

PANIC PAUTA PARA EL ANÁLISIS DE INCIDENTES CRÍTICOS

1. Descripción y análisis del incidente crítico

1.1 Antecedentes

Se incorpora una alumna nueva al curso con discapacidad intelectual, entre otros nuevos alumnos en el centro.

La asesora a principio de curso pasa una información general para apoyar el proceso de inclusión. Dichas sugerencias son aplicadas por parte de la maestra en su aula, sin seguimiento por parte de la asesora. La maestra empezó de manera autónoma, solamente con las sugerencias iniciales y sobre su visión de aprendizaje.

La actuación de la asesora provocó que no existiera una instancia de feedback sistemático acerca de si las técnicas que estaba llevando a cabo la maestra eran las correctas.

Lamentablemente y a pesar de sus esfuerzos, el procedimiento de la maestra no es adecuado, es directiva y no fomenta el proceso de integración de manera natural. Podemos decir que no fue competente a la hora de trabajar la interacción de sus alumnos en beneficio de la alumna, debido a las pocas herramientas y a la falta de seguimiento por parte de la asesora.

1.2 Descripción del Incidente crítico

Después de que la maestra aplicará desde la iniciativa personal e intuición diferentes técnicas para la inclusión de esta alumna, recibe un feedback negativo por parte de la asesora posterior a una observación de aula. Esto le produce un malestar emocional y frustración, a la vez que enfado porque siente que la asesora no ha estado presente en el proceso. Por otro lado, la asesora toma conciencia de que no ha estado durante el proceso de inclusión y por tanto no ha realizado correctamente su trabajo. Lo que le hace sentir culpabilidad.

1.3 Actores que intervienen en el Incidente Crítico

	Actor 1: Maestra
Concepciones sobre el Incidente Crítico	Le sorprende que el trabajo no esté siendo valorado por parte de la asesora y reconoce que su iniciativa no está bien implementada y que tendrá que cambiar su práctica. Piensa a la vez que la situación es injusta.
Sentimientos asociados al Incidente Crítico	Siente enojo y frustración por la injusticia. Después de recibir el feedback de las observaciones de la intervención, se siente frustrada y su autoestima profesional se quiebra.
Estrategias adoptadas ante el Incidente Crítico	Expresa el sentimiento de enojo y frustración a la asesora.

Actor 2: Asesora

Concepciones sobre el Incidente Crítico	En el encuentro con la maestra y debido a la reacción de la misma, hace visible que hubo un error por parte de ella al no posicionarse como guía. Posterior al feedback se cuestiona su responsabilidad en las actuaciones de la maestra y toma conciencia que debería haber hecho un mayor seguimiento.
Sentimientos asociados al Incidente Crítico	Se siente culpable porque sabe que parte del fracaso de la profesora es su responsabilidad.
Estrategias adoptadas ante el Incidente Crítico	Propone a la maestra trabajar en otro momento las prácticas para la inclusión de la alumna, para poder reflexionar cada una individualmente el suceso.

2. Intervención y seguimiento

	Sobre qué intervenir	Cómo intervenir	Indicadores de cambio
Actor 1: Maestra	<p>Desarrollar la iPosition de la docente como mediadora e indagadora</p> <p>Mediadora: docente requiere de una posición que favorezca proceso de interacción para desarrollar ambientes nutritivos (Arón y Milicic, 2000).</p> <p>Indagadora: docente requiere desarrollar una visión más crítica de su práctica docente poniendo foco en la mejora constante. (Liesa, et al, 2017)</p>	<p>Acompañar y entregar herramientas que le permitan reflexionar acerca de la iPosition que la docente debe adquirir como mediadora en procesos de inclusión social.</p> <p>Se debería acordar y establecer de manera más clara y precisa las acciones a llevar a cabo durante la intervención con un trabajo en conjunto con la asesora y ejercer evaluaciones de manera sistemática para ir tomando decisiones de manera más eficiente que aseguren un cambio positivo y significativo en la integración de la estudiante.</p>	<p>La maestra desarrolla competencias para abordar la inclusión de los alumnos nuevos en clase.</p> <p>Mejora la convivencia escolar y el nivel de interacción entre pares y estudiante- docente</p> <p>La profesora logra integrar el trabajo a nivel de inclusión en el contenido y currículum.</p> <p>La estudiante presenta índices de mayor inclusión social en la clase y en el patio con sus compañero/as.</p>

<p>Actor 2: Asesora</p>	<p>La asesora no estuvo de manera presente y activa durante el proceso de intervención, por lo que sería el primer punto donde habría que establecer un acompañamiento más participativo y sistemático ante las dificultades que puedan surgir y resolverlas en conjunto con la maestra.</p> <p>Desarrollar estrategias de gestión y liderazgo.</p>	<p>Hacer una planificación semestral y tratar de cumplirla, que haya un acompañamiento sistemático.</p> <p>Buscar capacitación en áreas de gestión y liderazgo.</p>	<p>La asesora está más presente en el proceso de acompañamiento, se establece una alianza colaborativa con la maestra.</p> <p>Asesora mejor planificada y organizada para atender las necesidades de los docentes.</p> <p>La estudiante desarrollará un proceso de inclusión más armónico y natural: comenzar a establecer más relaciones de amistad. A su vez, el aula en general debería comenzar mostrar mejor clima escolar.</p>
-----------------------------	--	---	--

Referencias.

Liesa, E.; Castelló, M. y Becerril, L. (2017). Nueva escuela, ¿nuevos aprendizajes? *Revista de Estudios y Experiencias en Educación (REXE)*, 2, 15-29

Milicic, N., & Aron, A. M. (2000). Desgaste profesional de los profesores y clima social escolar. *Revista latinoamericana de psicología*, 32(3), 447-466