



DR. LUIS MOJICA
Profesor de Pedagogía

Entrenamiento de maestros: Reto curricular

El pasado 28 de enero, la Legislatura de Puerto Rico recibió una fuerte oposición de parte de la fuerza magisterial y de un grupo de psicólogo(a)s, en una vista pública sobre la pro-

puesta legislativa de establecer un examen psicológico a los candidatos a maestros. La propuesta la presenta el representante Rolando Crespo.

El representante argumenta que una evaluación psicológica a cada maestro demuestra el compromiso con nuestro(a)s niño(a)s y garantiza una educación que promueva su pleno desarrollo. Aunque entiendo que proteger al estudiantado puertorriqueño es una causa noble, una prueba psicológica no es el instrumento más apropiado.

Si tomáramos en consideración las profesiones que tienen contacto directo con nuestro(a)s niño(a)s, como los médicos, trabajadores sociales, orientadore(a)s, maestro(a)s, entre otros, nos daríamos cuenta que todas se someten a un proceso de avalúo. Como ya sabemos, estos profesionales luego de culminar sus carreras, tienen que pasar por un proceso acreditador para obtener una certificación en su campo. En el caso de los estudiantes de Pedagogía, los mismos toman cursos en psicología, sociología y filosofía educativa; cursos donde el profesor debe de estar adiestrado para detectar la capacidad y el compromiso que puedan tener los futuros maestros para ejercer la profesión. A esto quiero añadir, que otro espacio en el que se puede observar el rendimiento de los futuros pedagogos, es en la práctica docente donde estos estudiantes son supervisados por académicos y maestro(a)s y donde la relación entre todo(a)s es bastante íntima. Por otra parte, una vez completado el proceso académico universitario, el estudiante de Pedagogía, para obtener su certificación, pasa por el proceso acreditador del College Board de Puerto Rico. Y, finalmente, cuando el/la estudiante se convierte en maestro(a) y ejerce su profesión, sus propios compañero(a)s, maestro(a)s, y los principales de escuela, observan la ejecutoria de ese maestro al menos una vez al año. Es precisamente por todo este cedezo evaluativo que, a mi entender, administrar una prueba psicológica no es tan sólo injusta pero también innecesaria.

Si esta prueba psicológica tuviera algún espacio para ser implementada, le daría la razón a la Asociación de Maestros de Puerto Rico, la señora Aida Díaz, que favorece la propuesta si el examen es administrado a los estudiantes de todas las profesiones que tienen contacto directo con niño(a)s antes que comiencen sus estudios universitarios o de especialización. No obstante, de no ser así, considero esta implantación un tanto discriminatoria.

Con más de 20 años en el área pedagó-

gica, creo que puedo identificar los aspectos a mejorar en nuestro sistema educativo, con el fin de obtener los objetivos establecidos en nuestra Carta Orgánica. A continuación presento alguno de éstos.

En el año 2008, después de un extenso avalúo, la Fundación Bill & Melinda Gates cambia su enfoque de servicio directo a los estudiantes para dedicarse al área de entrenamiento de maestros. Por más de diez años esta fundación ha estado apoyando la creación de nuevas escuelas y la implementación de nuevos currículos o métodos de enseñanza. Según la Fundación Gates, la mejora educativa debe estar en la calidad



del maestro. También plantean que la mayoría de los estudiantes en programas pedagógicos en las universidades no completan su carrera y los que la completan no mantienen sus plazas magisteriales por más de tres años. La solución, según la Fundación, está en el mejoramiento de los programas de Pedagogía en las universidades.

Es un proceso de deducción simple el saber que si los candidatos a maestros no pasan los cursos o la certificación éstos tienen que ver, en gran medida, con la calidad de los cursos y de los profesores de Pedagogía. Aun más, si los maestros en el sistema no mantienen su trabajo, esto es debido a factores tales como su poca preparación para lidiar con problemas de disciplina, falta de interés por parte de los estudiantes, falta de materiales, bajo salario y falta de apoyo administrativo, entre otros. Alternativa

a estos problemas implican una reestructuración curricular en el área de Pedagogía. Es decir, mediante un proceso aditivo podemos incluir aspectos de la preparación de propuestas en las clases de Sociología Educativa. También, podemos utilizar conferenciantes en las áreas de mediación y solución de conflictos para los problemas estudiantiles y de política pública para asuntos con administradores y la comunidad. A su vez, otras áreas que merecen nuestra atención en todos los programas de Pedagogía, es el maltrato de niños en las escuelas y la comunidad; los problemas de alcoholismo y drogadicción; los problemas de violencia; y el conocimiento básico de finanzas para evitar deudas y compromisos económicos innecesarios.

Los programas de Pedagogía por muchos años han tenido la visión de que el profesor es un recurso con conocimiento ilimitado en todas las áreas de instrucción. Esta es una visión errónea y anticuada ya que podemos conocer nuestras áreas de especialización, pero al momento de añadir complementos a nuestros cursos, necesitamos la ayuda profesional comunitaria. Como expresada en la evaluación de la Fundación Gates, la colaboración con organizaciones comunitarias es la clave del éxito; aspecto imprescindible en el currículo de entrenamiento de maestros.

Claro está, estos cambios no van a ser posibles si mantenemos agentes reacios a estos ajustes curriculares en nuestras universidades. Una monitoría más intensa debe ser implementada en los programas de Pedagogía bajo la supervisión del Consejo de Educación Superior (CES). A nivel escolar, el equipo de evaluación también debe reportar al CES el status profesional del maestro. Este aspecto no tan sólo nos ayuda a monitorear los programas de Pedagogía pero también las áreas necesarias de desarrollo para ese(a) profesional.

Si nos encomendamos a mejorar el sistema educativo y la calidad de enseñanza de nuestro(a)s niño(a)s vamos a dirigirnos a donde está el problema —el sistema de entrenamiento de maestros y no implementando exámenes innecesarios. Esto no es un secreto, todo(a)s lo(a)s que trabajamos en el sistema de educación lo reconocemos. Mas sin embargo, es como el elefante blanco en la sala de la familia del alcohólico, todos lo ven pero nadie quiere hablar sobre él. ■

REDACCION

Editor y Director
Miguel Roca

Directora Asociada
Edith M. Sosa

Jefa de Redacción
Rafael Enrique Morales

Jefa de Información
Belinda Desucca

Directora de Escenarios
Johan Maldonado Rabalo

Subdirector de Escenarios
Carlos Astoriza Otero

Editor de Negocios
Edward Zavala Torres

Editor Jefe de Deportes
Luis Collin

Director Revista de Deportes
Hiram Martínez

Jefa de Fotografía
Jesús Torres

Director Gráfico
José Virgata

Consultor Editorial
Luis R. Davila Collin

ADMINISTRACION

Presidente
Miguel Roca

Vicepresidenta Recursos Humanos
Maria Luisa Roca

Vicepresidente Finanzas
Angel de Jesus

Vicepresidente Circulación
Jorge L. Sánchez

Vicepresidente Producción
Joseph R. Rotzer

Vicepresidente Auxiliar
Venta Anuncios Agencias
Felipe Caraballo

Vicepresidente Auxiliar
Venta Anuncios Directos
Diana M. Cámara

Vicepresidente Auxiliar
Mercadeo y Relaciones Públicas
Stephanie M. Moore

Director Mercadeo Revistas
de Negocios, Deportes y Autos
Rafael Bautista

Vicepresidente Auxiliar
Comunicaciones
Rodrigo Mejía

Vicepresidente Auxiliar
Cuentas y Contratos
Mariela Ramos

Vicepresidente Auxiliar
Hiram Martínez

Director Depto. de Compras
Francisco Prieto

Directora Depto. de Clasificados
Dolores Barreiro

Director Depto. de Tráfico
Alfonso Canals

Coordinadora Anuncios Directos
Victoria Prieto

Superintendente Prensa
Luis A. Ortiz

DIRECTORES ASOCIADOS EMÉRITOS

Carlos Romero González
Gerardo Martínez Negrón

APARTADO 9067515, SAN JUAN,
P.R. 00906-7515

Dirección física
Ponce de León Núm. 206
Puerta de Tierra
San Juan, Puerto Rico 00901