

SEGUNDA PARTE
O B J E T I V O S

El objetivo de nuestro curso corresponde exactamente a la finalidad número 5 del Proyecto Principal: "Preparar para cada país latinoamericano un núcleo de dirigentes y especialistas en educación, con formación de nivel superior, capaces de impulsar y orientar las reformas y avances, que requiere la educación primaria latinoamericana".

El objetivo de la especialidad será el que esos dirigentes y especialistas puedan "mejorar los sistemas de formación de los maestros: impulsar el perfeccionamiento constante de los mismos durante su vida profesional y contribuir a la elevación del nivel económico y social de la profesión docente" (Finalidad n°4 del Proyecto principal).

Ambas formulaciones, aunque suficientemente explícitas, en términos generales, nos invitan a la búsqueda de mayores precisiones, que definan, en términos concretos, qué es un especialista, qué entendemos por dirigente y qué es necesario para formar uno y otro (1).

Todavía un paso más, nos llevará a determinar los objetos en la formación del especialista y dirigente en la especialidad que nos ocupa.

Volviendo a lo genérico, si entendemos por especialista una persona preparada para actuar con eficiencia en un campo concreto, necesitará:

1° Ciertas técnicas o habilidades de actuación, ya inmediata como docente u orientador ya remota como planeador, organizador y administrador.

2° Pero no siempre está claro en qué dirección debe actuarse. Del mismo modo que el médico hace preceder una técnica de diagnóstico a la terapéutica, el especialista -que es fundamentalmente hombre de acción- deberá muchas veces investigar una situación antes de obrar. Esto supone la posesión de unas técnicas de investigación ante una situación dada: conocimiento de métodos como el experimental y el comparativo, uso del procedimiento estadístico y de los instrumentos de medida (test, escalas, etc.)

3° En último término el especialista debe tener un esquema de ideas a manera de telón de fondo, que le permitan encuadrar con cierto éxito cada situación concreta que se le presente.

(1) Vease, sobre este tema:

Roselló, Pedro. Especialistas en educación para América Latina. Rev. Bras. de Estudos Pedagógicos, n°79, vol XXXIV, julho-setembro 1960.

Teixeira, Anísio S. Por que especialistas de educación. Educação e Ciências Sociais n°7, vol III, abril 1958

Oliveros, A., ¿Qué es un especialista en educación? Pesquisa e Planejamento, n°5, junho 1962, pp 89-96.

Vease también el documento SE-1 del Seminario de evaluación del V Curso de especialistas. Sao Paulo, 1962.

Seria una perspectiva "a vista de pájaro" de la ciencia pedagógica con sus divisiones, orientaciones y resultados más salientes.

4° Pero, esta última visión, un tanto fría, de la arquitectura lógica y de las últimas conclusiones normativas de una ciencia debe templarse con la consideración de las realidades y limitaciones que, en concreto, presenta la educación latinoamericana y aún la del mundo todo. Para nadie es misterio que, en la práctica, los sistemas y los métodos educativos suelen estar basados en las estructuras administrativas o en la inercia empírica más que en la ciencia de la educación. De nada serviría pues, un afinado conocimiento teórico de lo que debe hacerse sin el contrapeso de una prudente consideración de lo que se puede hacer. Ambos se complementan y de su contraste sacará el especialista no pocos estímulos a su acción renovadora. Sin contar con que, vistos con amplitud, los fenómenos de la realidad educativa permiten descubrir corrientes y tendencias que es necesario conocer para quedar a la altura de los tiempos.

El dirigente de la educación, además de aquellos conocimientos que constituyen su brújula de actuación deberá poseer habilidades para liderar, de modo inmediato, pequeños grupos a través de contactos personales directos y para orientar y dirigir a sectores más amplios de población mediante circulares, avisos, regulaciones y terceras personas, coordinando la acción en múltiples frentes.

Sin detenernos ahora en la proporción en que cada una de estas necesidades debiera ser contemplada en un curso como el nuestro (1), vamos a determinar los objetivos de la especialidad en relación con la lista precedente, indicando, de pasada, los medios con que, dentro de nuestra organización, pueden aquellos ser alcanzados.

Por una simple cuestión de lógica, la secuencia de presentación será alterada en forma que el último objetivo, que sería el más importante, venga precedido de aquellos otros que ~~dese~~peñan con respecto a él función de medios o hitos a ser sucesivamente alcanzados.

Primer objetivo. Información científica de carácter básico. No podría hablarse de selección de los candidatos al magisterio sin conocer las aptitudes puestas de relieve por el análisis factorial o de algunas hipótesis sobre la estructura de la personalidad; ni cabría citar la formación sin tener en cuenta la teoría del plan de estudios; el método, sin hablar de las investigaciones sobre grupos; la lideranza del maestro, sin echar una ojeada sobre el análisis de las aptitudes del líder y la sociología del poder; la evaluación, sin citar a Barr y todos los estudios de Wisconsin.

Naturalmente, se trata de que esas informaciones estén como transfondo de todo el trabajo, sin necesidad de ser dadas en una erudita y farragosa disertación. En concreto aspiramos a una precisión conceptual al uso común en los medios pedagógicos, sin errores de principio y a un conocimiento, no muy apurado, de los terrenos donde hunde sus raíces la investigación que nos ofrece

(1) Esta pregunta fué hecha a los becarios de 1962 en el Seminario final de evaluación del V Curso de especialistas. La técnica y los resultados del Seminario están en vías de publicación.

ce aquellos como instrumentos de trabajo.

Este objetivo se cumple, a través de aulas sistemáticas, entrevistas, recomendaciones bibliográficas y publicaciones (Serie Teoría) (1).

Segundo objetivo: Conocimiento de la realidad circundante. Este objetivo puede desdoblarse así: 1° Muchos becarios tienen una idea, más vivencial que organizada, de la educación en su país o estado; deberemos acostumbrarles a conocer mejor su propio sistema escolar y especialmente aspectos como el planeamiento, el financiamiento o la administración, menos divulgados. 2° Conocer comparativamente los problemas, las soluciones, los logros y las deficiencias de otros países, deduciendo las tendencias del movimiento educativo mundial; 3° Habitarse a la consulta de las recomendaciones de congresos y conferencias sobre educación.

En la parte IV de este programa, podrá verse como la organización de la especialidad tiende a satisfacer este objetivo: en forma general mediante estudios comparativos de los países latinoamericanos, (2) por medio de un plan de visitas y conferencias por personas invitadas para el medio concreto de nuestra ciudad huésped y a través de las publicaciones de la serie Documentación (1) para recoger lo de más valioso en el plano internacional o nacional, tanto en sentido de recomendaciones y conclusiones, cuanto en el de instrumentos de trabajo (fichas, hojas de evaluación, etc., etc.).

Tercer objetivo: Proporcionar técnicas simples de investigación ante una realidad que necesita ser cambiada o mejorada. No se trata de formar investigadores profesionales cuyas conclusiones alcancen valor de generalización, sino de crear una actitud de curiosidad, frente a cada fenómeno que lleve a diagnosticarlo en su singularidad, prescindiendo de fórmulas de pretendida validez universal. En dos planos pueden ser necesarias estas técnicas: para aquellos que trabajan como administradores en el sistema nacional o estadual de formación de profesores (técnicas de análisis y evaluación de planes y programas, de supervisión de establecimientos o de cátedras); para aquellos que están en el campo de la docencia y la orientación (técnicas de evaluación del rendimiento, de conocimiento de diferencias individuales, estudio de casos, diagnóstico de una situación de grupo y los papeles jugados en él y otras semejantes).

En las visitas y los stagios, tanto individuales como de grupo de especialidad, en los estudios comparativos de planes, administración y en las reuniones de equipo, se dará cumplimiento a este objetivo.

Cuarto objetivo: Mejorar las técnicas de trabajo personal. El Seminario de técnicas de trabajo intelectual proporcionará la base para este objetivo en lo que respecta a busca de información bibliográfica y expresión por medio de gráficos y tablas. Las entrevistas individuales para dirigir la monografía completarán el logro de este objetivo. En estas entrevistas puede apreciarse la gestación del pensamiento, la habilidad para obtener los

(1) Vease en anexo el Plan de publicaciones para el curso 1963
 (2) Vease en este Plan la serie GUIAS

datos oportunos, la claridad para expresarse y puede ayudarse en cada uno de estos aspectos, a aquellos que lo necesiten.

Quinto objetivo: Proporcionar técnicas de actuación. Todos los objetivos anteriores se ordenan a éste. La monografía de fin de curso es, en cierto modo, una demostración de hasta qué punto se ha logrado este objetivo, al menos en el aspecto de planeamiento.

En términos generales, podemos clasificar estas técnicas en tres grupos: 1. de planeamiento, organización y administración; 2. de liderazgo y orientación de personas y grupos; 3. de docencia.

Cada uno de estos grupos puede considerarse en relación con a) aquellas personas que trabajan a nivel nacional o estadual como funcionarios técnicos o dirigentes de departamentos ministeriales de enseñanza normal, oficinas de planeamiento, supervisión central de enseñanza normal, centros de documentación o investigación, etc, etc; b) los que trabajan a nivel regional o institucional: supervisores regionales de escuelas normales, directores de estos establecimientos o de las escuelas de aplicación anexas y otros cargos directivos; c) finalmente los que trabajan en contacto directo con los maestros en formación: profesores de escuelas normales y de escuelas de aplicación.

El resultado del entrecruzamiento de estos esquemas nos dará:

1. Planeamiento. Para: a) del sistema en su doble aspecto, cuantitativo (número de maestros necesarios) y cualitativo (planes, orientaciones); b) del trabajo (distribución de cátedras y funciones); c) plan del curso y programa de actividades.

2. Lideranza. Para: a) indirecta a través de legislación, circulares y reuniones de grandes números; b) directa, contacto con profesores para conseguir una acción coordinada y precisa; c) lideranza del grupo de alumnos.

3. Docencia. Para b) en reuniones de supervisión, cursos de perfeccionamiento; c) desarrollo del curso.

No todas estas actividades son susceptibles de práctica en una situación como la de nuestro curso. La especialidad puede ofrecer oportunidades para la actuación de planeamiento en todos sus niveles y para la lideranza en formas parecidas a los niveles b) y c). En alguna ocasión -presentación de un tema o informe- se presentarán situaciones semejantes a la docencia, nivel b). No tenemos por ahora, perspectivas de una práctica docente al nivel c).

En resumen podría afirmarse que nuestra especialidad ofrece oportunidades para alcanzar todos los objetivos enumerados.

Como aparecerá despues patente al tratar del método y la organización, no se trata con esta exposición de items de fijar un cauce rígido al tratamiento de los problemas que la formación de profesores plantea. Pero, si en la práctica del curso damos todo su valor al aprendizaje por tanteo, de modo que cada becario ensaye, individualmente y por equipos, hasta adquirir una evidencia vivencial, directamente experimentada, de aquellos puntos que para él -vistas su propia experiencia y la situación de su país- son del mayor interés, no podríamos desdeñar el valor gestaltico de una presentación sistematizada de los varios problemas y ángulos de ataque que presenta el estudio de la formación de profesores.

Queda, pues, aquí, esta lista organizada de tópicos con su simple caracter de marco de referencia integradora, libre de cualquier aspiración impositiva a la marcha del pensamiento y las experiencias individuales, del mismo modo que el mapa o el plano no obliga a escoger un camino, antes bien, da la posibilidad de todos.

I
QUE CLASE DE PROFESOR QUEREMOS?

A. LOS CAMBIOS DE NUESTRA SOCIEDAD

1. Demográficos
2. Tecnificación (industrialización, automatización)
3. Nivel de vida
4. Relaciones humanas

B. LA EDUCACION EN UN MUNDO CAMBIANTE

1. Como factor de desarrollo económico y social
2. Como adaptación al cambio
3. Como valor en si misma

C. FUNCIONES DEL PROFESOR

1. Vías de enfoque
 - a) reflexión filosófica
 - b) experimentación
 - c) necesidades sociales
 - d) tendencias mundiales
 - e) estudio de la legislación y de los planes de estudio
 - f) estudio fenomenológico de la función docente
 - g) necesidades del niño
2. Algunas funciones importantes
 - a) didáctica
 - b) socializadora
 - c) preventiva (tanto de la higiene física cuanto de la mental)
 - d) axiológica
 - e) orientadora: descubrimiento de si mismo y ayudar a realizarse, para cada niño

D. CUALIDADES DEL PROFESOR EN RELACION CON AQUELLAS FUNCIONES

1. Enfoque analítico
 - a) función, habilidad, cualidad, factor: secuencia de estos conceptos
 - b) habilidades que son, preferentemente, objeto de selección y habilidades que son formadas
 - c) el proceso de formación de ciertas habilidades: proporción de la teoría y la práctica
 - d) listas de cualidades; su valor relativo
2. Enfoque sintético
 - a) tipologías del magisterio

II

EL SISTEMA NACIONAL DE FORMACION DE PROFESORES

A. PLANEAMIENTO

A. PLANEAMIENTO

1. Organismo de planeamiento
2. Planeamiento cuantitativo
 - a) necesidades administrativas (plazas vacantes) y necesidades reales
 - b) factores que aumentan la demanda:
 - aumento de la población
 - factor demográfico residual (niños sin escuela o deficit escolar)
 - limitar el número de niños por profesor
 - sustituir los profesores no titulados
 - aumentar el periodo de permanencia en la escuela (jornada completa)
 - creación de nuevos servicios técnicos (psicólogos escolares, orientadores, etc.)
 - c) factores que disminuyen el número de profesores:
 - muerte, retiro, jubilación
 - paso a otras profesiones
 - ascenso, dentro de la profesión, a puestos de caracter administrativo y burocrático
 - d) factores que disminuyen la demanda:
 - desaparición del factor residual
 - mejoras técnicas en los métodos, el material u otros aspectos que permiten ahorro de personal
 - e) factores que contribuyen a disminuir las necesidades de profesores
 - prolongación de la vida profesional activa (retrasar la edad de jubilación)
 - retener en la profesión
 - formación de emergencia (favorecer el paso de otras profesiones al magisterio)
 - capacitación de profesores sin título
 - perfeccionamiento continuo de los profesores
 - f) satisfacción de las necesidades: ritmo de producción de profesores, número de escuelas normales y su distribución
3. Planeamiento cualitativo
 - a) los objetivos
 - b) los planes y programas
 - c) las instituciones
 - d) los métodos
 - e) los profesores

B. ORGANIZACION

1. La formación de profesores en el sistema educativo nacional: gráfico descriptivo
2. Estudios previos a la formación profesional
3. Duración de los estudios profesionales: niveles y diferenciaciones
4. Titulación: equivalencias y posibilidades
5. La formación de profesores de caracter privado
6. La formación de emergencia
7. La formación de profesores especializados
 - a) maestros rurales
 - b) maestras de parvulos
 - c) profesores de alumnos especiales
 - d) maestros para funciones especializadas
 - e) maestros-guías de la práctica docente
 - f) directores de escuelas
 - g) supervisores
 - h) profesores de educación secundaria y otros tipos de enseñanza media

C. ADMINISTRACION

1. El departamento ministerial encargado de la formación de profesores
 - a) organización interna (organograma)
 - b) relaciones de contigüidad, subordinación y coordinación con otros departamentos, especialmente el de educación primaria
2. Principales funciones
 - a) en lo técnico
 - b) en lo administrativo
 - c) en lo económico
3. Supervisión de las enseñanzas del magisterio
 - a) organización de la supervisión
 - b) los supervisores: formación, situación administrativa, etc
 - c) técnicas de supervisión
 - d) la supervisión de establecimientos particulares

D. FINANCIAMIENTO

1. Los fondos dedicados a la formación de profesores y su proporción con los de otros servicios y departamentos
2. Estudio de los costos por alumno y por actividad

E. LEGISLACION

1. Referencias a la formación de profesores en los textos legales básicos
2. Legislación concreta sobre la formación de profesores
3. Centralización o descentralización en este campo

III LAS INSTITUCIONES

A. TIPOS DE INSTITUCIONES FORMADORAS DE PROFESORES

1. Universidad o Escuela Normal
2. Clases de Escuela Normal
 - a) por el organismo creador y sustentador: nacionales o federales; regionales, provinciales o estatales; municipales; universitarias; particulares
 - b) por el nivel: elementales, medias o gimnasiales y superiores o colegiales
 - c) por la ubicación: urbanas y rurales
 - d) por su función específica: de emergencia, de capacitación, de perfeccionamiento (incluidas escuelas de verano)
 - e) por la orientación de las enseñanzas: agrícola, industrial, marítima, etc
 - f) por el sexo de los alumnos
 - g) por el régimen de vida: internados, nocturnas
 - h) por su asociación con organismos internacionales: ENA, CIER
3. Distribución geográfica
4. Organización
 - a) por materias: departamentos
 - b) por cursos: profesor consejero de curso
 - c) por cursos libres o electivos
 - d) asociaciones de alumnos
 - e) servicios de bienestar estudiantil
 - f) las escuelas anexas y otras escuelas cooperadoras y de aplicación

- 4
5. Administración
 - a) personas: director, jefe de estudios, etc
 - b) consejos
 - c) participación de los alumnos en la administración
 6. Financiamiento
 7. Reglamentación

IV

EL INGRESO A LA FORMACION PROFESIONAL

A. RELACION INMEDIATA CON EL PLANEAMIENTO

1. El aspecto cuantitativo
 - a) países con deficit y países con exceso de candidatos
 - b) esbozo de una tipología de los países latinoamericanos en relación con estos dos polos
2. El aspecto cualitativo
 - a) variantes en la jerarquía de funciones del profesor según las características sociales, económicas y culturales
 - b) cualidades mínimas del futuro profesor según aquellas variantes: tipología cualitativa.
 - c) la predicción del éxito profesional
3. ¿Qué puede hacer la administración nacional o regional frente a estos problemas?

B. LOS PAISES CON DEFICIT DE CANDIDATOS

1. Estudio de los motivos que llevan a la profesión docente
 - a) necesidades psicológicas: seguridad, etc
 - b) necesidades económicas
 - c) necesidades sociales: prestigio...
 - d) la vocación: análisis de la misma
2. Medidas para atraer más candidatos
3. Medidas para evitar la deserción en las instituciones formadoras de maestros
4. Medidas para retener en la profesión a los estudiantes graduados

C. LOS PAISES CON EXCESO DE CANDIDATOS

1. Cómo debe entenderse la selección
2. Cualidades y aspectos que deben ser objeto de selección
3. Etapas y medios de la selección
 - a) selección sobre el papel: certificados y antecedentes escolares y personales
 - b) selección inmediata: pruebas, entrevistas
 - c) selección a largo plazo: observación continuada, estudio de casos
4. Medidas administrativas para elevar el nivel profesional y presentar varias posibilidades diferenciadas dentro de la misma formación básica: la orientación completando el proceso de la selección
 - a) respecto al nivel: los estudio profesionales a nivel post-secundario (Perú, Costa Rica)
 - b) diferenciaciones y especialidades dentro de la carrera docente

EL "CUANTO", EL "QUE" Y EL "COMO" DE LA FORMACION

A. DURACION DE LA FORMACION

1. El tiempo "bruto" de la formación
 - a) diversidad de regimenes de calendario
 - b) la fórmula horas/año como índice real de duración
2. Aspectos cualitativos del tiempo de formación
 - a) formación general primaria
 - b) id id secundaria
 - c) id profesional
3. Cuadro comparativo de las diferencias de duración en América Latina y con otros países

B. EL CONTENIDO: PLANES Y PROGRAMAS

1. El problema terminológico: planes, curricula, programas. Conclusiones del Comité consultivo internacional sobre este punto
2. Como se preparan, evalúan y modifican los planes y programas
3. Estructura y tendencias de los planes: técnica de análisis y representación gráfica
4. Contenido cultural transmisible: grado de adecuación con los programas de la escuela primaria; divergencias más notables
5. Contenido orientado a la formación personal del aspirante a profesor
 - a) hábitos y costumbres
 - b) cultivo de la sensibilidad
 - c) ejercicio de la estimativa y la valoración en situaciones sociales y personales
 - d) comprensión del mundo y de la vida
6. Contenido profesional
 - a) los fundamentos teóricos
 - b) la educación en sí misma: fenomenología, historia y educación comparada
 - c) las técnicas de investigación ante una situación dada
 - d) las técnicas de aplicación:
 - didácticas
 - socializadoras
 - de liderazgo
 - orientadoras
 - correctivas y de higiene física y mental
 - e) la aplicación misma: tipos de práctica
 - de observación
 - didáctica
 - de situaciones sociales
 - de relaciones con la comunidad
 - de liderazgo
 - de orientación
 - de administración y organización
7. Planes tradicionales y planes renovadores en América Latina: estudio especial de algunos planes y movimientos de reforma
 - a) la reforma de Ceará, Brasil
 - b) id id de Rio Grando do Sul, Brasil
 - c) el sistema de formación de profesores del Distrito Federal (Brasilia)
 - d) la reforma de Bahía Blanca (Argentina)
 - e) el sistema duplo - Universidad y Escuela Normal- de Costa Rica
 - f) las Escuelas Normales Asociadas a la UNESCO
 - g) el proyecto de reforma chileno

C. LOS METODOS

1. Teoría general del método
 - a) la evolución teórica: teorías del aprendizaje
 - el asociacionismo de Thorndike
 - el condicionamiento de Paulov, Guthrie y Skinner
 - el estructuralismo de Kóhler, Koffka, Lewin y Tolman
 - el funcionalismo de Woodworth
 - b) el desarrollo práctico de los métodos
 - la etapa lógica
 - el avance en las técnicas psicológicas
 - el método y la vida escolar
 - c) criterios del método
 - activismo
 - socialización
 - responsabilidad
 - individualización
 - integración de la experiencia
2. Los métodos en la formación del futuro profesor
 - a) en la formación cultural transmisible
 - b) en la formación humana personal
 - c) en la formación profesional
 - relaciones y unidad entre teoría y práctica
 - la práctica profesional como experiencias de laboratorio
 - evaluación, acompañamiento y corrección de la práctica
3. Orientación continuada del estudiante

D. EL MATERIAL DIDACTICO

1. Libros de texto y de práctica
2. Otras ayudas
3. El uso del material audiovisual

VI

LOS PROFESORES

A. CLASES DE PROFESORES

1. De materias profesionales
2. De práctica docente
3. De cultura general
4. De disciplinas especiales
5. De las escuelas anexas y de aplicación
6. Profesores ayudantes

B. FORMACION

1. Instituciones en que se forman
2. Duración de los estudios y estudios previos
3. Proporción entre la formación teórica y la práctica
4. Preparación pedagógica

C. SELECCION

1. Procedimientos de selección
2. Porcentaje de profesores especialmente preparados para la docencia en las instituciones formadoras de profesores primarios

D. EVALUACION, PERFECCIONAMIENTO Y STATUS SOCIOECONOMICO

EL PROFESOR EN EJERCICIO

- A. LOS PROBLEMAS EN EL EJERCICIO PROFESIONAL
1. Clasificación y frecuencia de los problemas
 - a) de organización y administración de la clase
 - b) de disciplina
 - c) didácticos
 - d) de relaciones humanas
 - e) problemas extraclase
 2. Los problemas del profesor que se inicia
- B. EL PERFECCIONAMIENTO PROFESIONAL
1. Exploración de necesidades y evaluación del profesor
 - a) objetivos de una y otra
 - b) los procedimientos: cartas, registros, fichas, etc. Ventajas y limitaciones
 2. Procedimientos para estimular el perfeccionamiento profesional
 3. Diversos medios de perfeccionamiento
 - a) las instituciones formadoras de profesores
 - b) la supervisión
 - c) los centros de investigación y documentación al servicio del perfeccionamiento:
 - el INEP y los CRPE en Brasil
 - los Centri didattici en Italia
 - el Centre national de documentation pédagogique, en Francia
 - el Centro de Orientación didáctica en España
 - d) las asociaciones profesionales y científicas
 - National Society for the Study of Education, Natinal Commission on Teacher Education and Professional Standards y American Association of Colleges for Teacher Education, en USA
 - National Foundation for Educational Research in England and Wales
 4. El perfeccionamiento del magisterio rural: características especiales que presenta
- C. LA CAPACITACION DE LOS PROFESORES SIN TITULO
1. Las dimensiones del problema en América Latina
 2. Algunas soluciones iniciadas:
 - a) institutos específicos de capacitación: el caso de México
 - b) escuelas normales de capacitación: la experiencia ecuatoriana
 - c) la supervisión intensiva
 - d) los centros regionales o locales de orientación
 - e) las misiones pedagógicas
 - f) los centros de cooperación pedagógica
 - g) cursos de vacaciones
 - h) cursos por correspondencia

D. LA SITUACION DEL PROFESOR

1. La situación administrativa: nombramiento, estabilidad, ascensos, jubilación. Estatuto del docente
2. La situación económica y social. Interdependencia de estos aspectos
3. El profesor y la comunidad: relaciones mutuas
4. El maestro rural. Posición de lideranza y enlace con la vida nacional y con la cultura.

E. PSICOLOGIA DEL PROFESOR

1. Cómo es visto y cómo se ve
 - a) el estereotipo del profesor, visto desde fuera: referencias en el refranero, la literatura, el arte, etc
 - b) el profesor visto por si mismo
 - c) distancias y acercamientos en estos dos estereotipos: conflictos típicos
 - d) rasgos objetivos del profesor
2. El desánimo profesional
 - a) causas de la pérdida de entusiasmo e ilusión profesional ("desánimo")
 - presiones sociales
 - penuria económica
 - soledad cultural
 - poco reconocimiento a su labor
 - b) recursos para elevar y mantener el ánimo

F. DEONTOLOGIA DEL PROFESOR

1. Como funcionario: relaciones con colegas y superiores. Problemas más frecuentes y advertencias para evitarlos
2. Como miembro de una profesión: asociaciones profesionales; reivindicaciones de grupo
3. Como líder de la niñez y la juventud: respeto a la individualidad
4. Como ciudadano: papel del profesor en una sociedad democrática
5. Como hombre: posibles conflictos entre lo que se le pide hacer o enseñar y sus propias convicciones

(81-63/DAM/AO/)

CUARTA PARTE

ORGANIZACION Y METODO

La organización del trabajo y las actividades de la especialidad está pensada en tres niveles que corresponden a la estructura general del curso: una primera etapa general de adaptación y mutuo conocimiento, la de especialización y el trabajo individual de monografía (1)

1.

El primer nivel o general comprende todos los becarios y alcanza el máximo de extensión, tanto geográficamente - pues trata de abarcar toda el área regional - cuanto por el número de los problemas tratados. También es el de mayor duración ya que comprende todo el curso, - aunque con intensidad horaria decreciente.

Sus objetivos son: fomentar el intercambio de experiencias entre los profesores de países o estados diferentes y el conocimiento de otros sistemas educativos; acostumbrar a una visión amplia de los problemas, rompiendo los límites de una experiencia muchas veces demasiado restringida a cuestiones de cátedra, de administración o de procedimiento. El especialista no debe perder de vista el conjunto; el dirigente - debe forzosamente conocerlo y familiarizarse con él.

Procedimiento. Se han seleccionado 8 problemas de la formación de profesores a saber: Planeamiento cualitativo, legislación, financiamiento, planeamiento cuantitativo, administración, planes y programas, profesores de escuelas normales y formación práctica. El primero, para ser tratado en clases sistemáticas y trabajo dirigido. Los otros 7 serán estudiados por siete equipos de elección voluntaria. Así, el equipo de administración tratará de conocer como está organizado el departamento ministerial que a nivel nacional o estadual trata de la formación de profesores, como están organizadas y administradas las escuelas normales, cual es el grado de descentralización que existe, etc, etc. Esto, en todos los países y estados representados en nuestro curso. Natural -

(1) Véase, para más detalles: Oliveros, A.. El seminario de técnicas de trabajo intelectual. Proyecto principal de educación UNESCO-América Latina, nº 18, abril-junio 1963

También el documento SE-4, Análisis de las oportunidades que ofreció el V CEEAL y SE-5, Panorama de las especialidades en el V CEEAL, ambos del Seminario de evaluación del curso 1962 en São Paulo.

mente, de la comparación de estructuras diversas surgen los juicios estimativos y la discusión evaluadora que constituye el proceso último del trabajo.

Método de trabajo - Se preparan guías a modo de cuestionarios o memoranda que cada equipo estudia y distribuye a sus compañeros, ayudándoles a interpretarlas y responderlas. Cada becario en cuanto representante de un país o estado, debe responder a 7 grupos de guías y, como miembro de un equipo, debe administrar uno de esos grupos: preparación, distribución, recogida, tabulación y obtener conclusiones de las guías. Cada equipo realiza algunas lecturas, en relación con su tópico, y hace informes orales periódicos ante los demás.

Resultados Estudios comparativos en forma de gráficos, esquemas, cuadros estadísticos, informes, etc. Posibles conclusiones en forma de juicios de valor o recomendaciones.

Duración: todo el curso: en abril y mayo con mayor intensidad: 1 hora semanal para clases sistemáticas (planeamiento cualitativo); 2 horas para trabajo de los equipos. El resto del curso 1 hora semanal para trabajo de los equipos. La distribución cronológica puede resumirse así: planeamiento del trabajo, abril y mayo; desarrollo, junio y agosto; recapitulación, septiembre y octubre.

Indole del trabajo - Se trata de un trabajo de gabinete. Consulta de legislación, estadísticas, informes oficiales sobre educación, esquemas organizativos, etc. Pone en contacto con los aspectos más objetivos y fríos de la educación. Esta frialdad se compensa con las lecturas: recomendaciones internacionales y teoría sobre el tópico elegido. También por una comprensión estimativa de la importancia de tales tópicos para un especialista y dirigente.

Habilidades que propicia. Procurar información, familiaridad con datos estadísticos, de planeamiento y comparación, selección de datos más importantes, presentación de informes.

Crea actitudes de comprensión y simpatía hacia otros países, de curiosidad hacia soluciones diferentes y de valoración de ciertos factores en el conjunto de la educación.

2.

El nivel de especialidad comprende los becarios que eligieron la de formación de profesores y el trabajo se circunscribe a un área pequeña, que es estudiada en profundidad y por medio de contactos personales directos.

Objetivos - Favorecer el contacto con problemas por medio de trabajo en el campo. Este trabajo, por razones obvias, no puede ser de modificar o intervenir en la realidad existente; se limita al estudio de esa realidad, analizando los factores que intervienen, -

ponderándolos a través de una sana crítica y discutiendo después, en la intimidad del grupo de especialidad, las modificaciones y mejoras aconsejables. En torno al trabajo en el campo se hace la preparación teórica, cuando ésta es necesaria.

Procedimiento Se selecciona un campo de trabajo que esté en relación con los intereses de los profesores que siguen la especialidad. Cada uno de ellos presenta sugerencias que son discutidas y se acepta la que parece mejor. El campo escogido este año es un estudio de 6 instituciones foradoras de maestros en la ciudad de São Paulo: 2 Institutos de Educación; 2 Escuelas Normales oficiales y otras 2 particulares (1 religiosa y 1 aconfesional). Se trata, evidentemente, de una muestra seleccionada, que no representa la totalidad de las 60 Escuelas Normales paulistas, sino las que pueden ofrecer mayores sugerencias e incitaciones el perfeccionamiento que cada becario quisiera alcanzar, en este campo, en su propio país.

Los tres puntos que van a ser estudiados, por otros tantos equipos son: 1. Organización y administración de la Escuela Normal. Se dará, dentro de este punto, especial importancia a los procesos de selección y orientación. 2. Práctica y escuela de aplicación. 3. Cátedras de formación profesional (profesorado, programas, métodos)

Método de trabajo. Visitas y estagios con guías preparadas previamente. Los problemas teóricos que surjan del trabajo en el campo serán desenvueltos por medio de discusiones de grupo, aulas sistemáticas y conferencias por personas invitadas. Se calculan 2 visitas de cada equipo a cada establecimiento. Los aspectos comunes a todos ellos, como legislación, planes y otros semejantes serán contemplados en una visita a la Secretaria de Educación del Estado de São Paulo.

Resultado. Una discusión evaluativa de los diversos factores que intervienen en la formación de maestros, destacando los aspectos más positivos observados. Redacción de unos criterios evaluativos, como ampliación de las guías de observación iniciales. Informe final.

Duración. Elección del tema y planeamiento, junio. Visitas; a gusto y primera semana de septiembre. Elaboración de resultados, segunda quincena de septiembre. De las 4 tardes disponibles cada semana, se dedicarán dos a visitas y 1 hora más, de otra tarde, a reuniones de coordinación, estudio o clase sistemática, según las necesidades.

Indole del trabajo. Es un trabajo de observación y contacto directo con la realidad. Como los becarios están trabajando, al mismo tiempo, en su monografía, recogen sugerencias, estímulos y fuentes de información que cada uno aprovecha en la medida que estima oportuno. El sentimiento de insatisfacción que algunos aspectos observados puede dejar, es aprovechado como motivación para estudiar soluciones más adecuadas; del mismo modo, la admiración que otras actividades despiertan es

un estímulo a reflexiones de este tipo: ¿cómo podría realizarse esto en su propio país?

Habilidades implicadas. De observación, evaluación y entrevista, trabajo de grupo, liderazgo, planeamiento de un trabajo y distribución de los medios para alcanzar un fin propuesto.

Relación con el nivel anterior. En algunos casos será posible establecer relaciones entre el trabajo en extensión del nivel 1 y el de éste propio. Así, por ejemplo, en lo que se refiere a los planes de estudio. El cuadro comparativo del tiempo dedicado a los diversos ángulos de la formación en los países de América Latina y en los estados del Brasil, establecido en el nivel 1, será un valioso marco de referencia para comprender el alcance y limitaciones del plan paulista. Digase lo mismo respecto a los profesores, la legislación, la supervisión de las Escuelas Normales, la organización del sistema y otros semejantes.

3.

El tercer nivel comprende los estudios individuales realizados por cada becario en relación con un problema dentro de su país y conectado con su experiencia anterior. La presentación de este estudio, en forma de monografía, constituye - dentro de la organización de nuestro curso - conditio sine qua non para recibir el diploma de especialista.

Objetivo. Dar a cada becario oportunidad de individualizar su trabajo, de acuerdo con: a) las necesidades de su país; b) su experiencia anterior; c) sus aspiraciones profesionales; d) sus intereses, a la par que realiza una síntesis personal de las experiencias vividas en el curso - lecturas, visitas, estagios, aulas sistemáticas, trabajo de grupo, etc - y produce un trabajo de valor para su país y para los fines del Proyecto Principal.

Procedimiento. Es más variable que en otros niveles, dado su carácter de absoluta individualización. Suele pedir al profesor-becario un relato de su experiencia anterior y la colocación del problema que le preocupa, dentro del conjunto de esa experiencia. Generalmente viene una discusión del problema que tiende a aislar cada uno de los factores que a él contribuyen, para determinar cuál o cuáles de ellos pueden ser atacados. Sigue la consideración del método a utilizar y la orientación bibliográfica. Hasta aquí, el planeamiento del trabajo, - que se concreta en un esquema inicial de la monografía, dividida y subdividida en partes, capítulos y párrafos. Después viene el trabajo - del becario que va leyendo, haciendo estagios, aplicando cuestionarios, entrevistando y redartando partes aisladas. Continúa la orientación,

que pasa a ser más crítica, exigiéndose, sobre todo, rigor y fidelidad en el empleo del método. Finalmente, las últimas orientaciones se ciñen a la presentación: estilo, claridad de expresión, armonía y continuidad entre las partes y uso adecuado de gráficos, cuadros y esquemas.

Método de trabajo. Fundamentalmente la entrevista individual que dosifica, de acuerdo con la madurez alcanzada en el trabajo, la mayéutica y la ironía, al estilo socrático. También usamos la reunión de grupo, en que cada becario expone sus dificultades y problemas, definiendo su plan de trabajo y recibe sugerencias y críticas de los demás. A medida que la orientación se va haciendo sobre el trabajo concreto y se va creando un campo común de intenciones, propósitos y referencias entre el profesor de especialidad y el becario, la entrevista se hace más breve, aunque más frecuente, y aumentan las notas críticas marginales en los capítulos que son entregados para revisión. Indicaciones acerca del método, bibliografía o revisión de partes concretas del trabajo son solicitadas de otros profesores del curso, esporádicamente.

Resultado. La monografía final, con unas 60 páginas mecanografiadas a doble espacio.

Duración. Desde primero de junio, cuando se elige la especialidad, hasta mediados de noviembre, fecha obligatoria de entrega. El mes de junio suele dedicarse a la selección del tema y el planeamiento del trabajo. Generalmente los becarios no paulistas necesitan informaciones concretas de sus países o estados, que solicitan en este mes. El periodo de vacaciones de julio ofrece una oportunidad para lecturas y para que eleguen los datos necesarios. En agosto y septiembre se intensifican las lecturas y los estagios y se van redartando capítulos aislados. Octubre suele dedicarse a la redacción final que da unidad de concepción y estilo a las partes ya aprobadas por el profesor -consejero.

Indole del trabajo - Absolutamente individualizado. Como tal, enormemente variado en los temas - descripción crítica de una situación, estudio comparativo, preparación de un instrumento de trabajo, ya evaluativo, ya didáctico, ya administrativo, plan de acción -: en los métodos - cuestionarios, histórico, crítico, analítico, estadístico - en los enfoques y en los campos de aplicación - planeamiento, legislación, organización, financiamiento, construcciones, métodos, etc. siempre en relación con la formación o el perfeccionamiento del profesorado.

Habilidades que desarrolla. La habilidad básica de enfrentar un problema y tratar de resolverlo, con todo lo que ella supone: de estudiar, de buscar bibliografía adecuada, de seleccionar lo importante, de hacer fichas, notas y resúmenes; de organizar datos, en principio informes y dispersos, de elegir a conclusiones, de preparar, a-

plicar y tabular cuestionarios, de conducir entrevistas, de expresarse correctamente, de usar gráficos, cuadros o esquemas para hacerse comprender mejor, etc., etc.

Relación con otros niveles. El becario que está elaborando su monografía seguramente formaría parte, desde comienzo del curso de un equipo (vease la descripción del nivel 1) que estaría posiblemente relacionado con sus intereses, puesto que la elección de equipo fué voluntaria. En el seno de este equipo se comentaron ciertas lecturas señaladas por el profesor y se discutió el aspecto a objeto de estudio. Esto constituye una primera aproximación. Después, en el grupo de especialidad (nivel 2) el trabajo del equipo se ha elegido contando, no exclusivamente, pero sí comprensivamente con sus intereses. En este trabajo, con sus incursiones al campo y sus reuniones de grupo, recibirá incitaciones valiosas tanto en lo que se refiere al empleo de los métodos de pesquisa cuanto al contenido de su monografía. Ciertas habilidades necesarias para elaborar ésta han sido ya cultivadas en los otros niveles. Por otra parte, muchos de los resultados que se vayan alcanzando en aquillos podrán ser incorporados, como argumentos de comparación y contraste, a su trabajo personal. Usando una imagen pictórica, podr podría decirse que la figura central del cuadro (la monografía) surge sobre la perspectiva inmediata (especialidad) y mediata (clases generales) que dan, en su progresivo alejamiento, la visión en profundidad del camino reconido.

(216/63/DAM/AO/MCP)

UNIVERSIDAD DE SAO PAULO - UNESCO
CENTRO REGIONAL DE PESQUISAS EDUCACIONAIS
PROYECTO PRINCIPAL DE EDUCACION PARA AMERICA LATINA
VI CURSO DE ESPECIALISTAS EN EDUCACION

*Especialistas em
educação em*

"Que la formación y el perfeccionamiento del magisterio se reconozcan como las medidas más importantes y decisivas para obtener un mayor rendimiento cuantitativo y cualitativo de la escuela".

Recomendaciones de la Conferencia sobre educación y desarrollo económico y social, Santiago, marzo, 1962.

PROGRAMA DE LA ESPECIALIDAD
PROBLEMAS DE FORMACION DE PROFESORES

por Angel Oliveros
Experto de la UNESCO

SAO PAULO
marzo, 1963

(212/63/DAM/AO)

UNIVERSIDADE DE SAO PAULO-UNESCO
CENTRO REGIONAL DE PESQUISAS EDUCACIONAIS
PROYECTO PRINCIPAL DE EDUCACION PARA AMERICA LATINA
VI CURSO DE ESPECIALISTAS EN EDUCACION

Especialidad: Formación de Profesores
Profesor: Angel Oliveros
FP-1/63

Serie: Organización
Grupo: Planeamiento
Nº: 1

PROGRAMA DE LA ESPECIALIDAD
PROBLEMAS DE FORMACION DE PROFESORES

"La formación de los maestros es y será siempre, el problema capital de la educación y uno de los que con mayor gravedad se presentan en América Latina. Basta tener presente que, además de los ... 500.000 maestros que ya serían necesarios para atender a toda la población en edad escolar, solo un 52% de los que ejercen actualmente la docencia tienen preparación sistemática para el ejercicio de la función docente".

Informe sobre el desarrollo del Proyecto Principal nº1 (1957-60).

PRIMERA PARTE
I N T R O D U C C I O N

El Curso de especialistas en educación que, desde 1958, viene funcionando simultáneamente en las Universidades de Chile y de São Paulo (Brasil) es una de las varias realizaciones del Proyecto principal de la UNESCO para la extensión y mejoramiento de la educación en América Latina, contando con la ayuda y el apoyo de los Gobiernos de esta región y especialmente de los de Chile y Brasil.

Los proyectos principales de la UNESCO son definidos como "actividades especiales escogidas entre las de una esfera prioritaria. Deben ser de magnitud suficiente para producir, en determinado plazo, resultados considerables y prácticos para la solución de problemas importantes; por lo general entrañarán la cooperación de diversas disciplinas".

El proyecto principal para América Latina, también conocido como Proyecto nº1, fué aprobado en la Conferencia general de la Organización realizada en Nueva Delhi en noviembre-diciembre de 1956. El paso siguiente fué la formación de un Comité Consultivo Intergubernamental integrado por 12 países de la región que se reunió por primera vez en la Habana, (18-20 febrero de 1957) y recomendó al Director General de la UNESCO el plan de trabajo y los lineamientos básicos del Proyecto.

La segunda reunión del Comité (Panamá, 29 abril-2 mayo 1958) fijó los objetivos del Proyecto, a saber:

1. Estimular el planeamiento sistemático de la educación en los países de América Latina.
2. Fomentar la extensión de los servicios de educación primaria mediante grandes y continuados esfuerzos durante estos años con el propósito de que, en 1968, se alcance el objetivo de una atención educativa adecuada para la población en edad escolar de la América Latina.
3. Impulsar la revisión de los planes y programas de estudios de la escuela primaria de tal modo que ofrezcan iguales oportunidades educativas para todos los niños, en cuanto a duración de la escolaridad y nivel de estudios; se adapten de una manera efectiva a las peculiares necesidades de la población en las diversas zonas o regiones de cada país y respondan a las orientaciones que los cambios y aspiraciones de la sociedad demandan de la educación.
4. Mejorar los sistemas de formación de los maestros; impulsar el perfeccionamiento constante de los mismos durante su vida profesional y contribuir a la elevación del nivel económico y social de la profesión docente.
5. Preparar para cada país latinoamericano un núcleo de dirigentes y especialistas de la educación, con formación de nivel superior, capaces de impulsar y orientar las reformas y avances, que requiere la educación primaria latinoamericana.

Las reuniones siguientes del Comité Consultivo Intergubernamental han sido en México (14-19 marzo 1960) (1) y Santiago de Chile (20-22 marzo 1962) (2), estando prevista la V Reunión para el año 1964, en Brasil. En ambas reuniones se han presentado informes sobre los avances logrados en el Proyecto que son de gran interés para cuantos se ocupan de educación en esta area.

El Proyecto principal es administrado por un Coordinador que forma parte de la Oficina regional de educación de la UNESCO para el Hemisferio occidental, con sede en Santiago de Chile, Avenida Providencia n° 871. El director del Departamento de Educación de la UNESCO tiene la dirección superior del proyecto, asesorado por representantes de otros departamentos y servicios.

En los cinco años transcurridos desde el comienzo de sus actividades puede resumirse así la labor del proyecto: han pasado de 4 a 16 los países que tienen establecidos organismos de planeamiento; la matrícula en la Escuela primaria se ha incrementado en un promedio, para toda la región, del 34%; ha habido también un incremento del 25% en el número de maestros; se han creado cinco Escuelas Normales Asociadas al proyecto que, con la asistencia de técnicos de la UNESCO, se han convertido en centros pilotos y de experimentación. Por último, en el objetivo que más directamente nos atañe, la formación de especialistas y dirigentes de la educación, cada año se forman alrededor de 30 especialistas en Chile y 40 en Brasil, que constituyen un valioso fermento de mejora a la vuelta a sus países de origen, sobre todo al integrarse en equipo con los becarios de años anteriores y mantener vivo el espíritu institucional.

 (1) Vease Proyecto Principal de Educación Unesco-América Latina. Boletín trimestral, n°5, enero-marzo 1960

(2) Id. id. id. n°14, abril-junio 1962

Este es, pues, el marco general en que se sitúa nuestro curso y dentro de él la especialidad de problemas de la formación de profesores que responde al objetivo n°4 del proyecto, antes enunciado.

El presente programa quiere ser una ayuda y una guía más permanente que las palabras para los que deseen seguir esta especialidad, para los que ya la siguieron o, finalmente, para quienes haciendo otras, tengan necesidad o simple deseo de acercarse a la problemática que la formación de profesores presenta.

Las partes de que consta son:

- Primera: Introducción
- Segunda: Objetivos
- Tercera: Contenido
- Cuarta: Organización y método
- Quinta: Bibliografía

El programa completo constituye una ampliación del que vengo utilizando desde 1961 (1) y una síntesis de mi experiencia al frente de esta especialidad en las Universidades de Chile y Sao Paulo.

Quisiera desde aquí rendir mi homenaje de gratitud a los profesores becarios que, desde 1960, siguieron esta especialidad y que, con su trabajo y con su crítica constructiva, han estimulado mi deseo de superación en este campo de trabajo.

(1) Vid. Proyecto Principal de Educación Unesco-América Latina. Boletín trimestral, n°11, julio-septiembre 1961, pág 77-78.