

TENGA PACIENCIA

TEMAS

Acomodaciones: apoyar a los maestros; referencias de la educación especial

Conducta: estrategias para manejar la conducta

ESCENARIO

Como entrenadora de enseñanza para los maestros a prueba, el trabajo de Nancy es apoyar y ayudar a los nuevos maestros durante sus primeros dos años. Ella se siente preocupada cuando una de los jóvenes maestros prometedores confía en ella que piensa dejar el trabajo por la frustración causada por severos problemas de conducta en su sala de clases.

Nancy estaba más que un poco preocupada. Apenas había terminado su reunión con Allison, una maestra de segundo año. Durante su visita, Allison había expresado bastante frustración en cuanto a lo que pasaba en su sala de clases. Hasta había indicado que estaba considerando dejar el trabajo: tan difícil se había puesto su situación.

Nancy, una entrenadora de trabajo para los maestros novatos, tiene la responsabilidad de asegurarse de que todos los maestros sean altamente calificados, como manda la ley de “Que ningún niño se quede atrás”, y de ayudar a los maestros nuevos alcanzar un estatus permanente dentro del sistema escolar del distrito. Un estatus permanente se otorgaba a la discreción del distrito después de enseñar por dos años. Las posiciones entrenador de maestros recientemente se habían creado para mejorar el sistema de otorgar el estatus permanente. En esta capacidad, Nancy fue asignada a varios maestros que estaban en su primer o segundo año. Ella los guió, ayudó, apoyó y evaluó durante el período de prueba. Algunos necesitaron más apoyo que otros, pero la mayoría de los maestros de los cuales ella se encargó recibieron un estatus permanente al final.

Nancy estaba preocupada que la escuela primaria de Johnson continuaría siendo penalizada por ser una escuela de bajo rendimiento. Eso se debía en parte al alto índice de desgaste de maestros en la escuela primaria de Johnson, y, aunque los administradores del distrito lo negaron, muchas veces Johnson era la escuela a la cual fueron asignados los maestros que no habían tenido éxito en otras escuelas. En la opinión de Nancy, la escuela tenía dos grupos de maestros: los que iban a quedarse allí, pero tenían habilidades de enseñar débiles o pobres, y los que se quedaban por uno o dos años y luego se transferirían a otras escuelas.

Allison Stevens ejemplificaba el segundo grupo. Ella era una maestra bien entrenada con buenos instintos en la sala de clases. Ella se había graduado de la universidad del estado hacía dos años con

credenciales excelentes y una confianza profesional que era raro en un maestro joven. El año pasado en Johnson, ella había mostrado sus habilidades en la sala de clases y su clase de tercer grado le fue muy bien.

A Nancy le impresionó la sensibilidad de Allison en cuanto a las necesidades físicas de los estudiantes más energéticos y activos de su clase. Ella les permitía tomar un descanso de ejercicio (conocido como “gimnasia del cerebro”) de vez en cuando para “revigorizar el cerebro”, y les enseñaba desde diferentes centros en la sala de clases para permitir a los niños alguna flexibilidad en cuanto a donde se sentaban. Ella era hábil en modelar y hacer práctica guiada y muchas veces dejaba que los estudiantes trabajaran con parejas para ayudarles a enfocarse en su tarea y evitar la frustración. Nancy se daba cuenta que Allison sabía lo que hacía y disfrutaba de la experiencia.

Desafortunadamente, este año Allison había sido asignada a una clase de quinto grado y tenía dificultades con problemas de disciplina en la sala de clase igual que una amplia variedad de habilidades académicas y sociales. Un puñado de estudiantes de su clase eran tan indisciplinados que Allison pocas veces podía terminar una lección sin interrupciones. En las observaciones de Nancy de la clase de Allison, había muchos apuntes sobre los estudiantes que no hacían la tarea, eran irrespetuosos, insolentes e interrumpían en la clase.

Allison había heredado varios estudiantes de uno de los maestros del cuarto grado que Nancy consideraba ser “débil”. Los estudiantes simplemente no estaban preparados para el trabajo del quinto grado. En adición a tener retrasos significantes en las matemáticas y las artes lingüísticas, muchos de los estudiantes de su clase no estaban acostumbrados ni a la estructura de la sala de clases ni a las expectativas académicas concretas.

Nancy odiaba la posibilidad de que un maestro muy bueno se desanimara y dejara la profesión. Le afligía mucho ver que eso le estaba pasando a Allison ahora. Estaba tratando de darle a Allison tanto apoyo como posible pero las cosas iban de mal en peor. Nancy se preocupaba que el desanimo de Allison en cuanto a ocuparse con los estudiantes revoltosos se hacía problemático.

Con desesperación, Allison había referido a diez estudiantes para una evaluación de educación especial puesto que ella pensaba que podrían ser estudiantes con trastornos emocionales o de conducta o que necesitaban ayuda académica urgentemente. Al hablar de sus acciones con Nancy, Allison le había confiado, “El director me dijo que estábamos refiriendo a demasiados niños al programa de educación especial. Él dijo que no se veía bien. Él también dijo que el programa de educación especial de nuestro distrito ya es demasiado grande, pero yo persisto comoquiera porque los niños necesitan la ayuda. No sirve de mucho, sin embargo. ¡Hasta los que le referí al psicólogo hace un mes todavía no han sido examinados!”

Nancy respondió, “Entonces, tenemos qué pensar que hacer por ahora . . . ¿sí?”

Allison replicó, “Sí, pero estos niños necesitan ayuda y ¡yo no siento que puedo darles esa ayuda! Hice un curso de educación especial, pero no estoy preparada para todos estos problemas. A veces siento que tengo una clase de educación especial, ¡aunque no se llama así!”

Nancy respondió, “Entonces, pensemos en qué haría un maestro de educación especial con estos estudiantes”.

“Yo les doy advertencia verbales, y entonces un descanso(“time-out”) donde muevo sus escritorios a un lugar aislado. A veces eso ayuda pero si no se portan mejor, tengo que mandarlos a la oficina”, contestó Allison. “Tengo a 32 niños en esta sala y no sé qué más puedo hacer. De verdad pienso que algunos de estos niños necesitan estar en el programa de educación especial. ¿Cómo puedo enseñar a los demás estudiantes si constantemente tengo que ocuparme de ellos? Algunos están tan atrasados social y académicamente que tengo muchas dificultades con encontrar un balance con todo esto. Yo esperaba que a estas alturas los examinara y asignara a clases de educación especial. Simplemente no puedo descifrar cómo interesarles a todos a la vez para que pueda enseñar a la clase entera. De verdad no sé cuánto más puedo aguantar. Algunos días ni siquiera quiero levantarme y venir a la escuela”.

“Allison, yo sé que está frustrada pero por favor, tenga paciencia. La educación especial no necesariamente es la mejor solución para todos los problemas de los estudiantes. Yo le ayudo a desarrollar algunas estrategias diferentes para abordar la conducta de ellos en la sala de clases para que usted pueda enseñar” le aseguró Nancy. “No se dé por vencida porque yo sé que podemos sobrellevar esto”.

Mientras Nancy iba con rumbo al estacionamiento de visitantes se preguntaba, “¿Ahora qué debo hacer? ¿Qué va mal en esa sala de clases? ¿Cómo puedo ayudar?”

PREGUNTAS PARA DISCUTIR

1. ¿Qué piensa usted que está motivando los pensamientos/las acciones de cada uno de los personajes? Discuta los asuntos de la frustración de los maestros.
2. Discuta la importancia de proveer de apoyo para los maestros novatos.
3. ¿Por qué piensa usted que Allison cree que muchos de sus estudiantes necesitan ser referidos al programa de educación especial? Discuta estrategias de aprendizaje que Allison podría usar con los estudiantes que tienen dificultades académicas.
4. Discuta aproximaciones al manejo de la conducta en la sala de clases.

**TENGA PACIENCIA
UNA ACTIVIDAD BASADA EN UN CASO**

★ LO QUE ES UNA "STAR SHEET"...

Una hoja de STAR (estrategias y recursos ["STrategies And Resources"]) le provee a usted de una descripción de una estrategia bien investigada que le puede ayudar a resolver los estudios de casos en esta unidad.

PUNTOS PARA DISCUTIR

- Asuntos que pueden conducir a la frustración de los maestros (la falta de apoyo, el aislamiento, los problemas con manejar la conducta, las salas de clases abarrotadas de estudiantes, el ambiente de la escuela, las diferencias en habilidades académicas, interesar a todos los estudiantes)
- Tipos de apoyo y cómo proveerles a los maestros novatos de apoyo
- Estrategias que deben emplear los maestros de educación regular antes de hacer una referencia al programa de educación especial
- Cuándo referir a un estudiantes para los servicios de educación especial
- Aproximaciones al manejo de la conducta en la sala de clases

LO QUE INDICAN LAS INVESTIGACIONES Y LOS RECURSOS

- Las condiciones pobres de trabajar son una de las razones principales que los maestros nuevos renuncian (Ingersoll & Smith, 2003).
- El aislamiento de maestros dentro de la escuela conduce con frecuencia al estrés y el agotamiento ("burnout") (DePaul, 2000).
- Las recomendaciones que se hacen para apoyar a los maestros incluyen desarrollar programas de iniciación receptivos para maestros novatos y aumentar el apoyo administrativo (Billingsley, 2002).
- Aproximadamente una tercera parte de maestros novatos de educación especial no encuentran útiles a los programas formales de mentores. En cambio, los maestros novatos necesitan y quieren programas de iniciación sistemáticos y receptivos que son suficientemente flexibles para satisfacer sus necesidades. En adición, los maestros novatos necesitan apoyo en forma de tener las materias necesarias para enseñar y un número de casos razonable y obligaciones no relacionadas con enseñar. Otra forma importante de apoyo para los maestros novatos de educación especial es cuando los administradores les hacen sentir parte de la escuela y entienden lo que los maestros hacen (Billingsley, Carlson & Klein, 2004).
- Los tres tipos de programas formales de apoyo identificados para ayudar a los maestros novatos son programas de iniciación de maestros, programas de mentores de maestros y modelos de colaboración entre la escuela y la universidad (Brewster & Railsback, 2001).
- La ayuda práctica de los maestros veteranos es crítica para los maestros novatos (DePaul, 2000).

- Para más información sobre el apoyo de los maestros, visite el módulo IRIS: “Supporting Beginning Special Educators” (<http://iris.peabody.vanderbilt.edu/beginnteach/chalcycle.htm> [todavía no traducido al español]).
- Algunas intervenciones del manejo de la sala de clases que se deben considerar antes de hacer una referencia al programa de educación especial incluyen las reglas de la sala de clases, los planes de refuerzo, el entorno físico, los métodos instructivos de reparto y el horario diario (Murdick & Petch-Hogan, 1996).
- Las referencias para los servicios de educación especial no se deben hacer hasta que los maestros y la familia han intentado varias intervenciones y acomodaciones en el entorno de la educación general. Si estas intervenciones y acomodaciones no resuelven las preocupaciones académicas o de conducta entonces se debe hacer una referencia (Smith, 2004).
- Unos factores importantes para considerar al desarrollar planes del manejo de la conducta en la sala de clases son alinear sistemas de la sala de clases con sistemas al nivel de escuela, enseñar expectativas explícitamente y establecer reglas de la sala de clases basadas en las expectativas al nivel de escuela. Otros conceptos importantes de los planes del manejo de la conducta incluyen usar contingencias extrínsecas, usar contingencias individuales y de grupo y usar un plan comprensivo para el manejo de la conducta en vez de usar solamente ciertos componentes (OSEP Technical Assistance Center on Positive Behavioral Supports and Interventions, sin fecha).
- Para más información sobre el apoyo de los maestros, visite el módulo IRIS: ¿Quién está a cargo? Desarrollando un sistema comprensivo del manejo de la conducta (http://iriscenter.com/parmod_spanish/chalcycle.htm) y You’re in Charge! Developing your own comprehensive behavior Management plan (<http://iriscenter.com/par2/chalcycle.htm> [todavía no traducido al español]).

PARA TENER EN CUENTA

- No todos los planes del manejo de la conducta de la sala de clases funcionan para todos los estudiantes. Algunos estudiantes requieren planes individuales.
- No todos los estudiantes con problemas académicos o de conducta necesitan ser referidos al programa de educación especial.
- Considere otros recursos en la escuela para ayudar con los problemas académicos o de conducta (por ejemplo, otros maestros, los entrenadores, el bibliotecario, el conserje).

RECURSOS

- Billingsley, B. S. (2002). Improving special education teacher retention: Implications from a decade of research. *Journal of Special Education Leadership*, 15(2), 60–66.
- Billingsley, B., Carlson, E., & Klein, S. (2004). The working conditions and induction support of early career special educators. *Exceptional Children*, 70(3), 333–347.
- Brewster, C., & Railsback, J. (2001). *Supporting beginning teachers: How administration, teachers, and policymakers can help new teachers succeed*. Portland, OR: Northwest Regional Education Laboratory. Fecha de acceso: 27 de junio, 2004, de <http://www.nwrel.org/request/may01>.
- DePaul, A. (2000). *Survival guide for new teachers: How new teachers can work effectively with veteran teachers, parents, principals, and teacher educators*. Washington, DC: U.S. Department of Education. Fecha de acceso: 27 de junio, 2004, de <http://www.ed.gov/teachers/become/about/survivalguide/index.html>
- Ingersoll, R. M., & Smith, T. M. (2003). The wrong solution to the teacher shortage. *Educational Leadership*, 60(8), 30-33.
- Murdick, N. L., & Petch-Hogan, B. (1996). Inclusive classroom management: Using preintervention strategies. *Intervention in School and Clinic*, 31, 172-176. OSEP Technical Assistance Center on Positive Behavioral Supports and Interventions. (sin fecha). Classroom Support. Fecha de acceso: 28 de junio, 2004, de http://www.pbis.org/english/Classroom_Support.htm
- Smith, D. D. (2004). *Introduction to special education: Teaching in an age of challenge* (5th ed.). Boston, MA: Allyn and Bacon.