

*Cuaderno de Investigación en la Educación, número 2, octubre 1990*  
*Centro de Investigaciones Educativas*  
*Facultad de Educación, Río Piedras*  
*Universidad de Puerto Rico, Recinto de Río Piedras*

## **MODELOS DE PROGRAMAS DE INDUCCION**

**Ismael Ortiz**

### **Universidad de Oregon**

El Programa de Maestros Residentes (RTP), establecido en el Colegio de Educación de la Universidad de Oregon, es un esfuerzo cooperativo entre esta universidad y los distritos escolares participantes. Por medio del programa se ofrece el grado de maestría, una vez el maestro termina el primer año de enseñanza a tiempo completo en una escuela pública. Entre los requisitos para participar en el programa están los siguientes: bachillerato en educación, 2.75 de promedio general en una escala de 4.00, certificado de maestro del estado de Oregon y entrevista con el director del RTP y el director del distrito escolar en el que solicita empleo.

El programa tiene, entre sus objetivos, aumentar las experiencias de aprendizaje en aspectos como los siguientes: el conocimiento de estrategias de enseñanza, destrezas de auto evaluación, destrezas de comunicación, destrezas en el manejo de clases, refuerzo en las estrategias de enseñanza, apoyo de pares o tutores, desarrollo de liderazgo sin necesidad de supervisor, y destrezas de supervisión.

El maestro participa de seminarios y talleres que se extienden durante todo el año y culmina con un verano de estudio adicional en la Universidad de Oregon. La evaluación del maestro está a cargo de personal universitario y del distrito escolar. Visitan el salón de clases semanalmente y utilizan varias estrategias para recoger los datos: grabaciones de video y de sonido, observaciones estructuradas y auto evaluaciones de los maestros.

El RTP opera desde 1963 y entre los años de 1976-1987 se han graduado 701 maestros. La gran proporción de estudiantes graduados que continúan en la educación se considera muestra de la efectividad del RTP.

### **Referencia**

Rossetto, C. R. and Grosenick, J. K. (1987). Effects of collaborative teacher education: Follow up of graduates of a teacher induction program. *Journal of Teacher Education*, 38(2), 50-52.

### **Doane College**

El programa de inducción de Doane College se inicia en otoño de 1983 y es un programa cooperativo con la Universidad de Nebraska en Lincoln (UNL). El candidato a maestro se inscribe un programa graduado de 12 créditos durante el verano que precede a su primer año de experiencia y una vez lo aprueba es recomendado para la certificación. Los objetivos son: mejorar la ejecución en el magisterio, aumentar la retención de maestro de alto potencial durante el periodo inductivo, promover el bienestar personal y profesional de los maestros principiantes, cumplir con requisitos del estado relacionado con la inducción, proveer estrategias para que el maestro principiante adquiera conocimiento adicional y desarrolle nuevas destrezas, desarrollar actitudes que refuercen una ejecución efectiva de la enseñanza, minimizar el efecto de aislamiento y familiarizar al maestro principiante con recursos del distrito escolar y de la comunidad.

El comité encargado de evaluar al maestro está constituido por miembros de la facultad de Doane College, maestros de apoyo y el administrador. El supervisor de Doane tiene la responsabilidad de evaluar las destrezas que debe desarrollar el maestro principiante. El maestro de apoyo tiene el deber de estar en contacto diario con el maestro principiante, debe visitarlo e intercambiar impresiones luego de la observación de clases y, además, ayudarlo a integrarse a la comunidad escolar.

Una vez un distrito contrata a un maestro, Doane College envía al distrito una carta que explica el programa de inducción y un contrato para asegurarse que el distrito colaborará en el proceso de inducción. En dos ocasiones durante el primer semestre la Facultad visita al maestro principiante, al maestro de apoyo y al

director. Si el maestro trabaja en un área entre 150 millas y 500 millas del Doane College la primera visita se realiza personalmente y la segunda orientación se ofrece por teléfono. Si el maestro trabaja a más de 500 millas, los dos contactos se hacen por teléfono. Este maestro, entonces, tiene que proveer grabaciones de sus clases al Doane College. En el segundo semestre los maestros participan de talleres por los cuales reciben tres créditos adicionales ofrecidos por la UNL.

Entre las características del programa de inducción se destacan las siguientes: es el Colegio quien inicia y financia el programa, es uno continuo durante el primer año de experiencias y provee supervisión y apoyo a todos los graduados dependientemente de su localización.

La debilidad del programa reside en que no provee apoyo igual a todos los maestros debido al factor distancia y no tiene un programa de entrenamiento para los maestros de apoyo.

### **Referencia**

Hegler, K. J., Dudley, R. (1987). Beginning teacher induction: A progress report. Journal of Teacher Education, 38 (1), 53-56.

### **Colegio Estatal de Glassboro en New Jersey**

El Colegio Estatal de Glassboro tiene un centro de inducción para el maestro que comienza en su profesión. Se exige como requisito que el maestro esté empleado a tiempo completo en un centro de nivel preescolar, intermedio o secundario en New Jersey.

El programa, que es coordinado por el Departamento de Educación de New Jersey y el Colegio Estatal de Glassboro, tiene como objetivos: proveer al maestro principiante información acerca de investigación, adiestramiento y ayuda técnica; proveerle apoyo para expandir sus experiencias de aprendizaje profesional; ayudar al maestro principiante a desarrollar su estilo de enseñanza individual basado en observaciones, discusiones y consulta; ayudarlo en su adaptación al nuevo ambiente escolar y estimular el valor del aprendizaje continuo de los maestros principiantes.

El programa ofrece talleres, seminarios y clínicas sobre: disciplina, relaciones padre- Escuela, estrategias de enseñanza, evaluación, motivación y otros temas; información escrita que incluye claves para el maestro que comienza e investigaciones relacionadas con la enseñanza aprendizaje; información de investigaciones relacionadas con asuntos de interés para el maestro que comienza; línea telefónica especial para ofrecer información; programa de mentores, y servicios de desarrollo profesional y asistencia técnica.

### **Referencia**

Thomas E. Robinson Beginning Teacher Induction Center. Glassboro State College, Glassboro, N.J.

### **Universidad de Cleveland, Ohio**

El programa de inducción de la Universidad Cleveland se ideó para diseñar y proveer al maestro principiante de un foro donde se puedan discutir asuntos comunes y buscar la ayuda de maestros con experiencia. Se inicia en verano de 1985 y para participar se requiere bachillerato y certificado de maestro.

Los objetivos del programa son: facilitar al maestro principiante el entendimiento del proceso de socialización por el cual tiene que atravesar para ser aceptado en la facultad, proveer información adicional sobre los roles y responsabilidades del maestro, promover la enseñanza efectiva, desarrollar una conducta profesional y estimular el compromiso continuo hacia el magisterio como profesión.

El personal que constituye el comité evaluador del maestro está compuesto por maestros de diferentes escuelas con experiencia en la enseñanza en diferentes niveles y funcionan como facilitadores. Los maestros se reúnen comenzando en septiembre una vez por semana, luego, dos y en mayo se reúnen tres veces por semana. Cada reunión es de dos horas de duración. La primera hora la dedican a describir los problemas y la segunda hora a la discusión en grupos pequeños.

Se preparan talleres con énfasis en: asuntos profesionales, actividades co-curriculares, relaciones hogar escuela, manejo del salón de clases y metodología, supervivencia personal, conducta profesional, estrategias de enseñanza, asuntos legales, construcción de pruebas, estrés y energía, educación especial, certificación y educación a estudiantes talentosos. Se utilizan recursos y estrategias variadas: oradores, invitados, discusiones de grupo, simulaciones y sociodramas.

### **Referencia**

Zaharías, J.A. and Frew, T.W. (1987). Teacher induction: and analysis of one successful program. Action in Teacher Education, IX (1), 49-55.

### **Emporia State University**

En Emporia State University se ofrecen talleres y seminarios a maestros como parte de las actividades del programa de inducción. Estos tienen el propósito de unir los conceptos teóricos y prácticos conocidos por el maestro en la etapa de preservicio, ayudar al maestro a comprender el proceso continuo y reflexivo del desarrollo profesional y proveer un programa que beneficie a distritos rurales y semirurales.

Los seminarios se dividen en: discusión informal y periodo de preguntas, breve exposición de la teoría, discusión reflexiva de la aplicación de la teoría y las estrategias adecuadas, y análisis y aplicación de ideas mediante discusión e intercambio entre pares y expertos.

A lo largo del calendario escolar se ofrecen otros talleres que recogen los siguientes temas: comienzo del año escolar, conducta del estudiante, conferencias, evaluación, técnica de preguntas, tareas para el hogar y cómo utilizar el tiempo.

### **Referencia**

Mc Evoy , B. and Morehead, M. (1987). Teacher induction: What can a university do best? Action in Teacher Education, 8, 45-49.

### **Universidad de Austin, Texas**

El Research in Teacher Education de la Universidad de Austin en Texas (RITE) realizó una investigación de programas de inducción en dos estados de la nación.

En el estado número uno el programa se crea para garantizar que la educación a niños se provea por maestros de probada habilidad y también como requisito para la certificación.

En el estado número dos se tiene el propósito de aumentar el aprovechamiento de los estudiantes al proveer al maestro servicios de apoyo supervisados en su primer año de enseñanza en el estado.

En el proceso de evaluación del primer estado se utiliza un instrumento que hace énfasis en cuatro áreas: relaciones humanas, enseñanza y evaluación, manejo del salón del clases y profesionalismo.

La evaluación del maestro, en el estado número dos, tiene el fin de demostrar el éxito en las ejecuciones mínimas y esenciales. Se utiliza un instrumento de evaluación que enfoca la conducta de enseñanza en seis dominios: planificación, relaciones entre maestros y estudiantes, organización instruccional y de desarrollo, presentación de la material, comunicación verbal y no verbal y evaluación.

### **Referencia**

Hoffman, J. V., Edwards, S. A., O'Neal, S., Barnes, S. and Paulissen, M. (1986). A study of state mandate beginning teacher programs. Journal of Teacher Education, 37(1), 16-21.