

A. Resumen Ejecutivo

La Facultad de Educación de la UPR-Río Piedras propone el proyecto *Inducción para Maestros Nuevos (IMaN): Consorcio entre facultades de educación, distritos escolares y escuelas* como iniciativa que apoya la labor del Instituto de Desarrollo Profesional para el Maestro y el Proyecto *Supporting Teacher Excellence and Professionalism (STEP)*, de la Subsecretaria de la Docencia del DEPR durante los 2004-07. El propósito central de IMaN es promover un programa de inducción modelo de desarrollo profesional y apoyo a maestros nuevos para facilitar una transición efectiva de la universidad al salón de clases durante sus primeros tres años de experiencia, fortalecer la efectividad de sus prácticas de enseñanza, y promover su retención en el sistema del DEPR como maestros de alta calidad, según se contempla en la Ley *No Child Left Behind*. Como fase inicial de este proyecto de tres años, colaborarán las facultades de educación de 10 recintos del sistema universitario UPR junto con 100 a 150 maestros nuevos en inducción y 50 maestros mentores, seleccionados de 10 o más distritos escolares en toda la Isla, junto con directores y superintendentes. El programa de mentoría, mediante el cual maestros de excelencia serán mentores de maestros nuevos, constituye la estrategia principal de IMaN. La mentoría se enfocará en examinar, reflexionar, mejorar las prácticas educativas en el salón de clases y producir lecciones modelo.

Un grupo de profesores recursos seleccionados y ubicados en 10 recintos universitarios del sistema UPR se constituirá como mentores de 50 maestros mentores. Estos profesores y maestros participarán en una academia de capacitación y certificación de mentores. Los profesores ofrecerán apoyo y seguimiento al proceso de mentoría y servirán de recursos de desarrollo profesional en las áreas de necesidad de los participantes, mentores y maestros nuevos. Los maestros mentores de diversas materias en los niveles K-12, seleccionados por su ejecución ejemplar en la enseñanza, participarán en un adiestramiento intensivo sobre el proceso de mentoría, basado en un modelo de trabajo colaborativo de pares y diseñado conforme a las recomendaciones de la investigación científica sobre el tema. Se utilizarán estándares de alta calidad como guías del proceso de mentoría que sirvan para desarrollar indicadores de efectividad de los mentores como base para su desarrollo profesional continuo. Cada maestro mentor trabajará en pareja con 2-3 maestros nuevos durante un año escolar. Los directores escolares, superintendentes, y supervisores de los distritos de las escuelas de maestros participantes en el proceso de inducción y mentoría se integrarán en adiestramientos para fomentar su rol en el apoyo activo al proceso de mentoría e inducción.

Un componente especial dentro de IMaN es el proyecto piloto del portafolio electrónico como herramienta tecnológica de desarrollo profesional, que a su vez sirve para evidenciar el nivel de mejoramiento profesional del maestro y promover el desarrollo de sus destrezas para incorporar la tecnología en la enseñanza. Este piloto se implantará con 20 maestros nuevos y 10 maestros mentores. Se desarrollará una planilla para el portafolio basada en los estándares y competencias del maestro de alta calidad del DEPR. Los participantes del proyecto trabajarán en producir varios recursos de desarrollo profesional para la población magisterial que facilitarán la diseminación y sostenibilidad de este esfuerzo, incluyendo un manual para maestros mentores, directores, y superintendentes, y otro para maestros principiantes con lecciones ejemplares desarrollados por los participantes, una página en Internet de recursos de desarrollo profesional y modelos de lecciones, intercambio electrónico para maestros nuevos y mentores, y una serie de videos sobre prácticas de enseñanza ejemplares y el proceso de mentoría. El personal del New Teacher's Center, de la Universidad de California, Santa Cruz, colaborará con IMaN como asesores en el desarrollo del programa de inducción y el sistema de assessment formativo del desarrollo profesional, probados efectivos mediante la investigación sistemática de estos esfuerzos.

B. Cumplimiento con los Propósitos de la Ley

Para lograr la meta de asegurar maestros de alta calidad en todas las escuelas, el Título II- Parte A de la Ley No Child Left Behind, *Preparing, Training and Recruiting High Quality Teachers and Principals*, destaca la importancia de auspiciar la colaboración de instituciones de educación y consorcios en la implantación de estrategias de mejoramiento profesional de maestros y directores. El proyecto IMaN se dirige a cumplir con este propósito al unir los esfuerzos de las facultades de educación del sistema UPR y los distritos escolares y escuelas en la creación de un proyecto que capacita a maestros nuevos en el sistema escolar para promover que alcancen altos niveles de excelencia en su práctica de enseñanza con los estudiantes de K-12 en toda la isla. A través de IMaN se pretende desarrollar e implantar iniciativas que promuevan la retención de maestros talentosos en las escuelas elementales y secundarias con el programa de mentoría de maestros ejemplares, y la inducción y apoyo para los maestros durante sus primeros tres años de empleo, según se contempla en Título II-A. El programa de desarrollo profesional de IMaN atenderá particularmente áreas claves de Título II Parte A para ampliar el conocimiento de los maestros en:

- a. estrategias instruccionales, métodos y técnicas de enseñanza innovadoras y efectivas
- b. uso de los estándares para mejorar las prácticas educativas y el aprovechamiento de los estudiantes
- c. prácticas educativas que involucran a grupos colaborativos de maestros y administradores
- d. métodos de enseñanza para mejorar la conducta de los estudiantes en la sala de clases
- e. uso de datos y assessment para mejorar las prácticas educativas y el aprendizaje

El proyecto piloto de uso del portafolio electrónico como herramienta de desarrollo profesional, que se implantará en IMaN con un subgrupo de maestros participantes, contribuirá de forma particular a cumplir los propósitos centrales de Título II Parte A. El uso del portafolio incorpora el modelo conceptual desarrollado por la Facultad de Educación UPR-RP, focalizado en un proceso cíclico de reflexión, aprendizaje y acción mediante el cual los maestros examinan los datos del assessment del aprendizaje de sus estudiantes para mejorar su práctica. Con el portafolio electrónico, los maestros participantes aprenderán a usar la tecnología como instrumento de mejoramiento profesional continuo, que resulta en el uso más efectivo de la tecnología en la enseñanza en su salón de clases, lo cual es una prioridad dentro del Título II-A. El uso del portafolio aumenta las destrezas tecnológicas en los maestros, según lo ha demostrado la literatura y la evaluación del Proyecto *Preparing Tomorrow's Teachers to Use Technology*, (PT3) de la Facultad de Educación -los futuros maestros, sus profesores y maestros cooperadores aprenden a usar diversas herramientas y metodologías educativas efectivas basadas en la tecnología. Otra forma en que IMaN atiende las prioridades de Título II-A es mediante el desarrollo de instrumentos para el assessment formativo de los maestros nuevos que sirva para promover su desarrollo profesional y evidenciar las prácticas educativas de alta calidad de los maestros del DEPR.

C. Justificación de la necesidad del proyecto

Cada año se inician aproximadamente 1,000 maestros en el DEPR. Los hallazgos de la investigación sobre los primeros dos a tres años de experiencia en el magisterio convergen en evidenciar que este período constituye un proceso de transición complejo y difícil en el cual se presentan necesidades particulares de desarrollo profesional y apoyo en áreas críticas que marcan la calidad y dirección futura de su práctica educativa. Los informes nacionales indican que aproximadamente un 50% de los maestros abandonan la carrera durante los primeros 5 años, muchos de ellos son maestros con gran potencial, pero sin el apoyo y desarrollo profesional necesario para ayudarles en la transición. Para asegurar que los maestros nuevos del sistema escolar en Puerto Rico alcanzan altos niveles de calidad, según lo contempla la Ley No Child Left Behind (NCLB), es fundamental apoyarles en el uso de prácticas y estrategias educativas efectivas para la diversidad de necesidades educativas de todos sus estudiantes. A través de varias encuestas realizadas durante numerosos años de experiencia de la proponente en la organización de programas de desarrollo profesional con los maestros practicantes, maestros cooperadores y maestros nuevos en inducción, hemos identificado una serie de áreas de necesidad que se presentan claramente durante los primeros años de experiencia en el salón de clases que coinciden con los patrones de estudios hechos a nivel nacional de E.U., estas son:

- 1) manejo de conflictos,
- 2) manejo de la sala de clases,
- 3) disciplina escolar,
- 4) comunicación con los padres,
- 5) organización y manejo del tiempo,
- 6) discusión de áreas de contenido,
- 7) metodología de la enseñanza,
- 8) prácticas de assessment,
- 9) conexión entre teorías y prácticas, y
- 10) como utilizar la tecnología en la sala de clase.

El diseño del programa de mentoría de IMaN se focalizará en estas áreas temáticas generales para identificar las necesidades específicas de cada participante una vez se seleccionen, mediante entrevistas, grupos focales, cuestionarios, consultas y visitas con directores de escuela, supervisores de áreas académicas, y superintendentes. Así el diseño del programa podrá atender efectivamente las necesidades que emergen cuando los maestros inician su primer año de experiencia en una escuela y se encuentran dentro del salón de clases con sus estudiantes. El análisis de la información obtenida mediante estas actividades permitirá formular un cuadro claro y cualitativo de las necesidades de desarrollo profesional de los maestros que permitirá diseñar un programa de mentoría dirigido directamente a atender las necesidades que estos enfrentan para asegurar una práctica educativa de alta calidad y para lograr una transición efectiva a la carrera magisterial. La siguiente tabla resume los hallazgos de una encuesta de necesidades realizada con un grupo de 18 maestros nuevos en el DEPR en febrero de 2004.

C.2 Justificación de la necesidad del proyecto

Actividad	Fecha	Instrumento utilizado	Resultados
<p>Estudio de necesidades a maestros de nuevo ingreso del Departamento de Educación (maestros con menos de tres años de experiencia)</p> <p>El estudio solicitó a los maestros identificar</p> <ul style="list-style-type: none"> • si tenían conocimiento de que en sus distritos escolares hubiese un programa de mentoría para maestros nuevos, • si ellos participaban de algún programa, • cuáles son sus áreas de necesidad como maestros nuevos y • cuál estrategia ellos recomiendan para las actividades de desarrollo profesional en sus distritos escolares 	<p>Noviembre-Febrero de 2004</p>	<p>Cuestionario sobre las áreas de necesidades de desarrollo profesional para mejorar su practica educativa</p>	<p>A continuación se presenta la prioridad que asignaron los maestros a los diferentes temas para actividades de desarrollo profesional en términos de porciento.</p> <p>Estrategias para motivar al estudiante: 92%</p> <p>Cómo trabajar con estudiantes talentosos: 92%</p> <p>Modificación de tareas para trabajar con estudiantes con necesidades especiales: 85%</p> <p>Disciplina escolar: 85%</p> <p>Evaluación de la ejecución del estudiante: 85%</p> <p>Política y procedimientos del Departamento de Educación: 85%</p> <p>Estrategias de trabajo con padres: 77%</p>

D. Plan Programático y Administrativo

I. Bases Científicas que sustentan el proyecto (ver lista de referencias al final de propuesta): La transición exitosa de la universidad al salón de clases de los maestros que se inician requiere apoyo profesional de maestros ejemplares, de los directores de escuela, de los Centros de desarrollo profesional y de las universidades (Achinstein, 2001; Dean & Bromfield, 2004). Varios estudios indican lo crítica que resulta ser la etapa inicial en la carrera magisterial y la importancia de programas de inducción que atiendan las necesidades de desarrollo profesional de los maestros durante este proceso mediante una estrategia de mentores de maestros de alta calidad (Feiman-Nemser & Parker, 1993; Huling-Austin, 1988). Otros indican que a nivel nacional de Estados Unidos, un 9.3% de los maestros del sistema escolar público abandonan el magisterio antes de completar su primer año de trabajo, y casi un 30% abandona la profesión dentro de cinco años de su ingreso al mismo (Featherstone, 1993). Los distritos de pobreza y áreas rurales tienden a ser los que tienen tasas más altas de deserción magisterial. El proveer apoyo a los maestros en esta etapa inicial de inducción al magisterio es fundamental para asegurar una continuidad en el proceso de formación del maestro entre su preparación universitaria y su ingreso al sistema escolar, y le ayuda a establecer una base sólida de desarrollo profesional continuo como parte esencial de su práctica a lo largo de la carrera magisterial. IMaN incorpora los hallazgos de las investigaciones realizadas por el New Teacher's Center, de la Universidad de California, Santa Cruz, que lleva 15 años de desarrollo exitoso y reconocido nacionalmente, (Achinstein 2000; Strong, 1998). Barret (2000), una investigadora académica reconocida en el campo de la educación y tecnología, quien ha colaborado como asesora del Proyecto PT3 de la UPR-RP, presenta numerosas evidencias de investigación científica sobre la efectividad del uso de portafolio electrónico en el mejoramiento profesional de los maestros y de su impacto en el desarrollo de destrezas de uso de la tecnología para desarrollo profesional e integración en la sala de clases. La evaluación de PT3 con los participantes en el desarrollo del portafolio electrónico en la práctica docente evidencia el aprendizaje poderoso logrado tanto por los futuros maestros, como por los maestros cooperadores que les asistieron como mentor en el proceso (Santiago y Macksoud, 2004).

D.2 Plan Programático de IMaN

Metas Programáticas (Resultado que espera lograr)	Objetivos	Actividades	Fecha	Persona Responsable	Método de evaluación
<p>1. Fortalecer los conocimientos y destrezas en métodos de enseñanza efectivos de 100 a 150 maestros nuevos en el DEPR mediante la creación de un programa modelo de inducción basado en desarrollo profesional, mentoría por maestros ejemplares y assessment formativo para promover su capacidad como maestros de alta calidad que son efectivos en lograr el aprendizaje en todos los estudiantes, según lo contempla la Ley NCLB.</p>	<p>1a. Preparar a 50 maestros ejemplares como mentores de maestros nuevos que ofrecerán apoyo y desarrollo profesional para 100 a 150 maestros nuevos de K-12 durante un año escolar. Al finalizar el año, los maestros mentores demostrarán alta capacidad como mentores, y los maestros nuevos demostrarán un aumento en los conocimientos y destrezas relacionadas a prácticas educativas efectivas para el aprendizaje de sus estudiantes.</p>	<p>-Identificar y seleccionar a los profesores de educación, a 50 maestros ejemplares que servirán como mentores de inducción, y a los 100 a 150 maestros de nuevo ingreso al sistema escolar en el 2004-05 como participantes. Orientar e involucrar a los directores escolares, los supervisores de áreas académicas y superintendentes de los mentores y maestros nuevos.</p> <p>-Ofrecer la academia de mentores para la formación y certificación de los maestros mentores</p> <p>- Serie de seminarios profesionales a nivel de todos los participantes, sobre áreas temáticas focales al proceso de inducción.</p> <p>-Los 50 maestros mentores implantan el proceso de mentoría con los 100 a 150 maestros nuevos mediante</p>	<p>Agosto 2004</p> <p>Agosto-Sept. 2004</p> <p>Agosto 2004 a Mayo 2005</p> <p>Octubre 2004 a Mayo 2005</p>	<p>Directora de IMaN en colaboración con la Subsecretaría de la Docencia de DEPR Supervisores, directores y superintendentes</p> <p>Directora de IMaN con los profesores y asesores de cada recinto universitario Colaboración con la Subsecretaria de la Docencia de DEPR</p> <p>Supervisores Mentores</p> <p>Directora de IMaN , asesora en tecnología</p> <p>Asistente en tecnología</p>	<p>Cotejo de niveles de participación de maestros mentores y nuevos en las actividades de desarrollo profesional de IMaN y en reuniones de mentoría.</p> <p>Análisis de los materiales diseñados para el desarrollo profesional de maestros mentores y nuevos contra estándares de programas efectivos identificados en la investigación.</p> <p>Desarrollo y administración de instrumentos, incluyendo escalas, planillas de observación, y entrevistas individuales y grupales para evaluar la efectividad del</p>

<p>2. Promover el desarrollo profesional sostenido de los maestros mediante el uso del portafolio electrónico basado en un proceso de reflexión, acción y transformación sobre la práctica educativa, que a la vez provea un mecanismo para evidenciar la efectividad de la enseñanza a través de la recopilación de datos de assessment del aprendizaje de los estudiantes.</p>	<p>Implantar un proyecto piloto con el uso del portafolio electrónico con un grupo de 20 maestros nuevos y 10 maestros mentores, mediante el cual los participantes examinan y evidencian sus prácticas educativas según criterios de alta calidad.</p>	<p>visitas bisemanales de observación y reflexión colaborativa en su salón de clases, y comunicación electrónica continua. Se implantan sesiones generales de desarrollo profesional.</p> <p>-Los profesores de educación de los recintos ofrecen sesiones de seguimiento a los maestros mentores y llevan a cabo reuniones mensuales con sus mentores para compartir las experiencias y proveer apoyo.</p> <p>-Establecer los criterios de alta calidad del maestro del DEPR como base para el desarrollo de una plantilla para el portafolio electrónico con maestros nuevos.</p> <p>-Ofrecer adiestramiento a los maestros nuevos, mentores y profesores en el modelo conceptual del portafolio como herramienta de desarrollo profesional para inducción, mediante el ciclo de evidenciar, reflexionar, acción, y transformación de la</p>	<p>Septiembre 2004</p> <p>Octubre a noviembre 2004</p> <p>Enero a mayo 2005</p>	<p>Profesores asesores</p>	<p>proceso de mentoría y desarrollo profesional y su impacto en promover el aprendizaje y la ejecución de los maestros nuevos en sus prácticas educativas efectivas en el salón de clases.</p> <p>Grado en que los participantes desarrollan el portafolio electrónico, evidencias de logro de competencias y enseñanza de alta calidad en el salón de clases presentadas por los maestros nuevos en el desarrollo efectivo de su portafolio electrónico.</p> <p>- Implantación del proceso de mentoría en el desarrollo del portafolio electrónico.</p>
----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------	----------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

		práctica educativa. –Los profesores y maestros mentores proveen apoyo a los maestros nuevos en el desarrollo de sus portafolios electrónicos.			
3. Promover el desarrollo profesional sostenible de maestros mentores y de inducción de maestros nuevos a través de la producción, implantación y divulgación de recursos de desarrollo profesional efectivos para mentores y maestros en inducción	Producir recursos de desarrollo profesional incluyendo manuales prácticos, videos del proceso de mentoría y de prácticas ejemplares de maestros en inducción, y una página electrónica con acceso a materiales de desarrollo profesional y lecciones modelo basados en la investigación científica.	Diseñar los recursos, desarrollarlos y ponerlos a prueba con los participantes para cotejar su utilidad para el desarrollo profesional. Incorporar las recomendaciones que resulten de la prueba inicial de los materiales y producir las versiones finales para diseminarlos en el sistema DEPR.	Octubre 2004 a Abril 2005 Junio 2005	Directora y facultad de IMaN recursos en producción gráfica, páginas electrónicas y videos Supervisores en áreas académicas	Encuesta entre participantes de IMaN como usuarios para determinar la utilidad y efectividad de los diversos recursos de desarrollo profesional producidos.

Plan Administrativo

Metas Programáticas (Resultado que espera lograr)	Objetivos	Actividades	Fecha	Persona Responsable	Método de evaluación
<p>1. Establecer el consorcio y los equipos de trabajo entre las facultades de educación de recintos universitarios UPR y los distritos y escuelas de los maestros mentores y nuevos participantes como colaboración estrecha y sostenible en la inducción de maestros nuevos para fortalecer la calidad de su enseñanza, para mejorar el aprendizaje de todos los estudiantes y promover la retención de maestros talentosos de acuerdo a la Ley NCLB.</p>	<p>1. a) Reclutar y organizar los recursos humanos que participarán en IMaN de acuerdo con su rol en el proyecto, incluyendo al equipo de mentores de mentores integrado por profesores de facultades de educación de los recintos universitarios y los 50 maestros mentores. Integrar a directores de escuelas, supervisores y superintendentes de los distritos para que ofrezcan su apoyo y provean el tiempo a los maestros mentores y nuevos para la implantación efectiva del proceso de mentoría. 1. b) Lograr la participación efectiva de 100% de los mentores y maestros nuevos seleccionados en el proceso de mentoría y programa de desarrollo profesional</p>	<p>Establecer los criterios de selección para la facultad y los maestros mentores y reclutarlos al proyecto. Reuniones bimensuales de equipo de trabajo con la facultad de educación que servirá como mentores de mentores para desarrollar e implantar la academia de maestros mentores y las sesiones de seguimiento. Reuniones y presentaciones a personal de apoyo, directores escolares, supervisores y superintendentes para promover su compromiso con la implantación del proyecto según diseñado. Identificar y hacer las gestiones para la asignación de descargues a los maestros mentores y contratación de estudiantes futuros maestros en su cuarto año como maestros sustitutos para que los mentores puedan visitar a los maestros nuevos en sus salones de clase. Viaje de personal de IMaN y maestros mentores al Centro de Maestros Nuevos de la Universidad de Santa Cruz,</p>	<p>Agosto 2004 Agosto 2004 a mayo 2005 (proceso o durante todo el año) Sept. 2004 Enero 2005</p>	<p>Directora IMaN , en colaboración con la Subsecretaría de la Docencia de DEPR Sec. Adm. Superintendentes Directores Directora y representantes de las facultades de educación de los recintos universitarios del sistema UPR. Directora IMaN en colaboración con el Centro de Maestros Nuevos de</p>	<p>Registro, análisis de documentos y comunicaciones que evidencian el establecimiento formal y administrativo del proyecto para determinar la medida en que se refleja el apoyo al logro de los objetivos y el plan de trabajo aprobado a tiempo y con efectividad. Evidencia de la implantación de la academia de mentores y otorgación de créditos o unidades de educación continua a los participantes según corresponda por su asistencia y cumplimiento con requisitos. Entrevistas a maestros nuevos participantes para determinar el nivel de apoyo recibido. Registro de maestros sustitutos asignados a mentores con tiempo</p>

<p>2. Desarrollar el componente del portafolio electrónico en el programa de mentoría como herramienta de desarrollo profesional y assessment formativo alineado con criterios de alta calidad, e iniciar su implantación con maestros nuevos</p> <p>3. Lograr la producción de lecciones modelo y recursos de desarrollo profesional sostenible efectivos para maestros mentores y en inducción, y su divulgación en el DEPR.</p>	<p>2.a) Proveer acceso y apoyo efectivo para utilizar la tecnología necesaria para el desarrollo de los portafolios a 20 maestros nuevos y 10 maestros mentores participantes en el componente de portafolio electrónico.</p> <p>Asegurar la producción de los manuales, videos y página de Internet a tiempo para su uso por los participantes de IMaN y desarrollar los mecanismos de la divulgación.</p>	<p>California para capacitación e incorporación de elementos efectivos en el modelo de IMaN.</p> <p>Se establece el itinerario para las visitas y reuniones entre los maestros mentores y maestros en inducción.</p> <p>Proveer las licencias de uso del programa LiveText a los 20 maestros nuevos que participarán en el proyecto piloto de portafolio electrónico.</p> <p>Adiestrar a los maestros nuevos, profesores, supervisores y maestros mentores en el uso del programado y proveerles asistencia técnica en su aplicación.</p> <p>Diseño de los recursos de desarrollo profesional, producción de los mismos por asistentes de grabación y página electrónica. Publicar los materiales de los manuales. Llevar a cabo la divulgación de los recursos producidos.</p>	<p>Octubre 2004</p> <p>Enero 2005 a Mayo 2005.</p> <p>Junio 2005 a Julio 2005</p>	<p>Univ. de Santa Cruz, California</p> <p>Directora IMaN, Subsecretaría de la Docencia y directores escolares. Directora IMaN y Asistente de tecnología</p> <p>Profesores consultores</p>	<p>adecuado para que los segundos puedan implantar el proceso de mentoría.</p> <p>Cotejo de licencias, y registros de usuarios del programado Livetext para el desarrollo del portafolio.</p> <p>Entrevistas y cuestionarios de los participantes para verificar el grado de facilidad de uso y acceso, dificultades confrontadas y resultados.</p> <p>Encuestas entre los usuarios de los recursos de desarrollo profesional para conocer el grado de uso y su efectividad como recurso en su experiencia como maestro.</p>
------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

G. Plan de Evaluación

La evaluación del proyecto IMaN tiene tres focos:

- 1) documentar el logro de las metas y los objetivos generales del programa IMaN como modelo de inducción,
- 2) proveer un mecanismo de retroalimentación que incorpora de forma activa a los profesores, maestros y directores participantes en el programa en el proceso de evaluación desde el inicio, para facilitar su colaboración de información sobre su experiencia y necesidades para las decisiones sobre el desarrollo formativo del proyecto para asegurar la calidad y la efectividad en la implantación del programa, y
- 3) el desarrollo de instrumentos de assessment formativo de los maestros nuevos y mentores, que pueden servir como base para el desarrollo de un sistema de assessment del desarrollo profesional de maestros nuevos en el DEPR basados en criterios de alta calidad en la enseñanza.

Siguiendo la experiencia exitosa del Centro de Maestros Nuevos de la Universidad de Santa Cruz, California con su sistema de assessment formativo alineado al perfil del maestro de alta calidad del sistema escolar, la evaluadora de IMaN diseñará instrumentos para evidenciar la efectividad de IMaN en el desarrollo profesional de los maestros nuevos alineados a los criterios de excelencia del maestro del sistema. Se evaluarán las estrategias y el proceso de implantación del proyecto de forma continua, identificando los factores internos y externos que intervienen en el logro de las metas programáticas y administrativas como información para la toma de decisiones en el proyecto. Los resultados de la evaluación del proyecto servirán para identificar las prácticas de desarrollo profesional que resulten efectivas con los participantes, las necesidades emergentes para la programación de nuevos adiestramientos.

La divulgación de los hallazgos de la evaluación continua del proyecto se presentarán en informes para discusión del personal directivo y participantes para la toma de decisiones a nivel de proyecto tanto en las escuelas como al nivel individual del maestro en la planificación de planes de desarrollo profesional efectivos para mentores y maestros nuevos. Los productos que se generen, como la página electrónica, la serie de videos de prácticas ejemplares, los manuales prácticos para mentores y maestros nuevos se diseminarán ampliamente para ser usados por otros a nivel isla, mediante el apoyo de la Oficina de la Subsecretaría de la Docencia de la DEPR. Se preparará un opúsculo para la divulgación amplia del proyecto, se publicarán varios artículos en revistas educativas, y harán presentaciones sobre el desarrollo de IMaN y los resultados logrados en promover alta calidad en la enseñanza en beneficio de todos los estudiantes del sistema público, en foros relacionados a la Ley NCLB.

G.2. Plan de Evaluación

Objetivos	Actividades de Evaluación	Fecha	Criterios de Evaluación		Instrumentos
			Cuantitativo	Cualitativo	
<p>1. Evidenciar el logro de los objetivos del proyecto IMaN en fortalecer los conocimientos y destrezas en métodos de enseñanza efectivos de 150 maestros nuevos en el DEPR mediante la creación de un programa modelo de inducción basado en desarrollo profesional, mentoría por maestros ejemplares, y assessment formativo para promover su capacidad como maestros de alta calidad que son efectivos en lograr el aprendizaje en todos los estudiantes, según lo contempla la Ley NCLB,</p>	<p>Recopilar datos de los procesos y resultados de la implantación de las actividades según el plan de trabajo de IMaN en:</p> <ul style="list-style-type: none"> -establecer un consorcio efectivo entre las universidades, escuelas y distritos, -la formación de los maestros mentores, -el proceso de mentoría a los maestros nuevos, -el desarrollo del portafolio electrónico como herramienta tecnológica de desarrollo profesional, -el desarrollo de recursos de desarrollo profesional sostenido para maestros en inducción y mentores: manuales, videos, y página electrónica. 	<p>Agosto 2004 a Mayo de 2005.</p>	<p>Porcentaje de participantes seleccionados que asisten a las actividades y que cumplen con los compromisos de su participación en IMaN de acuerdo con su rol en el proyecto</p> <ul style="list-style-type: none"> -Documentación del proceso de mentoría según estándares de calidad. -90% de los maestros nuevos seleccionados mejoran sus destrezas educativas, desarrollo profesional, y ajuste al salón de clases y la escuela -Se produce el 100% de recursos de desarrollo profesional y se divulgan ampliamente. 	<p>Evidencia de la calidad del trabajo de los profesores, maestros mentores y maestros nuevos en la ejecución de las actividades de IMaN</p> <p>Los participantes evidencian prácticas educativas y planes de desarrollo profesional alineados con los estándares de excelencia y las recomendaciones de la investigación.</p> <p>Percepción de los participantes de la implantación de IMaN y las ganancias obtenidas mediante su participación, particularmente en prácticas educativas en el salón de clases.</p> <p>-Articulación de recursos de desarrollo profesional con los principios de mentoría e inducción efectiva sustentada en literatura científica.</p>	<ul style="list-style-type: none"> -Cotejo de asistencia de participantes seleccionados mediante registros de las actividades -Cotejo de registros de las experiencias de mentoría ofrecidas -Cotejo de las actividades de desarrollo profesional ofrecidas por el proyecto según el plan de trabajo. -Entrevistas, grupos focales y observaciones de participantes en IMaN. -Cuestionario de destrezas del maestro mentor y maestro nuevos. -Escala del Maestro Nuevo de Alta Calidad, basado en el perfil del maestro del DEPR. -Rubrica de efectividad de los recursos de desarrollo profesional.

<p>2. Evidenciar la efectividad de la implantación del proyecto piloto de portafolio electrónico como herramienta de desarrollo profesional colaborativo con un subgrupo de maestros nuevos y mentores y su impacto en mejorar la práctica de los maestros nuevos en el salón de clases.</p>	<p>Recopilación de datos sobre el proceso de desarrollo del portafolio electrónico y la mentoría, ver en que medida es útil para recoger evidencias sobre cambios y la efectividad de las prácticas educativas en el salón de clases</p>	<p>Enero a mayo 2005 Junio y julio 2005</p>	<p>Los maestros nuevos participantes en el piloto logran usar con efectividad el portafolio electrónico como instrumento de desarrollo profesional continuo, con el apoyo de los maestros mentores.</p>	<p>Evidencias de calidad en el contenido de las evidencias de los portafolios electrónicos del proceso de desarrollo profesional de los maestros, usando el modelo conceptual de examinar, reflexionar, actuar, y transformar.</p>	<p>Cotejo directo de presentaciones del portafolio electrónico por los participantes, rúbrica de uso de portafolio como herramienta de desarrollo profesional. Entrevistas y grupos focales con los maestros nuevos y mentores sobre la experiencia de desarrollar el portafolio electrónico.</p>
<p>3. Desarrollar instrumentos válidos de assessment formativo de los maestros nuevos basado como parte de su proceso de desarrollo profesional y fuente de documentación de prácticas educativas de alta calidad.</p>	<p>Diseño y validación de los instrumentos con los participantes. Recopilación de datos sobre el assessment formativo del participante para evaluar la efectividad del programa IMaN en la inducción de maestros nuevos.</p>	<p>Octubre 2004 a Junio 2004</p>	<p>Los instrumentos de assessment formativo desarrollados son efectivos como mecanismos de evidenciar y promover el desarrollo profesional de los maestros en inducción.</p>	<p>Los datos recopilados por los instrumentos de assessment formativo del maestro en inducción evidencian mejoramiento en la calidad de sus prácticas educativas en el salón de clases.</p>	<p>Planilla de observación de práctica educativa basada en los estándares de excelencia establecidos. -Análisis de los planes de desarrollo profesional desarrollados por los participantes. -Análisis de impacto del proyecto en la ejecución y el aprendizaje de los estudiantes mediante diversas medidas de assessment.</p>

F. Recursos Humanos

Puesto	Nombre	Cualificaciones	Responsabilidades	% tiempo dedicado
Directora del Proyecto	Prof. Neldy Bonilla	Experiencia en el diseño, implantación y dirección de programas de desarrollo profesional	Dirigir el proyecto, su implantación, reclutar personal, administrar fondos, articular con otras iniciativas del DE	50%
Profesores mentores	A nombrarse uno en cada Institución	Profesores de Facultades de Educación	Ofrecer seguimiento y apoyo a grupos de mentores	Tiempo adicional
Evaluador	Dra. Sandra Macksoud	Experiencia en evaluación de proyectos	Diseñar e implantar la evaluación formativa y sumativa, producir informes de evaluación	Tiempo adicional
Consultores en áreas de especialidad	5 profesores a nombrarse	Profesores expertos en áreas de necesidad de los mentores y maestros nuevos	Diseñar y ofrecer conferencias, talleres y seminarios a los mentores y maestros nuevos	Tiempo adicional
Ayudantes de cátedra	Dos estudiantes graduados a nombrarse	Estudiantes graduados de maestría en educación	Colaborar en la red de comunicación electrónica y en el manejo de datos e información	18 horas semanales
Artista gráfico	A nombrarse	Experiencia en el diseño de publicaciones, páginas electrónicas	Diseñará y producirá el arte de materiales instruccionales y de divulgación, y la página electrónica	Compensación adicional
Técnico de video	A nombrarse	Experiencia en la producción de videos educativos	Grabar clases de mentores y mentoreados editarlas y presentar documento final	Compensación adicional
Secretaria administrativa	A nombrarse	Experiencia en procesos de contratación y de compras	procesar las compras en el sistema de la UPR, tramitar los contratos, labor secretarial	Compensación adicional
Maestros mentores	A nombrarse: 5 por distrito escolar seleccionado	Maestros reconocidos por su excelencia académica y su profesionalismo	observarán sus clases, ofrecer clases demostrativas, asesorar a maestros nuevos	Compensación adicional
Maestros sustitutos	A nombrarse: uno por cada maestro mentor	Futuros maestros que estén en la etapa final de su preparación	Sustituirán a los maestros mentores o a los mentoreados	20 horas mensuales
Supervisores de materia	Seleccionar dos por distrito	Supervisores de áreas académicas	Colaborar con los mentores en la producción de lecciones.	4 horas mensuales

I. Experiencia en proyectos anteriores y credenciales

Desde principios de los 90 la Profa. Neldy Bonilla, proponente de IMaN, dirige iniciativas de desarrollo profesional innovadoras que han impactado a los maestros de todos los niveles y en todas las regiones educativas del DEPR. Uno de estos proyectos fue LABMAT 7, que promovió la creación de más de 30 laboratorios de matemáticas en toda la Isla y la capacitación de maestros líderes en el nivel K-12 para ser facilitadores del desarrollo profesional de sus pares. Después de 12 años, estos maestros líderes continúan aportando a la educación del país en proyectos presentados por ellos y por otras iniciativas de desarrollo profesional. Este es un modelo autosostenible que recomendamos replicar con los mentores.

La proponente ha desarrollado múltiples proyectos con el DEPR como asesora por varios años. Ha creado y dirigido multiplicidad de proyecto de desarrollo profesional para el maestro puertorriqueño manteniendo como elemento común, en todos ellos, la visión del maestro como líder del cambio y como consecuencia, participante activo en el desarrollo profesional de sus pares. Además ha coordinado componentes en proyectos de gran impacto en la Isla tales como:

- PRSSI: Dirigió la revisión y producción de materiales curriculares en el nivel K-6 e inició el desarrollo curricular en el componente de nivel 7-9. También estuvo a cargo de dirigir y coordinar por varios años las actividades de desarrollo profesional para implantar este currículo.
- Proyecto de Evaluación y Assessment para 300 maestros de ciencias y matemáticas en los grados 4-6. Conceptuó y dirigió el componente de matemáticas por dos años.

En relación con los programas de Inducción la proponente ha participado o participa en la:

- Dirección del programa de inducción al magisterio de la Facultad de Educación en los tres años más recientes
- Investigación en progreso sobre la percepción de los maestros egresados de la Facultad de Educación de la UPR sobre el programa de preparación de maestros en que participaron
- Organización de actividades a maestros nuevos en el proyecto de Título II *Conexiones entre los Están dares Curriculares, Profesionales y de Assessment*
- Colaboración con el Departamento de Educación en el Proyecto *Supporting Teacher Excellence and Professionalism (STEP)* en la Meta #3 Organización de la Academia de Mentores.

En este trabajo ha estado en comunicación con diferentes proyectos con maestros nuevos a nivel nacional de los cuales ha recopilado las ideas y actividades que se ajustan para los maestros de PR. Desarrolló el concepto del proyecto *IMMaN (Instituto de Mentores y Maestros Nuevos)*. Este proyecto del Instituto para el desarrollo profesional del maestro que dirige la Sra. Ramonita Rodríguez se iniciará en el verano con la preparación de 25 mentores.

J. Recursos financieros y técnicos con que cuenta para desarrollar el proyecto

La Universidad de Puerto Rico, Recinto de Río Piedras, brindará respaldo financiero al proyecto Inducción para maestros nuevos a través del consorcio entre las facultades de Educación, los distritos escolares y las escuelas. La colaboración de 10 recintos del sistema UPR permitirá poner a la disposición de este proyecto el personal necesario, profesional y técnico, para atender las necesidades de los maestros nuevos y de los mentores en la variedad de temas que ellos mismos identificarán para sus actividades de desarrollo profesional. El Recinto de Río Piedras, en particular facilitará a la Prof. Neldy Bonilla que aporte la mitad de su tiempo para dirigir esta iniciativa.

Las facilidades de los 10 recintos, así como el equipo tecnológico disponible se utilizará para las actividades de seminarios, talleres y reuniones de seguimiento. El Recinto de Río Piedras, desde donde se dirigirá el proyecto, cuenta con el personal especializado en las áreas de tecnología, artes gráficas y producción de videos. Este personal participó en el proyecto de tres años Preparing Tomorrow Teachers to Use Technology en el cual uno de los focos principales fue la integración de portafolio electrónico.

El respaldo administrativo con que contará este proyecto se traducirá en lograr las metas propuestas con la más alta calidad de manera que el proyecto IMaN aporte a mejorar el aprovechamiento académico de los estudiantes.

K. Relación del proyecto con los objetivos y prioridades académicas del Departamento

El Proyecto **IMaN** está diseñando para atender a múltiples objetivos y prioridades académicas del DEPR establecidas para el año 2004-05 bajo el Título II Parte A. En primer lugar, atenderá la prioridad relacionada con inducción y programas de mentoría para maestros de nuevo ingreso. Cada año se reclutan a más de 1,000 maestros nuevos para trabajar en las escuelas públicas de Puerto Rico. El Departamento de Educación necesita contar con un mecanismo que asegure la inducción efectiva de estos nuevos maestros durante sus primeros años de experiencia profesional, basado en un fuerte programa de mentores, que integra la participación de maestros que son destacados por su excelencia en el salón de clases, quienes pueden servir de recursos y modelos de enseñanza de alta calidad para los maestros nuevos. A pesar de que han existido algunas iniciativas locales de inducción en Puerto Rico que han ofrecido servicios importantes a maestros nuevos, el DEPR, como sistema, carece de un mecanismo efectivo que integre de forma sistemática a estos nuevos maestros a nivel isla, dirigido a ofrecerles apoyo en aquellas áreas medulares a que son particulares a la etapa inicial de la carrera magisterial. Mediante este esfuerzo colaborativo entre las facultades de educación de la UPR y un grupo de distritos y escuelas del Departamento de Educación, se unirán los recursos necesarios para lograr un proceso de inducción altamente efectivo que se construye sobre la transición, desde que salen de la universidad hasta los primeros dos años de trabajo como docentes. Este proyecto surge de una planificación estrecha entre la Facultad de Educación de UPR-RP con el Instituto de Desarrollo Profesional, y colaboración con el Programa STEP de la Subsecretaría de la Docencia del Departamento de Educación para responder a los objetivos y prioridades establecidos por estos en cuanto al reclutamiento, adiestramiento y retención de maestros de alta calidad según la Ley No Child Left Behind y Teacher Quality Partnerships.

Mediante el desarrollo y la implantación del proyecto IMaN se atenderán de forma significativa a otros dos objetivos y prioridades adicionales establecidas por el DEPR para el próximo año académico:

- Capacitar a los maestros en estrategias instruccionales efectivas, métodos, y destrezas, que promueven el aprovechamiento académico de todos los estudiantes, y
- Proveer capacitación en el uso de datos sobre el aprendizaje de los estudiantes, y el assessment para mejorar la práctica educativa en la sala de clases y fortalecer el aprendizaje de los alumnos. Esto incluye: producción de pruebas, técnicas de assessment, preguntas abiertas, tareas de ejecución, rúbrica, mapa de conceptos, ordenador gráfico, y otros.

L. Relación de IMaN con Programas y Servicios Actuales del Departamento de Educación

Esta propuesta responde a los objetivos y planes conjuntos de la Facultad de Educación de la UPR en Río Piedras y el Instituto de Desarrollo Profesional para el Maestro, y colaborará estrechamente con el programa STEP, bajo la Subsecretaría de la Docencia del Departamento de Educación de Puerto Rico. La colaboración estrecha de la UPR y DEPR en la conceptualización, diseño e implantación de IMaN, es altamente cónsona con la visión plasmada en la ley NCLB sobre la necesidad de los consorcios entre instituciones postsecundarias y K-12 para alcanzar los propósitos de dicha ley. La articulación entre IMaN desde la UPR y del proyecto Instituto para Mentores y Maestros Nuevos (IMMaN) desde Instituto para el Desarrollo Profesional del Maestro, auspiciado con fondos de Título II Parte -A durante el 2004, asegurará que ambas iniciativas se fortalezcan mutuamente y se unan los recursos para impactar de manera óptima a la población de maestros nuevos en toda la isla bajo una visión y esfuerzo coherente.

El diseño del programa de desarrollo profesional y mentoría para los maestros nuevos estará orientado a cumplir con el perfil y los estándares del maestro de excelencia del DEPR, y contribuirá a que los participantes puedan cumplir efectivamente con los requisitos de la Ley de Carrera Magisterial, particularmente en cuanto al desarrollo de los planes de mejoramiento profesional anuales que tienen que presentar los maestros al DEPR. Mediante IMaN, los maestros mentores ayudarán a los maestros nuevos en el proceso de elaborar y presentar sus planes de desarrollo profesional basados en sus necesidades, para asegurar que los maestros nuevos cumplan con los propósitos de la carrera magisterial y que, como maestros de excelencia, progresen en su carrera dentro del DEPR para promover su retención en el sistema. Se integrará con el esfuerzo del DEPR de revisión del Perfil del Maestro de Excelencia y guías sobre competencias de alta calidad. Además se trabajará en articulación con los estándares de contenido de los programas curriculares del DEPR para promover que los maestros en inducción se fortalezcan en la enseñanza de las disciplinas.

Referencias

Achinstein, B. (2001) Building a Community of Learners and Leaders for Transformational Induction Programs, Research Working Paper 3, Santa Cruz, CA: New Teacher Center @ UC Santa Cruz

Barret, H. (2000) Electronic teaching portfolios: Multimedia skills + portfolio development= powerful professional development. Paper for Society for Technology and Teacher Education (SITE) Conference. San Diego, CA.

Deane, H. & Bromfield, M (2004). Beginning Teachers: The University 's Role in Supporting New Graduates. Roundtable presented at the Annual Meeting of the American Association of Colleges for Teacher Education, Chicago, IL.

Featherstone, H. (1993) Learning from the first years of classroom teaching: The journey in, the journey out. Teachers College Record, v. 95 (n 91) 93-112.

Feiman-Nemser, S. & Parker, M. (1993). Mentoring in context: A comparison of two U.S. programs for beginning teachers. International Journal of Educational Research. 19 (8), 699-718

Huling-Austin, L.A. (1988) A synthesis of research on teacher induction programs and practices. Paper presented at Annual Meeting of American Educational Research Association (AERA), New Orleans, LA.

Santiago, Z. y Macksoud, S. (2004). Impacto de la experiencia de desarrollar portafolios electrónicos en futuros maestros y maestros cooperadores en el proyecto PT3 de la Facultad de Educación, de la Universidad de Puerto Rico en Río Piedras.

Strong, M. (1998) A Comparison of Santa Cruz New Teacher Project Teachers and Experienced Teachers as Measured by Student Performance on the SAT9. Research Working Paper 1, Santa Cruz, CAÑ New Teacher Center @ UC Santa Cruz