



**GLORIA
RODRÍGUEZ-GIL**

PERKINS
INTERNATIONAL,
DIRECTOR FOR LATIN
AMERICA AND THE
CARIBBEAN PROGRAMS,
UNITED STATES OF
AMERICA

[GLORIA.RODRIGUEZ@
PERKINS.ORG](mailto:GLORIA.RODRIGUEZ@PERKINS.ORG)



**MARÍA A.
VÁZQUEZ**

PERKINS
INTERNATIONAL,
RESEARCHER FOR LATIN
AMERICA AND THE
CARIBBEAN PROGRAMS,
ARGENTINA

[MARY.VAZQUEZ@
PERKINS.ORG](mailto:MARY.VAZQUEZ@PERKINS.ORG)

Escuela Modelo: Calidad y Liderazgo en la Educación de Personas con Discapacidad Visual, Discapacidad Múltiples, y Sordoceguera

Introducción

Una Escuela Modelo es un lugar de búsqueda constante para mejorar, líder en auto-evaluación e innovación, y comprometida con la revisión de prácticas a partir de cada demanda individual. Es una escuela con conciencia social que se involucra como institución de referencia y apoyo, lugar de capacitación, y modelo para otras escuelas.

El acceso a la educación en Latinoamérica es influido por múltiples factores, que incluyen las necesidades únicas de cada niño/a, la disponibilidad de recursos en sus comunidades natales, y la economía local (Unicef, 2021). Como resultado, los niños/as, especialmente aquellos con pérdida visual, discapacidades múltiples y/o sordoceguera (DV/DM/SC), suelen enfrentarse con barreras significativas para acceder a una educación de calidad. Adicionalmente, los sistemas educativos carecen del total apoyo que garantice la participación y el aprendizaje de estos niños/as con discapacidad, sumado a que hay una falta de docentes con capacitaciones adecuadas para diseñar e implementar sus trayectorias en educación.

En este contexto, considerando el trabajo de Perkins School for the Blind en Latinoamérica de más de 30 años, colaborando con gobiernos y organizaciones de sociedad civil, se continúa trabajando en la mejora de oportunidades educativas para los niños/as y jóvenes con (DV/DM/SC).

Del 2019 a 2022, en Brasil, Argentina, y México, Perkins desarrolló su concepto de Escuelas Modelo; una estrategia replicable que transforma las oportunidades educativas, el acceso a la educación y los sistemas educativos para los individuos con DV/DM/SC. El mismo proyecto incluyó un componente de investigación con el propósito de registrar el proceso de cambio en maestros y estudiantes de las escuelas participantes.

Esta publicación recopila los resultados y las reflexiones de nueve escuelas. De estas, 8 son escuelas públicas, y una es una escuela sin fines de lucro reconocida por el gobierno. Además, 3 de ellas son escuelas regulares con programas inclusivos, y las otras 6 son escuelas de educación especial. Las 9 escuelas han tenido el potencial de convertirse en Escuelas Modelo debido a su fuerte infraestructura, recursos humanos, y prácticas prometedoras notadas por un Representante de Perkins durante una sesión de observación inicial. Además, cada escuela contaba con docentes y administradores entusiastas con el deseo de aprender, quienes recibían positivamente las evaluaciones, capacitaciones, acompañamientos, y estaban dispuestos a cambiar sus prácticas en colaboración con sus autoridades educativas.

Modelo de Cambio: Abordaje General

El enfoque de Perkins sobre la Escuela Modelo está relacionado fundamentalmente con los conceptos de evolución y de cambio. Ahora, más que nunca, las escuelas requieren de flexibilidad para incorporar cambios sociales (Anijovich, 2007), como por ejemplo la mayor conciencia en torno a la inclusión, la diversidad, la equidad, y accesibilidad. El concepto de cambio de la Escuela Modelo se relaciona con las respuestas que da cada escuela frente a las demandas sociales, culturales, y problemas comunitarios. Esto está definido individualmente y desarrollado a partir de las necesidades únicas de cada institución, en contexto y en respuesta a las condiciones locales.

Puesto en práctica, este Modelo de Cambio, contribuye a una comprensión profunda de las experiencias únicas y variadas que se dan en cada escuela, al igual que a las culturas internas que las caracterizan. Asimismo, se identifican puntos en común, definiendo un modelo de trabajo que establece el concepto de las Escuelas Modelo como el eje central del cambio, para asegurar un proceso de mejora sostenible. Las Escuelas Modelo siguen los principios centrales de Perkins sobre la educación y los niños/as. Estos son:

- Todos los niños/as pueden aprender;
- Todos los niños/as se comunican, y la comunicación es conexión;
- Todos los niños/as son únicos, por lo cuál los planes educativos deben ser individualizados;
- Las familias/cuidadores son esenciales en la educación de los niños/as;
- La educación debe promover las relaciones sociales y las interacciones de calidad;
- La educación debe aumentar la autonomía, promover la colaboración y el apoyo, y estar sostenida en un ambiente favorable.

Estos principios guían las decisiones y acciones, garantizando una alineación consistente con los cambios continuos en el mundo de la educación y la discapacidad, y se ajustan a la diversidad de culturas. Igualmente, estos principios promueven acciones universales para el cambio, al mismo tiempo que reconocen la importancia de las situaciones que son propias en un estudiante o escuela en particular. Como resultado, las escuelas pueden definir un estilo educativo único que obtiene resultados tangibles. Este modelo reconoce el potencial de aprendizaje y comunicación de un estudiante con DV/DM/SC desde la perspectiva de la Convención de Derechos de las Personas con Discapacidades (CRPD), y propone prácticas emancipatorias para el estudiante que incorporan a las familias como parte del equipo.

El impacto de las capacitaciones y el apoyo de Perkins en las 9 escuelas de nuestro proyecto fue evidente de varias maneras. Cambios fueron observados en las actitudes y valores de los miembros del equipo, en la apropiación de nuevos conocimientos y en las reflexiones de los profesionales sobre qué acciones priorizar durante el proceso de cambio.

Las escuelas pasaron por el Proceso de Mejora de Calidad de Perkins, para convertirse en Escuelas Modelos, que incluye:

- Selección de escuelas en conjunto a las secretarías y ministerios de educación o de municipalidades;
- Evaluaciones base y anuales usando los Indicadores de Calidad de Perkins para calificar a la escuela durante el proceso desarrollado para escuela modelo;
- Capacitaciones de la Academia Internacional de Perkins de por lo menos 3 docentes por escuela (un curso en línea o híbrido de 3 niveles con 120 horas por nivel);
- Incrementar el compromiso de las familias en la educación de sus hijos/as a través del fortalecimiento en la colaboración entre maestros/padres de familia, formando a los maestros para apoyar el aprendizaje domiciliario de cada estudiante, y asesorando a las familias para ser miembros activos del equipo educativo de sus hijos/as;
- Capacitaciones específicas basadas en las necesidades de cada docente, con seguimiento y tutoría de especialistas en el campo;
- Auto-evaluación de las escuelas usando los indicadores de Perkins, identificando las áreas de mejora, y sesiones para visualizar formas en las que se las puede transformar;
- Intercambios de información con escuelas del mismo país y entre escuelas de distintos países que están participando en el estudio.

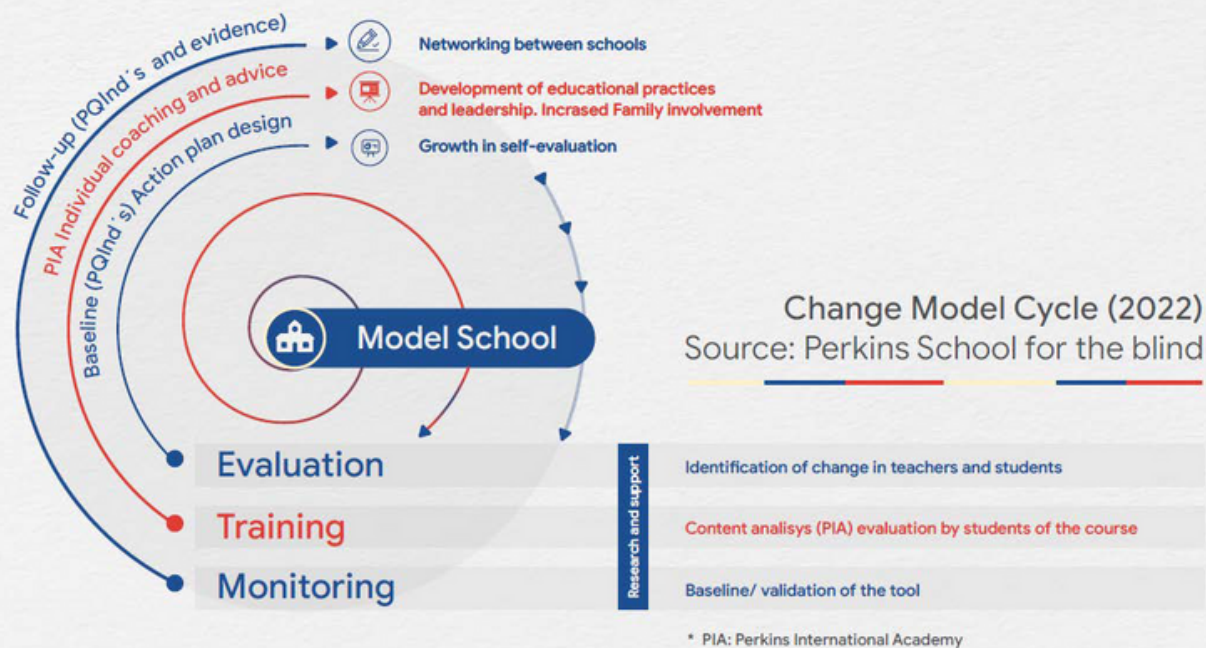


Figura 1. Ciclo del Modelo de Cambio (2022). Fuente: Perkins School for the Blind

Perkins apoyó a los equipos en las escuelas a través de capacitaciones específicas sobre la educación para las personas con DV/DM/SC, para que los miembros de los equipos puedan participar activamente en el proceso de cambio. Aunque este proceso varía entre las escuelas, también comparte puntos que definen claramente las etapas comunes del cambio, que varían de simple a complejas.

En cada etapa, el proceso de cambio comenzó con un miembro de la comunidad educativa tomando iniciativa para mejorar en respuesta a la formación recibida. Estas etapas son:

- Cambios en acciones concretas, enfocadas en generar alternativas para mejorar los procesos de enseñanza. Las acciones surgen de un proceso de evaluación diagnóstica con una herramienta objetiva. El resultado es la identificación de necesidades y prioridades de las escuelas, con la finalidad de lograr mejoras inmediatas;
- Cambios a partir de reflexiones compartidas sobre los procesos de aprendizaje de los estudiantes, definiendo metas colectivas, y creciendo en la autonomía del proceso de mejora;
- Cambios y proyecciones innovadoras, caracterizadas por la transformación de la escuela en una comunidad educativa, que promueve la práctica de la autoevaluación objetiva y el estudio constante para buscar y fomentar innovación, de modo que la búsqueda de nuevos enfoques se convierta en la norma y no la excepción.

En la práctica, los responsables de la aplicación de este Modelo de Cambio se diversificaron en nuevas funciones y responsabilidades, y pusieron de manifiesto los diversos contextos de trabajo de cada escuela y el alcance de su impacto.

En el 2022, Paola Regina Martins Bruno, Directora de Educación Especial en la Secretaría de Educación Tocantins, Brasil, dijo:

“La capacitación con todo el equipo de la Unidad Escolar y el mayor diálogo con las familias de los alumnos fue una fortaleza alcanzada,(...)esto además permitió la multiplicación de la formación para los docentes de la Red Estatal(...) lo que la Escola Beira Rio recibió a través de Perkins, impactó no solo a la escuela, sino a toda la sociedad local en el área de la salud, para referencias médicas y asistencia social con el programa de búsqueda activa de alumnos que no asistían a la escuela (...) somos una escuela que está trabajando en la visión más allá de los muros y cumpliendo su rol social”

El trabajo coordinado de los equipos creció, de acuerdo a los ritmos individuales de cada escuela, definiendo roles y responsabilidades, lo cuál transformó la manera en que las necesidades de los estudiantes fueron abordadas y respondidas.

Silvia Laura Vargas Lopez, Directora del Centro de Atención Múltiple en Morelos, México, en 2022 expresó:

“El trabajo cada vez más transdisciplinar, donde la mirada al alumno sea compartida por todos los integrantes del equipo; ha permitido individualizar más la atención de todos nuestros estudiantes en todos los niveles. Los planes de trabajo (...) en construcción colaborativa, más dirigidos a los intereses de los alumnos permitieron aplicar en todo momento el aprendizaje en espiral tan necesario para los estudiantes con discapacidad. (...)La transformación de los espacios áulicos poco a poco fué unificando las estrategias de trabajo, (...)”.

Acompañar este proceso de cambio hacia la formación de Escuelas Modelos, ha ampliado el conocimiento sobre el alcance de los logros de las escuelas y también ha permitido clarificar el Modelo de Cambio de Perkins. Este último nos permite apoyar a las escuelas en la creación de un plan de trabajo eficaz, con valores y principios compartidos, y realizar un seguimiento y evaluación intensivo de los planes de implementación. Estas evaluaciones revelan la magnitud e intensidad del cambio, y el surgimiento de líderes que pueden beneficiar a más y más estudiantes.

Conclusión. Escuelas modelo como el eje central de cambio

En la práctica, las Escuelas Modelos definieron el proceso de cambio, combinando dimensiones culturales y organizativas, en varios contextos de Latinoamérica. Después de 4 años de estudio, podemos decir que la Escuela Modelo es una organización comprometida con una transformación, flexible y dinámica. La búsqueda continua para mejorar, es la cualidad central de la Escuela Modelo y esto se traduce en el estado de revisión y cambio continuo. La Escuela Modelo no aspira a alcanzar un estado o meta definitiva, sino que está continuamente evolucionando y buscando mejorar.

El liderazgo que propone este concepto y que todas las escuelas desarrollan, está conectado a la gestión del salón de clases, al igual que la gestión institucional, en donde las características de los servicios, las acciones de los maestros y directores, y la participación de las familias es comprendida.

Garantizar oportunidades equitativas requiere trabajar hacia el amplio reconocimiento de la inclusión como un derecho humano básico. Mejorar el entorno educativo para los estudiantes con DV/DM/SC, significa mantener una actitud de monitoreo y auto-reflexión constante, e implementar prácticas que promueven la autonomía e independencia de los estudiantes. Formar equipos de profesionales capacitados en desarrollar planes de comunicación y participación para los individuos con DV/DM/SC y sus familias, es un elemento clave para este trabajo.

Referencias

- Perkins School for the Blind. (2019). Content analysis of Perkins Academy Course. Summary on educational principles.
- Perkins School for the Blind. (1919-1922). Contributing to the development of the education of children with visual impairment and multiple disabilities in Latin America
- Perkins International. Development of a new model to generate changes in teacher practices and student learning.
- Riggio et al. (2010). Quality indicators for programs serving students who are blind and visually impaired with additional disabilities or deafblindness. Perkins School for the Blind.
- United Nations. (2018). 2030 Agenda and sustainable development goals: An opportunity for Latin America and the Caribbean.
- United Nations. (2006). Convention on the rights of persons with disabilities.
- Vazquez, M.A. (2022). Development of a New Model to generate changes in teacher practices and student learning. Perkins School for the Blind.