispositivos para planificar el currículo*
- Herramientas para articular el seguimiento de la puesta en práctica de lo planificado*
- Instrumentos para evaluar*
- Procesos de toma de decisiones para introducir modificaciones en la intervención*

i) Herramientas para la toma de decisiones propias y para la ayuda a la toma de decisiones de los profesionales del centro.

En el campo de los procedimientos es importante estar entrenado en distintos procedimientos y disponer de los instrumentos precisos para tomar decisiones y resolver problemas así como para ayudar a tomar decisiones, y hacer seguimiento individual grupal de la ejecución de las decisiones tomadas.

Los procedimientos de toma de decisiones básicamente constan de los siguientes elementos que el Profesor Consultor debe ir dominando a medida que va desarrollando su función, partiendo de una formación básica inicial:

**Método para la toma de decisiones**

**1. Definición del problema**

- -Descripción y valoración del problema
- -Análisis de sus componentes
- -Redefinición del problema

**2.-Generar alternativas**

- -Técnica del torbellino de ideas
- -Ordenar prioridades
- -Comparar
- -Ponderar

**3.-Aplicar o ejecutar**

**5.-Evaluar resultados**

**Para resolver problemas individuales y grupales**

- 1.-Observa el problema desde un punto de vista objetivo
- 2.-Da un nombre a los problemas
- 3.-Abre tu mente a soluciones
- 4.-Decide cuál es la mejor solución
- 5.-Pon en práctica la solución

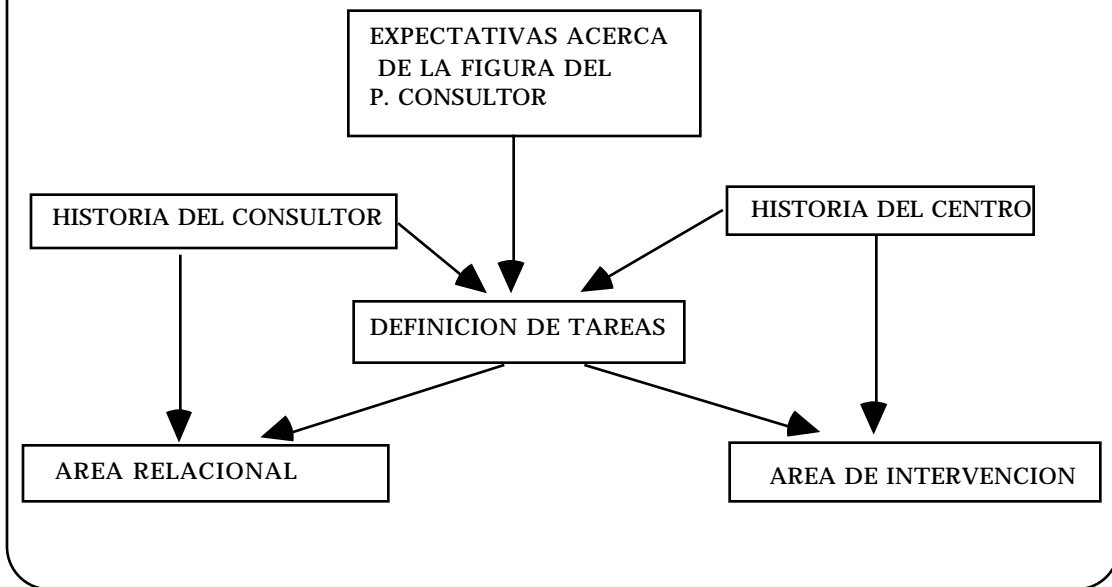
Del mismo modo podemos articular procedimientos, estrategias de cooperación con el profesorado del centro para la toma de decisiones y resolución de problemas.

Veamos algunos ejemplos tomados de la práctica profesional de algunos Profesores Consultores<sup>9</sup>:

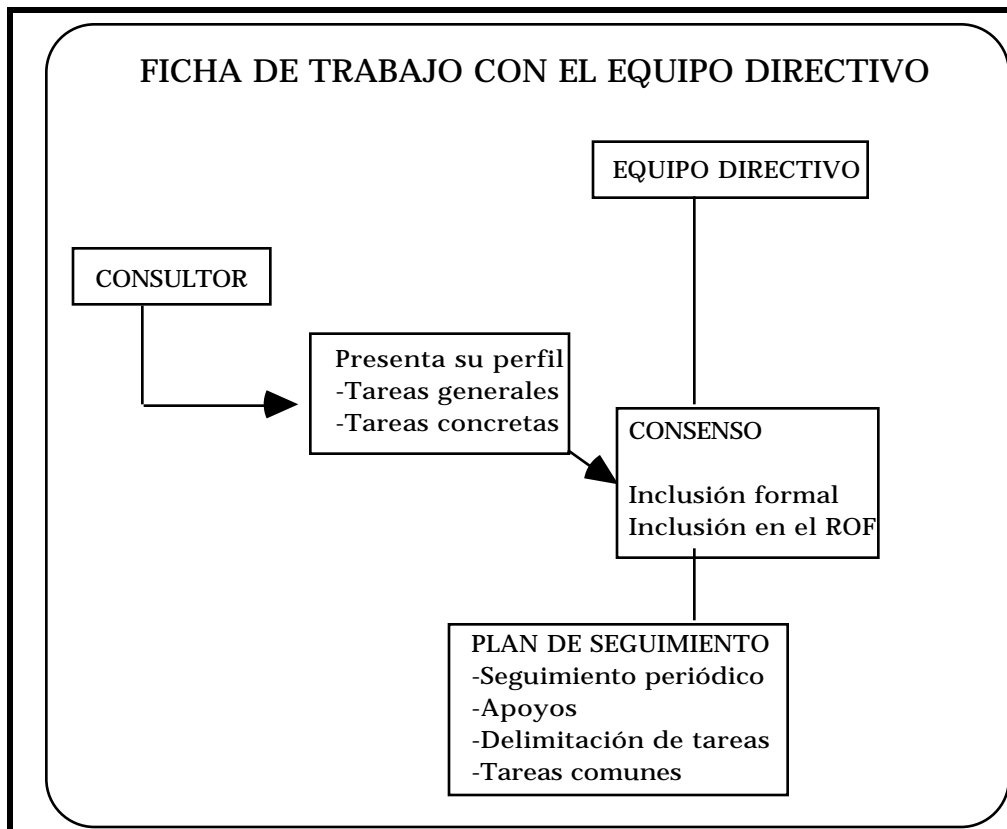
---

<sup>9</sup>Basado en materiales del Curso de Profesores Consultores desarrollado en Gipuzkoa durante el curso 1990-91, recopilado y elaborado por los Profesores GALARRETA, J.; ORCASITAS, J.R.; y PEREZ SÓSTOA, V.

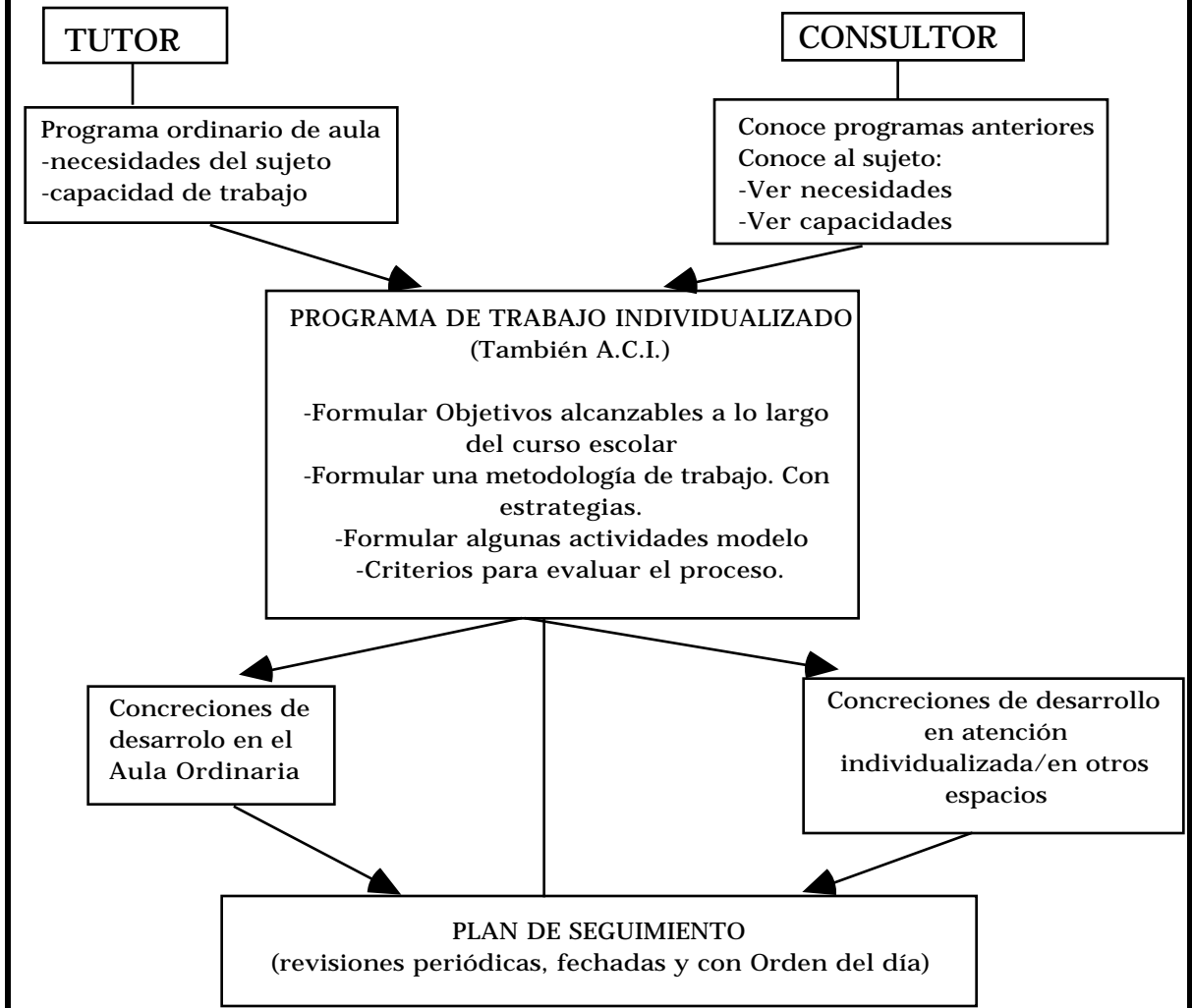
## FICHA DE IMPLEMENTACION GENERAL DE PROF.CONSULTOR EN EL CENTRO



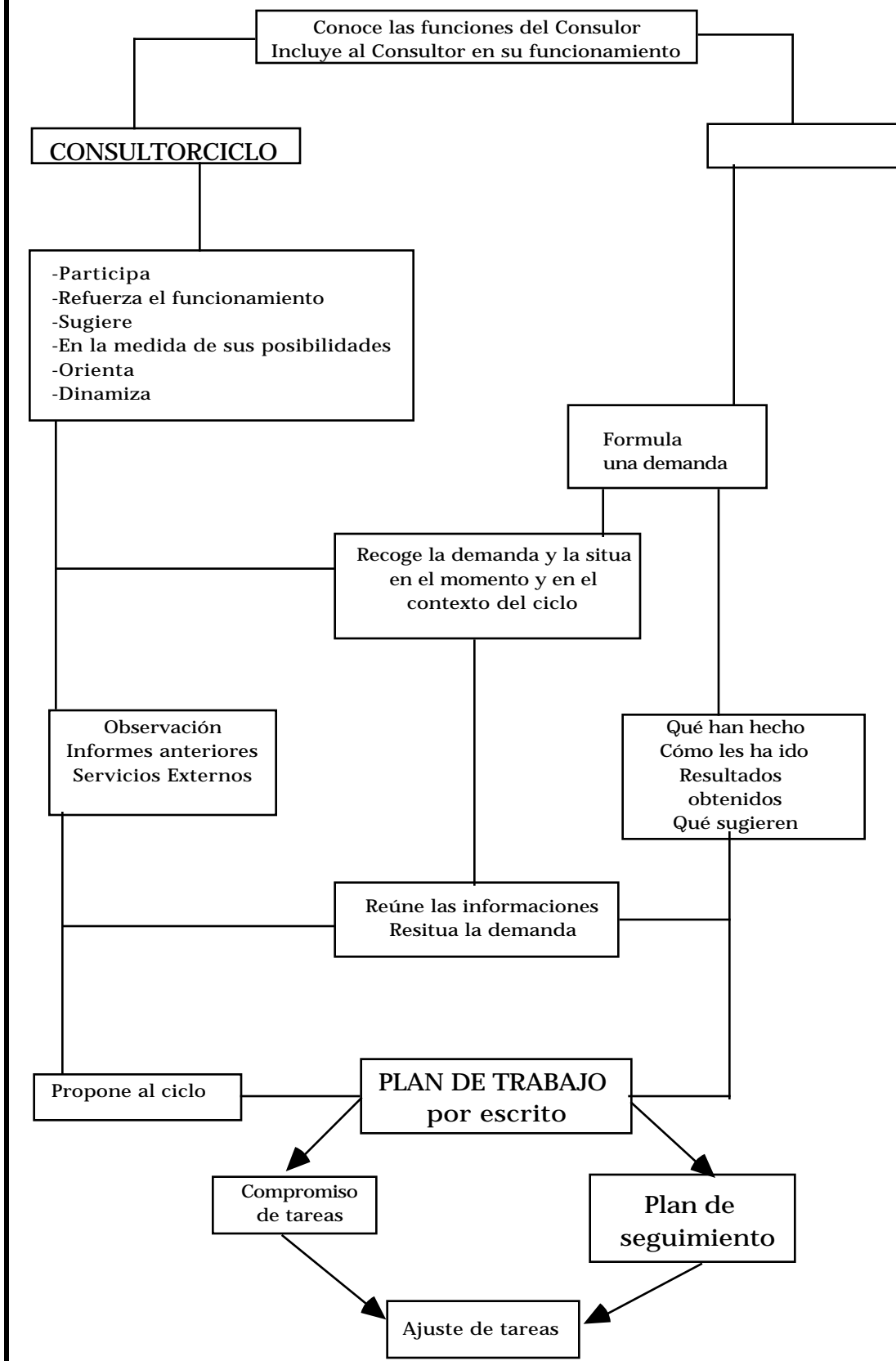
## FICHA DE TRABAJO CON EL EQUIPO DIRECTIVO



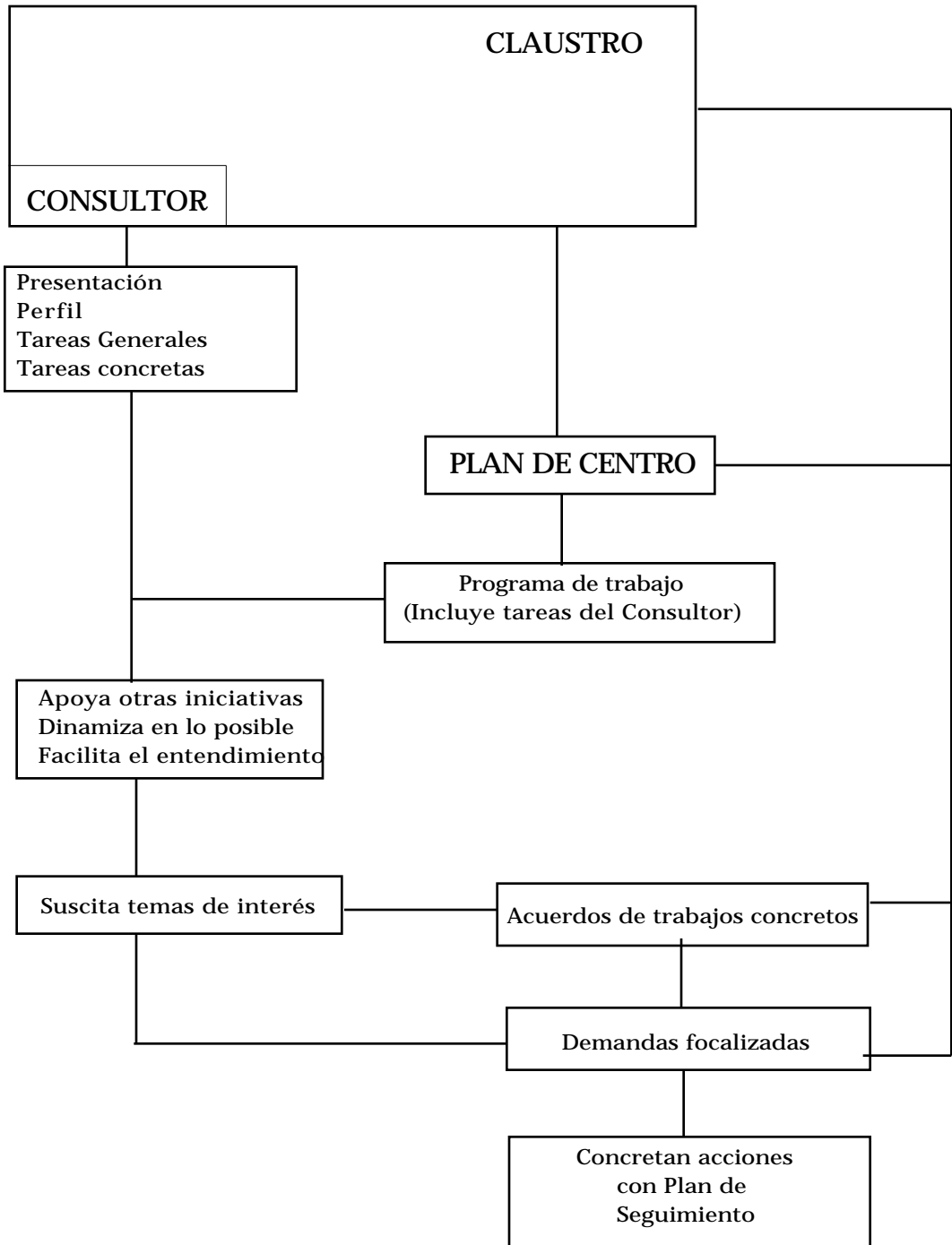
## FICHA DE TRABAJO CON UN TUTOR



# FICHA DE TRABAJO CON EL CICLO



# FICHA DE TRABAJO DE PROF. CONSULTOR EN EL CLAUSTRO



## j) Herramientas relacionales de ayuda.

La ayuda tiene que ver con la resolución de un problema de interés para la persona ayudada. Sin embargo el alcance de la ayuda puede ir más allá si ésta se entiende como desarrollo profesional o social, es decir...«como la acción de promoción, de trabajo con la gente, para que los individuos grupos y comunidades aprendan a manejar sus propias situaciones»

Se trata de un recurso que permite evitar el aislamiento y asegurar el desarrollo de la persona involucrados en un entramado de relaciones interpersonales sostenidas por redes de apoyo.

Apoyo profesional entendiendo que la red de relaciones interpersonales tiene lugar entre sujetos que comparten intereses profesionales.

El apoyo fundamentalmente se construiría sobre redes emergentes de interacción, es decir, sobre sujetos como enlaces potenciales en función de intereses o problemas compartidos,

Con respecto a los aspectos que cubrirían las redes de apoyo profesional que genera el Profesorado Consultor y para las que es preciso que vaya adquiriendo herramientas , procedimientos y dispositivos de trabajo, pueden señalarse los siguientes:

- Apoyo derivado de compartir experiencias profesionales
- Información y consejo
- Ayuda material
- Contactos sociales positivos
- Apoyo afectivo y emocional

Un grupo en asesoramiento propiciado por el Profesor o Profesora Consultores se estructura en torno a una tarea, un trabajo, una producción en común... normalmente relacionado con el abordaje de la intervención educativa en función del tratamiento de la diversidad y las necesidades de ella derivada.

El problema del grupo de asesoramiento en un centro es encontrar una fórmula válida de funcionamiento que se definiría por:

- que esta fórmula satisfaga a todos los miembros del grupo, sin excepción.
- que esta fórmula responda bien a los objetivos explícitamente queridos y buscados por todos los miembros del grupo
- que esta fórmula sea viable

Un equipo de profesionales en situación de asesoramiento por parte del Profesor Consultor precisa una serie de herramientas que le permitan funcionar en función de los objetivos pretendidos. Es decir: la mejora de la práctica profesional relacionada con la actuación en la cotidianeidad del trabajo y los problemas y dificultades asociadas.

Para ello el Prof. Consultor o Consultora intentará:

- asegurar los intercambios, asumir una función reguladora que garantice la palabra a todos.
- reformular
- relanzar las cuestiones que, sin una solución satisfactoria, comienzan a alargarse o a esfumarse; buscar la manera de hacerlas renacer con un lenguaje nuevo
- puntualizar, concretar, evitar la dispersión
- ayudar a organizar el debate, facilitar la elaboración de las síntesis parciales y finales, tanto a nivel de procedimientos de discusión como de contenidos

## **k) Herramientas de trabajo grupal**

El desarrollo de la función de dinamización de grupos de profesoras y profesores en relación con la consecución de los objetivos previstos -adecuado tratamiento de la diversidad en el centro- requiere una competencia y unas herramientas que le permitan, como se ha visto anteriormente, conducir, coordinar y activar un grupo de profesionales.

Entre las herramientas más significativas de su trabajo profesional se situarían aquellas ligadas a funciones relevantes en el proceso de intervención grupal de profesoras y profesores.

Así se considerarían herramientas, procedimientos, dispositivos grupales ligados a:

### ***1.-Las funciones de encuadre***

Es decir aquellas intervenciones mediante las que se establecen los marcos de referencia para el desarrollo de las actividades de asesoramiento cooperativo. Como por ejemplo:

- -establecer un marco normativo
- -aplicar las normas acordadas y consensuadas
- -facilitar el arbitrio de los conflictos surgidos en el desarrollo de la cotidianeidad

### ***2.-Funciones de organización***

Aquellas intervenciones que enmarcan la vida del grupo en asesoramiento, las actividades y las relaciones desde el punto de vista organizativo, como son:

- -establecer un marco de organización
- -regular el funcionamiento de la organización
- -analizar el funcionamiento de la organización para la consecución de los objetivos previstos

### ***3.-Funciones de animación de la vida del grupo***

En este apartado se reúnen las intervenciones de los Prof. Consultores que se centran en la vida del grupo, orientadas por la preocupación de que la calidad de las relaciones y del clima del grupo sea óptima, como:

- -facilitar las comunicaciones
- -favorecer la cooperación
- -posibilitar el análisis y la regulación

### ***4.-Funciones de animación de las actividades***

Se agrupan las funciones asumidas en la animación de las actividades que realiza el grupo con el que se trabaja:

- -motivar al grupo
- -ayudar al grupo a centrar sus opciones de actividad
- -ayudar al grupo a organizarse
- -ayudar a los miembros del grupo en asesoramiento a actualizar sus recursos personales y profesionales

### ***5.-Funciones de relación personal***

Señalándose aquellas funciones o intervenciones en las que se establecen una relación personal:

- -aportar seguridad
- -ayudar personalmente
- -dar soporte a la capacidad autónoma en la toma de decisiones profesionales



Como ámbito específico y significativo de su saber hacer el Prof. Consultor incluirá en su proceso de aumento de competencia para desarrollar sus funciones herramientas que le permitan conducir adecuadamente una reunión. Para lo que se hará con técnicas de preparación de la reunión, de desarrollo de la misma, de evaluación del trabajo en grupo, elaboración de proyectos de intervención y de dispositivos de evaluación y seguimiento como ya se ha indicado anteriormente.

## BIBLIOGRAFIA

Ley Orgánica de Ordenación General del Sistema Educativo

DEPARTAMENTO DE EDUCACION, UNIVERSIDADES E INVESTIGACION. *Diseño Curricular Base de la Comunidad Autónoma Vasca. Educación Primaria*. Gobierno Vasco. Vitoria-Gasteiz, 1.992

SAEZ RUIZ, L. Y FERNANDEZ ZORRILLA, M.L. *Estudio sobre informes realizados por el centro coordinador de educación especial de Vizcaya correspondientes al curso 1.982-83*. (1.985)

MENDÍA, R. *Evaluación inicial del Plan de Formación Permanente del Profesorado en Educación Especial y Curso de Pedagogía Terapéutica*. I.C.E. de la U.P.V. (1.986)

VV.AA. *Una escuela comprensiva e integradora*. Departamento de Educación, Universidades e Investigación. Gobierno Vasco. Vitoria-Gasteiz, 1.989

VV.AA. *Análisis del Programa de Formación e Implementación de la Figura del Profesor Consultor*. I.C.E.-C.E.R.E. Bilbao, 1.992

DINKMEYER, D.C. Y CARLSON, J. *El Consultor Psicopedagógico en la Escuela*. Edit. Guadalupe. Buenos Aires, 1.976

EUSKO JAURLARITZA. *Una Escuela Comprensiva e Integradora*. Servicio de Publicaciones del Gobierno Vasco. Vitoria-Gasteiz, 1988

IBE-CERE e ICE DE LA UPV. *Materiales para la Elaboración de Adaptaciones Curriculares - Fase Experimental*. Publicación interna. Vitoria-Gasteiz, 1.992

IBE-CERE E ICE DE LA UPV. *Materiales para la Evaluación del Contexto Educativo -Fase Experimental*. Publicación interna. Vitoria-Gasteiz, 1992

ICE DE LA UPV, e IBE-CERE. *Análisis de la Formación e Implantación del Profesor-Consultor*. Instituto de Ciencias de la Educación de la Universidad del País Vasco. Leioa, 1.992

JONES,K. *The Consultant Teacher, Special Education Needs*. Ed. National Council for Special Education. Londres, 1987

MAZUELA. *El Perfil del Profesor Consultor*. Cuadernos de Pedagogía.Mayo 1.992

MINISTERIO DE EDUCACION Y CIENCIA. *Resolución de 15 de Marzo de 1989 sobre la transformación de aulas de educación Especial*. Remitido a las direcciones de Renovación Pedagógica. Madrid, 1989

SELVINI PALAZZOLI, M. *El mago sin magia*. Paidos Educador. Buenos Aires, 1.987

SELVINI PALAZZOLI, M. *Al frente de la organización*. Paidos. Grupos e Instituciones. Buenos Aires, 1.986

CAMPION, J. *El niño en su contexto*. Paidos/MEC. Temas de Educación. Madrid, 1987

CANCRINI, L. *Bambini diversi a Scuola*. Ed. Boringhieri. Roma, 1.988

CANCRINI, L. *L'intervento psicologico nella Scuola*. Ed. Guida. NIS. Roma, 1986

SORRENTINO, A.M. *Handicap e Riabilitazione*. NIS. Roma, 1987

MAHER, CH. Y ZINS, J. *Intervención Psicopedagógica en los Centros Educativos*. Editorial Narce. Madrid, 1.987

DELORME, CH. *De la Animación Pedagógica a la Investigación Acción*. Narcea. Madrid, 1.985

LELIE E., SMALL, M. Y R. *Asesoramiento y Orientación*. Editorial Paidós. Buenos Aires, 1.968



