

## Grupos de reflexión

### Formación y cualificación de los profesionales de atención temprana de la ONCE

---

#### *ONCE early care professional training and qualification*

P. Carballo Lado<sup>1</sup>

#### Palabras clave

Atención temprana. Profesionales. Formación de profesionales. Formación continua. Equipos interdisciplinarios. Seminarios de Atención Temprana.

#### ¿Cómo abordamos este tema?

Previo al análisis de necesidades, recopilamos información significativa sobre la situación actual de la formación de los profesionales de atención temprana en España, en Europa y en la ONCE.

Pudimos encontrar esta información en la siguiente documentación (v. *Referencias bibliográficas*):

- *Libro blanco de atención temprana.*
- GAT.
- *Guía de estándares de calidad.*
- Recomendaciones de la Comisión Europea.
- Agencia Europea NEE.
- Documentación ONCE (Planes anuales de formación).

---

<sup>1</sup> **Pilar Carballo Lado.** Pedagoga del Centro de Recursos Educativos de la ONCE en Pontevedra. Calle Luis Braille, 40; 36003 Pontevedra (España). Correo electrónico: [pcl@once.es](mailto:pcl@once.es).

Este abordaje inicial nos situó en una panorámica general que completamos recopilando información a través de los coordinadores de nuestros Seminarios de Atención Temprana, u otros grupos de trabajo, para conocer el funcionamiento de los Equipos de la ONCE.

El hilo conductor de nuestras reflexiones ha sido siempre la búsqueda de la relación entre la formación y cualificación de los profesionales y la calidad de la educación.

Realizar esta revisión de literatura y documentación nos situó a todos en un mismo contexto o escenario desde el que poder construir propuestas o posibilidades de mejora.

## Análisis de la documentación

Si después de haber analizado todas las referencias bibliográficas incluidas, hubiésemos realizado una nube de palabras, gráficamente podríamos ver que todas las organizaciones e instituciones que investigan y trabajan en atención temprana a nivel europeo y en España ponen en valor y recomiendan la continua reflexión de las prácticas pedagógicas, aprender de las buenas experiencias, los enfoques sistemáticos, el trabajo en equipo y las cualificaciones reconocidas para los profesionales de atención temprana. La gama de temas y diversidad que los profesionales de atención temprana abordan lo exige.

Todos hemos subrayado y estado de acuerdo en que la especialización y el trabajo en equipo en atención temprana son bases sólidas que deben sustentar la calidad de nuestros Equipos.

En relación con la especialización, la documentación que manejamos nos habla de una formación inicial que incluya conocimientos y conceptos comunes para todos los profesionales que trabajen en este campo en relación con el trabajo con las familias, trabajo en equipo, desarrollo evolutivo del niño, etc. Salvo en países como Holanda, Alemania y Luxemburgo, en los que sí están incluidos en la formación inicial de los maestros de educación especial, educadores sociales, pedagogos y psicólogos, esto no ocurre en otros países (Agencia Europea para el Desarrollo de la Educación del Alumnado con Necesidades Educativas Especiales, 2005).

En cuanto a la formación posterior común, nos hemos encontrado con que no parece necesario crear un nuevo tipo de especialistas de AT que responda a un perfil

determinado para trabajar en este campo, ya que ello podría ir en contra de los principios de AT, tales como el enfoque interdisciplinario y el trabajo en equipo. No obstante, sí necesitan tener algún tipo de formación posterior común para conseguir experiencias compartidas y completar y compensar necesidades individuales de formación. Los cursos de posgrado o impartidos por las universidades a petición de los equipos de AT, másteres u otra formación especializada ofertada por instituciones de Educación Superior completarían la formación continua de los profesionales. También las reuniones internas de los diferentes Equipos permiten a los profesionales organizar discusiones de casos, compartir experiencias, estrategias de trabajo, materiales, incluir conocimientos específicos de profesionales externos, etc. (Agencia Europea, 2005).

En cualquier caso, la formación posterior debe incluir:

- conocimientos básicos sobre el desarrollo evolutivo del niño e intervención familiar,
- conocimiento especializado relacionado con las investigaciones recientes en AT, diagnóstico, métodos de trabajo, etc.;
- y competencias personales sobre aspectos del trabajo con las familias, trabajo en un equipo, cooperación entre servicios, además de desarrollo de capacidades personales (autorreflexión, destrezas de comunicación y estrategias de resolución de problemas) (Agencia Europea, 2005).

En la documentación se relacionan directamente dos elementos que favorecen el proceso de la *construcción del equipo*: el nombramiento de una persona que actúe como «coordinador» y la «formación de los profesionales». Se recomienda que la figura del coordinador aparezca como canalizador, facilitador de procesos, pero también otra parte de ellos, es decir, que forme parte de un liderazgo distribuido. La filosofía de trabajo de los Equipos debiera de responder a las características de interdisciplinariedad y de transdisciplinariedad. En ambos casos se intercambia la información, se toman decisiones compartidas y se tienen objetivos comunes. En la transdisciplinariedad, además, los componentes del equipo adquieren conocimientos de otras disciplinas relacionadas y los incorporan a su práctica, pero es un solo profesional del equipo el que asume la responsabilidad de la atención al niño y mantiene el contacto con la familia.

En este sentido, Golin y Ducanis (1981) señalan que las tareas se realizan individualmente, según las capacidades de los miembros del equipo, pero la información se comparte y se utiliza para complementar las tareas de cada miembro. Por ello, las decisiones las toma todo el equipo, pero teniendo en cuenta las opiniones individuales.

«Cooperación [trabajo en equipo] significa», según el informe *Atención temprana: análisis de la situación en Europa* (Agencia Europea, 2005; 28), «en primer lugar, trabajar con la familia como compañera [...] en todo el proceso [de intervención]. También se refiere a trabajar con otros miembros y con otros servicios o redes de los servicios sanitarios, educativos o sociales. Además implica compartir [...,] demostrar una actitud abierta y respetuosa hacia las familias y los colegas».

En resumen, la formación en AT pasaría por:

- La constitución de Equipos interdisciplinarios/transdisciplinarios (respuestas globales a problemas concretos).
- Una formación posterior y continua que contribuya a la especialización de los profesionales.
- Una cualificación que contemple las siguientes áreas de formación:
  - Desarrollo infantil.
  - Psicología de la dinámica familiar.
  - Conocimiento de la realidad.
  - Reflexión y trabajo en equipo.
  - Competencias personales. Actitudes y características relacionadas con los procesos de bienestar de los usuarios y con las relaciones profesionales.
- Una metodología de trabajo siempre en equipo y con un enfoque sistémico. En AT, ninguno de sus miembros por sí solo puede asumir en su totalidad la atención al niño en todos los aspectos que contempla el programa de atención temprana.

Las competencias profesionales van mucho más allá de la mera capacitación técnica, son valores en acción que incluyen, además, actitud, inteligencia emocional/social, valores personales (empatía, serenidad, capacidad de escucha...), etc. Desde la etapa infantil hasta la adolescencia, trabajar el clima emocional debe ser una prioridad.

Se han considerado dos elementos clave en el perfil del profesional de AT: formación especializada y actitud. La intervención basada en la emoción elimina la monotonía, introduce sorpresas que seducen y abre las puertas de las emociones, activa a los niños, los obliga a buscar relaciones de aprendizaje donde aparentemente no existen, les motiva.

Se valora como imprescindible un perfil profesional de AT empático, que sepa gestionar las relaciones dentro del Equipo y en la atención educativa a niños y familias.

## Realidad de los Equipos ONCE

Hemos reflexionado, además, sobre las acciones formativas de AT en la ONCE:

- Plan anual de Formación de Personal ONCE (cursos de 25 horas de duración).
- Grupos de trabajo:
  - Intraequipos.
  - Interequipos.
- Acciones formativas voluntarias en función de necesidades individuales.
- Seminarios de Atención Temprana (Centro de Recursos Educativos).

En general, se cree que no son suficientes las acciones desarrolladas dentro de la institución, y que, además, deberían ser más específicas de este campo. Incluso los títulos de las acciones son muy genéricos, y no varían de un año a otro. Ello pasaría por contemplar, en relación con la especialización de los profesionales, una planificación general desde la que anualmente se pudieran ofertar, por fases de desarrollo, diferentes temáticas y grados de especialización. Es difícil abordar en un curso anual todas las áreas de intervención en este campo. Sin embargo, resulta más fácil ir

anualmente incorporando grados y temáticas que complementen la especialización de los profesionales. Por otra parte, creemos que, si son propuestas más abiertas a todos los profesionales de AT, conseguiremos ir más en la línea de las recomendaciones de la Agencia Europea para el Desarrollo de la Educación del Alumnado con Necesidades Educativas Especiales en esta materia.

La metodología de trabajo de los Equipos de AT en la ONCE, así como su composición, son muy heterogéneas y son representativas de la diversidad: distintas realidades, entorno y gestión que conforman cada uno de ellos. Pensamos, no obstante, que la singularidad de los equipos y la manera diferenciada de trabajar en función de su realidad cotidiana debe ser contemplada dentro del marco de actuación de las directrices generales de la ONCE.

Las preocupaciones sobre la formación y cualificación de los profesionales de atención temprana en la ONCE, expresada en los dos equipos de trabajo y por los coordinadores de los Seminarios de AT, están relacionadas con:

- Conseguir una mayor especialización.
- Mejorar la formación.
- Las ratios elevadas y la repercusión en la atención educativa.
- Poder priorizar las necesidades educativas de los niños y sus familias.
- La importancia de potenciar el entusiasmo y la motivación en los equipos de trabajo en horizontal y en vertical.
- La estabilidad de los profesionales en los Equipos. La Agencia Europea propone la estabilidad de los equipos como factor clave en relación con la calidad del apoyo y con el trabajo en equipo.
- La adscripción a AT de profesionales con formación no relacionada con el campo de intervención.
- Y la necesidad de más tiempo para formación continua en grupos de trabajo intra o interequipos relacionada con la reflexión y el compartir prácticas pedagógicas.

---

CARBALLO, P. (2017). Formación y cualificación de los profesionales de atención temprana de la ONCE. *Integración: Revista digital sobre discapacidad visual*, 70, 86-96.

Decía John Cleese: «Si quieres trabajadores creativos, dales tiempo para jugar». A veces, el factor tiempo perjudica muchos procesos de intervención, y más aún cuando las ratios profesor-alumno son tan altas.

La atención temprana es un campo tan importante que quizá sea el más esencial en el desarrollo y el proceso de maduración de nuestros alumnos, y, por ello, poder contar con profesionales en la Red de Especialistas sería de gran ayuda.

## Seminarios de Atención Temprana

Reflexionando sobre los Seminarios de Atención Temprana como otro aspecto a considerar dentro de la formación continua de los profesionales, hemos realizado las mismas preguntas a sus miembros para acercarnos un poco más a su funcionamiento. Cuestiones como temporalidad de las reuniones, si se utilizaba el Seminario de AT para el estudio de temas o casos, si el liderazgo estaba distribuido, si contaban o no con expertos, si elaboraban materiales, cuáles eran sus objetivos fundamentales, su composición y el ciclo de Educación Infantil en el que más se focalizaban.

Las respuestas, de manera muy resumida, quedan recogidas en la siguiente tabla:

SEMINARIOS AT	Madrid	Barcelona	Pontevedra	Sevilla	Alicante
<b>Temporalidad</b>	Trimestral	No hay Seminario. • Reunión anual. • Reunión bimensual.	Trimestral	Trimestral	4 / Anual
<b>Estudio de temas</b>	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ
<b>Liderazgo distribuido</b>	NO*	NO*	NO*	NO*	NO*
<b>Expertos externos</b>	NO	Solo para supervisión de casos	1 vez / curso de formación	SÍ	NO

CARBALLO, P. (2017). Formación y cualificación de los profesionales de atención temprana de la ONCE. *Integración: Revista digital sobre discapacidad visual*, 70, 86-96.

SEMINARIOS AT	Madrid	Barcelona	Pontevedra	Sevilla	Alicante
<b>Casos</b>	SÍ (puntualmente)	SÍ	SÍ	NO (solo incorporados en el contexto de la charla del experto)	SÍ (puntualmente)
<b>Elaboración de material</b>	NO	SÍ	NO	NO	NO
<b>Objetivos</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Compartir.</li> <li>• Reflexionar y trasladar a la práctica.</li> <li>• Aportar (casos).</li> <li>• Contribuir a la condición de expertos en los profesionales de AT/zonas.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Compartir.</li> <li>• No perder la objetividad (expertos).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Compartir.</li> <li>• Apoyo profesional.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Compartir.</li> <li>• Actualizarnos en las tendencias: Psicología del Desarrollo. Déficit visual y estudio de casos.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Compartir.</li> <li>• Exportar.</li> <li>• Enriquecernos.</li> <li>• Responder a necesidades.</li> <li>• Velar por el cumplimiento de las normativas.</li> </ul>
<b>Profesores y técnicos</b>	SÍ	NO (solo maestros)	SÍ	SÍ	SÍ
<b>Ciclo de EI que predomina</b>	1.º	1.º	1.º	1.º	1.º

(\*) En relación a que el liderazgo esté más o menos equilibrado y no recaiga en una persona (normalmente, en el coordinador del Seminario de AT) o en las mismas personas.

En la tabla, la diversidad de los equipos es un hecho, pero nuestra lectura no ha sido negativa, en el sentido que cada realidad es diferente. No obstante, creemos que, de manera común, deberíamos avanzar:

- En la realización del análisis de necesidades de nuestros Equipos.
- En promover una cultura de trabajo colaborativa con valores y con una visión compartida.

CARBALLO, P. (2017). Formación y cualificación de los profesionales de atención temprana de la ONCE. *Integración: Revista digital sobre discapacidad visual*, 70, 86-96.

- En la evolución individual y colectiva contemplada desde oportunidades de desarrollo profesional para aprender juntos, «organizaciones que aprenden», decía Peter Senge.
- En apertura, trabajo en red, en la creación de alianzas y en las condiciones para la colaboración.
- Y necesitamos poner en valor la capacidad para sostener cambios por parte de los profesionales de los Equipos y de los gestores.

## La Red, un camino

No podemos ser profesionales del siglo XX intentando estar a la altura del siglo XXI.

Colaborar, construir y compartir conocimiento, responder a retos, plantear y resolver problemas, aprender haciendo, etc., exige unas vías de comunicación abiertas, flexibles, disponibles, accesibles que podríamos ir construyendo a través de un largo recorrido que, por largo, proponemos comenzar.

Las Comunidades Profesionales de Aprendizaje (CAP) o de Práctica (CP) nos ofrecen esa posibilidad. Son grupos sociales compuestos por profesionales que trabajan de forma colaborativa para afrontar e innovar ante problemas o cuestiones comunes.

La Red puede ser una vía de comunicación y las comunidades de profesionales de aprendizaje una estrategia de mejora para ampliar la mirada de las fronteras... Crear un foro o comunidades de práctica virtuales en torno a la atención temprana puede ser una opción a tener en cuenta en el futuro.

Compartir conocimiento implica fomentar relaciones profesionales, más capacidad y poder a los grupos e individuos que los componen. La salud del Equipo condiciona la necesidad de recurrir a normas y directrices o bien la posibilidad de ser más flexibles en su funcionamiento.

¡Queremos, necesitamos, que nos mimen, al Equipo y a los profesionales! Para ello, es imprescindible que los gestores conozcan y respeten nuestro trabajo.

---

CARBALLO, P. (2017). Formación y cualificación de los profesionales de atención temprana de la ONCE. *Integración: Revista digital sobre discapacidad visual*, 70, 86-96.

Todos hemos sentido el entusiasmo de haber participado en estas Jornadas de AT y es que... **es más fácil aceptar el cambio si participamos en su preparación, y lo hemos hecho.**

## Referencias bibliográficas

AGENCIA EUROPEA PARA EL DESARROLLO DE LA EDUCACIÓN DEL ALUMNADO CON NECESIDADES EDUCATIVAS ESPECIALES (2005). *Atención Temprana: análisis de la situación en Europa: aspectos clave y recomendaciones* [formato PDF]. Middelfart, Dinamarca: European Agency for Development in Special Needs Education.

AGENCIA EUROPEA PARA EL DESARROLLO DE LA EDUCACIÓN DEL ALUMNADO CON NECESIDADES EDUCATIVAS ESPECIALES (2011). *Atención temprana: progresos y desarrollo (2015-2010)* [formato PDF]. Odense, Dinamarca: European Agency for Development in Special Needs Education.

AGENCIA EUROPEA PARA EL DESARROLLO DE LA EDUCACIÓN DEL ALUMNADO CON NECESIDADES EDUCATIVAS ESPECIALES (2011). *Atención temprana: recomendaciones clave* [formato PDF]. Odense, Dinamarca: European Agency for Development in Special Needs Education.

EUROPEAN COMMISSION/EACEA/EURYDICE (2016). *Structural indicators for monitoring education and training systems in Europe, 2016: Eurydice background report to the Education and Training Monitor* [formato PDF]. Luxemburgo: Publications Office of the European Union.

FEDERACIÓN ESTATAL DE ASOCIACIONES DE PROFESIONALES DE ATENCIÓN TEMPRANA (GAT) (2005). *Libro blanco de la atención temprana* [formato PDF]. Madrid: Real Patronato sobre Discapacidad.

FEDERACIÓN ESTATAL DE ASOCIACIONES DE PROFESIONALES DE ATENCIÓN TEMPRANA (GAT) (2011). *La realidad actual de la atención temprana en España* [formato PDF]. Madrid: Real Patronato sobre Discapacidad/Polibea.

GOLIN, A. K, y DUCANIS, A. J. (1981). *The interdisciplinary team: a handbook for the education of exceptional children*. Rockville, MD: Aspen.

---

CARBALLO, P. (2017). Formación y cualificación de los profesionales de atención temprana de la ONCE. *Integración: Revista digital sobre discapacidad visual*, 70, 86-96.

PONTE MITTELBRUN, J. (coord.) (2004). *Guía de estándares de calidad en atención temprana* [formato PDF]. Madrid: Imserso.

PONTE MITTELBRUN, J. (coord.) (2004). *Guía de estándares de calidad en atención temprana: formulario de autoevaluación* [formato PDF]. Madrid: Imserso.

ONU (2006). *Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad* [formato PDF].

UNICEF (2006). *Convención sobre los Derechos del Niño* [formato PDF]. Madrid: Unicef Comité Español.

## Recursos

AGAT (Asociación Galega de Atención Temperá). *Investigación* [página web].

---

CARBALLO, P. (2017). Formación y cualificación de los profesionales de atención temprana de la ONCE. *Integración: Revista digital sobre discapacidad visual*, 70, 86-96.