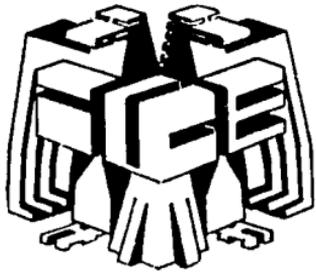


315623²_{2ej}



**INSTITUTO UNIVERSITARIO DE
CIENCIAS DE LA EDUCACION A.C.**

CON ESTUDIOS INCORPORADOS A LA
UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA
DE MEXICO



**"COMO FORJAR LA PERSONALIDAD
DOCENTE EN CONALEP?
PROYECTO DE RECLUTAMIENTO,
SELECCION Y CAPACITACION DE
PERSONAL DOCENTE PARA CONALEP"**

T E S I S
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE
LICENCIADO EN PEDAGOGIA
P R E S E N T A
NORBERTO CERVANTES CONTRERAS

Asesoría de Tesis:
LIC. RODRIGO FRANYUTTI GARCIA



MEXICO, D.F.

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

1993



UNAM – Dirección General de Bibliotecas Tesis Digitales Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS © PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

Todo el material contenido en esta tesis está protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.

I N D I C E

| | PAG. |
|--|------|
| INTRODUCCION. | 1 |
| CAPITULO I ANTECEDENTES HISTORICOS DE CONALEP | 7 |
| A) DECRETO DE CREACION. | |
| B) REGLAMENTO INTERNO. | |
| C) GENERALIDADES DEL SISTEMA. | |
| CAPITULO II HISTORIA ANTROPOLOGICA DEL MAESTRO | 37 |
| A) UN TIPO DE EDUCADOR EN CADA EPOCA. | |
| B) EL MAESTRO A TRAVES DE LOS TIEMPOS. | |
| C) LA EDAD MODERNA - COMENTARIOS GENERALES. | |
| CAPITULO III PERSONALIDAD Y PSICOLOGIA DEL MAESTRO. | 70 |
| A) LA EDUCACION UN PROCESO INTEGRAL. | |
| B) LA PERSONALIDAD -EN EL EDUCADOR-. | |
| C) LA DINAMICA DEL GRUPO Y EL PROFESOR. | |
| D) EL EDUCADOR Y EL EDUCANDO -CORRIENTES PSICOLOGICAS. | |
| CAPITULO IV LA PERSONALIDAD DEL MAESTRO CONALEP. | 94 |
| A) LA POSICION DEL MAESTRO. | |
| B) UNA FILOSOFIA PARA EL MAESTRO. | |
| C) EL MAESTRO ACADEMICO Y EL MAESTRO TECNOLÓGICO. | |
| D) MIRAR HACIA EL FUTURO CON UNA ACTITUD MEJOR. | |
| CAPITULO V PROYECTO DE RECLUTAMIENTO, SELECCION Y CAPACITACION DE PERSONAL DOCENTE PARA "CONALEP". | 136 |
| A) INTRODUCCION Y OBJETIVOS. | |
| B) SITUACION ACTUAL -SITUACION PROPUESTA. | |
| C) CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES Y ORGANIGRAMA. | |
| D) DESCRIPCION DEL PROYECTO. | |
| E) PERFIL Y DESCRIPCION DE PUESTOS. | |
| F) ARGUMENTO PARA LA PROPUESTA EN MARCHA. | |
| CONCLUSIONES. | 161 |
| SUGERENCIAS | 165 |
| BIBLIOGRAFIA. | 167 |

INTRODUCCION.

Esta tesis trata sobre el maestro, personaje en el que se deposita la tarea de formar a los nuevos profesionales, a los nuevos técnicos, obreros ó trabajadores calificados, los que harán frente a todos y cada uno de los problemas de la vida moderna.

En los últimos tiempos, se ha venido presentando un avance acelerado tanto en la ciencia como en la tecnología, que incluye una mecanización industrial, agrícola, marítima, etc... La utilización misma de nuevas fuentes energéticas, creando así, materias primas sintéticas, procesos biológicos, físicos; sin olvidar a la pedagogía y otras fuentes de conocimiento. Esto permite que la ciencia se convierta en fuerza productiva directa de las sociedad moderna de la cual también es partícipe México. La revolución científica con sus cambios, traen como consecuencia efectos que afectan la relación entre los mismos hombres y del hombre con la maquina, esto tiene importantes consecuencias en la educación y la lucha de esta por que no se pierda el fin primordial de la misma.

Esto explica por lo tanto, la importancia de la presencia del profesor y el papel que éste desempeña en el "todo" del proceso educativo.

Los mismos avances científicos y tecnológicos en la educación permiten un mejor conocimiento del educando en cuanto a su desarrollo Bio-Psico-Social, abriendo caminos para profundizar; por parte del profesor, el dominio de la materia de enseñanza, de los recursos didácticos en la práctica, mejorando formas de organización escolar que hacen posible buenas capacidades pedagógicas del

educador, localizando capacidades en el educando de lógica y creatividad vistas y contempladas para su formación integral. Sin embargo, el educador habrá que enfrentarse a contradicciones que atenten contra su misma personalidad, obstáculos como la irresponsabilidad, el desinterés, la materialización absoluta olvidando al ser humano, en fin, que vayan en contra de su ética, en contra del respeto a la dignidad humana: "La de ejemplificar y educar".

La lucha por elevar la actividad Pedagógica en el camino a la profesionalización es del profesor y él mismo es el encargado de dignificar la profesión docente, logrando así, adecuadas condiciones para el desarrollo de su labor, apoyándose en los avances científicos y tecnológicos, poniéndolos al servicio de la educación.

El Colegio Nacional de Educación Profesional Técnica "CONALEP" que tiene un proyecto educativo concreto y cuyos objetivos primordiales son, el de preparar a profesionales técnicos post-secundaria; vinculados a sistema de enseñanza con la estructura productiva del país (México); colocando centros educativos -planteles- que satisfagan las necesidades regionales de cada zona con sus características socio-económico; preparando a estos técnicos no solo bajo una especialidad, sino que también adquiera esa formación humana que les permita su desarrollo integral. Son estos sus objetivos y que a su vez se ven reflejados en su ideario-filosófico identificado por su logotipo, que en pocas palabras representa un núcleo en el que se agrupa un interés común, el aprendizaje; este núcleo es un círculo que representa la unidad maestro-alumno (en-

señanza-aprendizaje) dividido a lo largo en sus aberturas dando la idea de movimiento, de entrada y salida. Y es el color, verde quien representa al colegio por su relación serena, inteligente, jovial con carácter nuevo y esperanzado en cumplir sus propósitos.

Para lograr esos fines y metas, e ir de acuerdo con su ideario filosófico CONALEP necesita un tipo específico de maestros. Pero no cuenta con un plan que le garantice contar con el tipo de maestros que requieren para lograr tales propósitos. Este es el objetivo de la tesis.

No se quiere proponer, un plan meramente utilitarista; sino uno pedagógicamente válido, es decir, un plan que logre maestros no solo conocedores de su área o asignatura, sino que estén humanamente preparados.

Por eso se ha dividido la presente tesis en cinco capítulos. El primer capítulo da a conocer el plan general de el colegio nacional de educación profesional técnica "CONALEP", al servicio de la educación; que desde su creación se ha considerado como una institución con autonomía propia, con objetivos propios que coadyuvan al desarrollo tecnológico-profesional del país (México); que demanden satisfactoriamente parte de las necesidades productivas y de servicios de la nación con sus egresados; organismo que con toda una gama de profesiones enriquecen su funcionamiento y contribuyen a su crecimiento y desarrollo. Contando, desde su más alta jerarquía hasta aquel que tiene el último puesto con todas y cada una de las garantías, derechos y obligaciones que un trabajador al servicio de su deber profesional, presta ante aquel que solicita

sus servicios.

"CONALEP" es una nueva opción relativamente joven en el que hacer educativo.

El capítulo dos, habla sobre el personaje histórico del maestro, ese personaje histórico que a través del tiempo a dejado un legado de valores que enriquecen la personalidad misma del maestro contemporáneo.

Solo basta repasar la historia de la educación para contemplar la importancia que éste ha tenido al paso de los siglos, desde antes de Cristo hasta después de él. Profesores protagonistas de oriente y occidente, del viejo y nuevo mundo, de pensamientos materialistas e idealistas, abstractos y simples.

Este segundo capítulo tiene como finalidad el contemplar a los diferentes tipos de educador quienes por su experiencias, enseñadoras y aportes a la educación, hoy en día solo queda el enriquecimiento de éstas para experimentarlo en carne propia, ponerlas en práctica y dándoselas a quienes no las conocen.

El tercer capítulo hablará esencialmente de las aportaciones que la psicología y la pedagogía en manifiesto ponen al servicio del maestro, para contribuir con el desarrollo de su personalidad basándose en un concepto claro y específico de lo que la educación pretende en el educador para formar educandos.

Es el maestro quien debo poseer, una personalidad emprendedora, creativa, dinámica, arquitectónica, etc..., reflejado en su

relación interpersonal.

La educación es un proceso integral y como tal el educador está obligado a llevar hasta su fin último, el de lograr el desarrollo armónico de las potencialidades del hombre a quien educa.

Si en el capítulo segundo se observan los valores del maestro histórico, en el tercer capítulo se destacan los valores, que (apoyados por los históricos) hoy en día contemporáneamente hablando el maestro debe poseer, conforme a la ciencia de la educación y en torno a la ciencia de la conducta humana.

El capítulo cuarto trata específicamente sobre la personalidad del maestro CONALEP, personalidad que así lo exige de acuerdo a sus objetivos, no importando su estratificación, área o nivel; simplemente que el educador debe de ir conforme a la reforma académica así propuesta, además, se debe plenamente identificar con el colegio no solo por los reglamentos de éste, sino que también por su carácter jurídico de mexicano respaldado por el artículo tercero constitucional y la ley federal de educación.

El maestro CONALEP sea académico o tecnológico esta en virtud de ser un ser eminentemente humano, ético y profesional puesto que prepara a futuros profesionales. Todo docente que como profesor se desempeña debe mirar hacia un futuro con una actitud de formador en la integridad humana respetando la dignidad propia y de quienes educa, orienta, guía, enseña, etc...

La filosofía de este organismo debe incrementar su carácter humanístico y hacer que su personal docente así se sienta, en su

tarea educativa.

Por ello, el quinto capítulo es una propuesta de reclutamiento, selección y capacitación docente para CONALEP, finalidad primordial del presente trabajo.

Este capítulo pone de manifiesto, la situación actual deficiente en el proceso de selección y contratación de maestros, por lo cual el colegio atraviesa permanentemente. La situación propuesta que en el capítulo quinto se describe, con sus objetivos, organigrama, perfil y operación conjunta de centros de capacitación darán a CONALEP este tipo de maestros que estará siempre identificado con la institución, capacitándole en las áreas de conocimiento, específicamente el Psico-Pedagógico que ayudará no solo a hacerse entender por sus educandos, sino que también los entenderá.

Los centros de capacitación docente que se proponen a CONALEP, son el inicio de formar a profesionales maestros y así conjuntamente contribuir a la formación de profesionales técnicos, Estos serán sus frutos.

CAPITULO I

ANTECEDENTES HISTORICOS DE C O N A L E P.

A) DECRETO DE CREACION.

B) REGLAMENTO INTERNO.

C) GENERALIDADES DEL SISTEMA.

A) DECRETO DE CREACION.

En el presente capitulo, se describirá bajo que condiciones se creo un organismo denominado CONALEP, su organización y escritura. Esta descripción se fundamenta en la necesidad de crear un nuevo organismo que satisfaga las demandas de los sectores productivos y/o de servicios; coincando a sus frutos en niveles intermedios entre los estudios superior y entre los que no han tenido una capacitación o preparación mas allá del nivel bachillerato.

Por ello, permite a esta nueva opción relativamente joven en la educación llamada CONALEP, formarse para tales puestos intermedios, como se llaman, Obreros calificados o simplemente técnicos profesionales.

Estos puestos intermedios, son hoy en dia muy demandados en los diferentes sectores, porque satisfacen por su preparación teórica y práctica, los requisitos propios del desarrollo y crecimiento económico de los mismos.

Por eso es indispensable adentrarse en el nacimiento del tema, además de conocerle de una manera general...

El Diario Oficial de la Nación, publica:

"José López Portillo, Presidente constitucional de los Estados Unidos México, en ejercicio de la facultad que me confiere el artículo 89, fracción I, de la Constitución General de la República y con fundamento en los Artículos 45 de la Ley Orgánica de la Administración

Federal de Educación y

CONSIDERANDO

Que es preocupación del Estado proporcionar a la Población la educación que propicie su armonioso desenvolvimiento social, humano y profesional;

Que el avance científico tecnológico y el desarrollo económico del País, así como la necesidad de fortalecer el proceso productivo, exigen la formación de personal Profesional Calificado;

Que en consecuencia, es urgente contar con Instituciones que impulsen la Educación Profesional Técnica y vinculen de forma más fructífera a la escuela y al Educando con los medios de producción, y

Que por lo mismo, es necesario reorientar y revalorar las profesiones técnicas, estimulando su mayor aplicación a los requerimientos productivos nacionales, regionales y sectoriales y aplicando así las opciones de educación post-secundaria que equilibran la preparación técnica con la formación cultural y social del Educando; he tenido a bien expedir el siguiente DECRETO que crea el Colegio Nacional de Educación Profesional Técnica.

Artículo 1o.- se crea el Colegio Nacional de Educación Profesional Técnica como organismo Público Descentralizado del Estado, con Personalidad Jurídica y

Patrimonio Propios.

Artículo 2o.- El Colegio tendrá por objeto contribuir al desarrollo Nacional mediante la preparación del Personal Profesional Calificado a Nivel post-secundaria que demande el Sistema Productivo del País.

Artículo 3o.- El Gobierno del Colegio estará a cargo de:

- I.- La Junta Directiva;
- II.- El Director General, y
- III.- Los Directores de los Planteles.

Artículo 4o.- La Junta Directiva se integrará por siete miembros designados en los términos que a continuación se señalan:

I.- Los integrantes de la Junta Directiva Constituyente serán nombrados por el Secretario de Educación Pública;

II.- Los primeros integrantes de la Junta Directiva fijarán el orden de renovación, de acuerdo con el resultado de la insaculación que deberán realizar;

III.- Después de los primeros dos años, el Secretario de Educación Pública, designará anualmente al miembro que ocupe el último lugar.

IV.- Concluido el orden fijado por instauración, el miembro más antiguo será igualmente sustituido, y

V. Cuando se presenten vacantes, el Secretario de Educación Pública hará las designaciones correspondientes en forma inmediata.

Artículo 5o. El Director General del colegio será designado y removido por el Presidente de la República.

Artículo 6o. Los Directores de los Panteles del Colegio serán designados por la Junta Directiva con base en las ternas que le presente el Director General, previa auscultación que realice en los medios interesados en el buen funcionamiento del Plantel.

Artículo 7o. El Colegio contará con un Consejo Constitutivo integrado por representantes connotados de los Sectores de Actividades Profesionales, Sociales y Económicas del País, que asesora a la Junta Directiva en lo concerniente a los aspectos académicos y administrativos de la Institución.

Artículo 8o. Habrá un Consejo Académico integrado por profesionales de reconocido prestigio y experiencia en los campos técnicos, docentes y administrativos que asesoran al Director General en los aspectos de planeación, investigación, desarrollo, implantación, evaluación y modificación de los Planes y Programas del Colegio.

Artículo 9o. Corresponde a la Junta Directiva:

- I. Establecer las Políticas Generales de la Institución y aprobar los Planes y Programas de Estudio del Colegio;
- II. Aprobar el proyecto de Presupuesto Anual de Ingresos y Egresos del Colegio;
- III. Evaluar los Planes y Programas de la Institución;
- IV. Expedir el Reglamento interno del Colegio;
- V. Autorizar los Nombramientos y Remociones de los funcionarios de alto nivel que haga el Director General conforme al Reglamento Interior del Colegio;
- VI. Nombrar y Remover a los Directores de los Planteles del Colegio;
- VII. Disponer el establecimiento de Planteles del Colegio en diversos lugares del territorio Nacional conforme a los requerimientos que se planteen;
- VIII. Vigilar que se constituyan los consejos a que se refiere el Artículo 16;
- IX. Designar a los miembros del Consejo Consultivo del Colegio, y
- X. Las demás funciones que le confieran este ordenamiento y otras disposiciones legales.

Artículo 100. La Junta Directiva sesionará con la asistencia de su Presidente o, en su ausencia, con la del miembro que le siga en el orden previsto en la Fracción II del Artículo 10. 4o, y de la mayoría de sus resoluciones serán tomadas por mayoría, siempre, quien preside la sesión tendrá voto de calidad en caso de empate.

Artículo 110. Para acreditar los estudios que en el se realicen, el Colegio expedirá constancias y Certificados de Estudios y otorgará Diploma y Títulos Profesionales a quiénes cumplan con los requisitos establecidos por la Institución y por las disposiciones aplicables en materia de Educación y Ejercicio Profesional.

Artículo 120. El Colegio podrá revalidar y establecer equivalencias de estudios para efectos de ingreso a la Institución, así como otorgar reconocimientos de validez oficial a los estudios de Escuelas Particulares que deseen impartir Educación Profesional Técnica, post-secundaria y ejercer la supervisión de las mismas.

Artículo 130. El Director General tendrá las siguientes facultades y obligaciones:

- I. Representar legalmente al colegio;
- II. Dirigir técnica y administrativamente al Colegio;

III. Establecer las unidades técnicas y administrativas necesarias para el desarrollo de las actividades de la Institución, conforme al Reglamento Interior;

IV. Implantar planes y programas para el mejoramiento y actualización profesional de los Profesores e Instructores que participen en las tareas del colegio;

V. Realizar y auspiciar tareas editoriales y de difusión relacionadas con la educación a cargo del Colegio;

VI. Formular el proyecto de presupuesto anual de Ingreso y Egreso del Colegio y someterlo a la consideración de la Junta Directiva;

VII. Suscribir Convenios con los Estados, Municipios y Entidades Paraestatales, para el establecimiento de Planteles de Educación Técnica Profesional;

VIII. Suscribir Convenios con Instituciones Públicas y Privadas tendientes a regular su participación en la Educación Técnica Profesional;

IX. Designar y remover a los funcionarios de alto Nivel del Colegio, previa autorización de la Junta Directiva.

X. Someter a la aprobación de la Junta Directiva el proyecto de Reglamento Interior del Colegio;

XI. Expedir el Manual de Organización de la Institución.

XII. Designar a los miembros del Consejo Académico del Colegio y presidirlo;

XIII. Participar con derecho a voz, en las reuniones de la Junta Directiva.

XIV. Reunir un Informe Anual a la Junta Directiva.

XV. Establecer, convocar y presidir la Comisión Interna de Administración y Programación del Colegio, en los términos del Reglamento Interno, y

XVI. Las demás que le confieran este ordenamiento y otras disposiciones legales.

Artículo 15. Los Directores de los Plantales tendrán las siguientes facultades y obligaciones:

I. Dirigir técnica y administrativamente las tareas del Plantel;

II. Complementar en el ámbito de su competencia las directrices, acuerdos, resoluciones y disposiciones que emanen de las Autoridades Superiores del Colegio;

III. Constituir y presidir el Consejo del Plantel;

IV. Informar al Director General del desarrollo de las actividades del Plantel y someter al mismo los a-

suntos que deba resolver conforme al presente DECRETO y al reglamento interior del Colegio, y

V. Las demás que le confieran este ordenamiento y otras disposiciones legales.

Artículo 16. En cada uno de los Planteles del Colegio se constituirá un Consejo que funcionará como mecanismo mixto que permita la participación de la Comunidad y de los sectores productivos.

Artículo 17. Corresponde a los Consejos de los Planteles:

I. Proponer planes y programas a los Directores de los Planteles;

II. Proponer a los Directores de los Planteles de la creación de Nuevas Carreras;

III. Opinar sobre los procedimientos y requisitos para el ingreso y promoción del Personal Docente;

IV. Vigilar las actividades administrativas del Plantele y

V. Las demás que le confieren este ordenamiento y otras disposiciones legales.

Artículo 18. El Patrimonio del Colegio estará constituido por:

II. Las aportaciones, legados y donaciones que en su favor se otorguen;

III. Los bienes que adquiera o que se le otorguen

para su funcionamiento, y

IV. Los demás ingresos que perciba por cualquier otro Título legal.

Artículo 19. La Comisión Interna de Administración y Programación, funcionaría como mecanismo de participación de las distintas unidades administrativas del Colegio, a fin de coordinar los Programas de Acción y mejoramiento administrativo del mismo para incrementar su eficiencia y contribuir a la del Sector Público en su conjunto.

Artículo 20. Las relaciones de Trabajo entre el Colegio Nacional de Educación Profesional Técnica y sus trabajadores se regirá por la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, reglamentaria del Apartado B del Artículo 123 constitucional.

Se consideran Trabajadores de Confianza: El Director General, los Directores de Planteles, y en general, el personal Académico o Administrativo que desempeñe tareas directivas, de inspección, supervisión o vigilancia, de acuerdo con lo previsto por el Artículo 5o. de la Ley mencionada.

Artículo 21. Los trabajadores del Colegio Nacional de Educación Profesional Técnica quedan incorporados al régimen de la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado.

ARTICULOS TRANSITORIOS.

Primero.- Este decreto entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el " Diario Oficial de la Federación ".

Segundo.- La primera sesión de la Junta Directiva será convocada y presidida por el miembro de la Junta que para tal fin designe el Secretario de Educación Pública y, a partir de la segunda, las sesiones serán presididas sucesivamente por los demás miembros; en el orden en el que se establezcan en la fracción I del Artículo 40.

Tercero.- El reglamento interior del Colegio será expedido dentro de los seis meses siguientes a la entrada en vigor del presente Decreto.

Cuarto.- Se derogan las disposiciones que se opongan a este Decreto,

Dado en la Presidencia del Poder Ejecutivo Federal, en la Ciudad de México, Distrito Federal, a los 27 días del mes de diciembre de mil novecientos setenta y ocho". (1)

Lo que se acaba de escribir, es la Ley, y la Ley misma otorga el cumplimiento de las funciones para que puedan ejercer tales, que no cambie, al contrario, se lleven a cabo todas y cada una de

(1) Diario Oficial de la Nación. (Diciembre de 1978).

Las disposiciones, derechos y consideraciones, tan urgentes en la sociedad mexicana, y que al principio de este inciso se escribió; no sólo para iniciar una nueva década, sino para los tiempos que lo exigieron y lo exigen hoy en día.

B) REGLAMENTO INTERNO.

El propósito del inciso al igual que el del Capítulo es presentar la personalidad, el espíritu y la filosofía de CONALEP, porque desde su fundación éste ha participado activamente con México ampliando la potencialidad de sus servicios de acuerdo al campo de acción según se ha requerido.

Entre todo un equipo de trabajadores que se han unido al Colegio, como Ingenieros, Arquitectos, Sociólogos, Psicólogos, Pedagogos y Licenciados en todas las especialidades, además de Técnicos, Administrativos, Docentes y Auxiliares forman un grupo de gente tan importante que se integra al esfuerzo enconado a la educación y al progreso.

Por ello:

"El objetivo fundamental de la Institución es preparar personal profesional a nivel post-secundaria para su inmediata incorporación a las Actividades productivas, para cumplir esta misión se han formado los siguientes objetivos:

- 1) Operar en el ámbito nacional a través de Centros Educativos en los que se de atención a los requerimientos de cada zona de acuerdo con sus características socioeconómicas.

- 2) Vincular el sistema de enseñanza con la estructura productiva.
- 3) Proporcionar la información técnica especializada colateral a una sólida preparación humanística que permita el desarrollo integral de los educandos.
- 4) Revalorizar las Profesiones y a los profesionales Técnicos en la Sociedad". (2)

Sin lugar a duda, los objetivos dan respuesta a las necesidades de preparar Profesional Técnico que fortalezcan el desarrollo del país.

Es también de toda Institución ser identificada por un Logotipo: la necesidad de crear un símbolo que le represente, porque ésta requiere la obtención de una personalidad propia.

"El Colegio es un núcleo en el que se agrupa un interés común: el aprendizaje. Este concepto se expresa simbólicamente en el Logotipo por medio de un círculo que representa la unidad.

Considerando que todo proceso educativo está integrado por dos partes fundamentales: Maestro-alumno (Enseñanza-Aprendizaje), el círculo de unidad se divide por medio de dos aperturas situadas de manera opuesta representando la idea de entrada y salida. (Ver Figura 1).

(2) Manual de Convención "COPIER", p.4.

LOGOTIPO



FIGURA 1

Con el fin de crear una imagen de solidez, se en-
grosarán los elementos que integran la figura alar-
gando dos de los extremos hacia el exterior en forma
horizontal, para dar la idea de movimiento.

Una vez obtenido el diseño del símbolo se esco-
gió el verde como color apropiado por su relación con
la serenidad y la inteligencia y para reforzar el ca-
rácter nuevo y joven de CONALEP.

Así se obtuvo la imagen visual que la Institución
merece y que ha logrado su permanencia en la mente de
la comunidad de CONALEP y en el público, debido a su
sencillez y equilibrio estético". (3)

Por estas características el Colegio se apoyó en un diseño
gráfico para destacar sus actividades, obteniendo así y como re-
sultado un mayor poder de difusión, de comunicación con la comu-
nidad a través de una imagen Institucional.

CONALEP es considerado como una organización dinámica,

(3) IBIDEM, P. 5.

optimista y positiva, que crece, reflejo de su salud y del grado de expansión que alcanzan sus integrantes, de ahí que se hace a continuación mención de algunas características que distinguen tales cualidades.

"a) Los programas de estudio están diseñados de tal forma que el Estudiante pueda participar en el proceso tecnológico, ya que al finalizar su formación como Profesional Técnico, en cualquiera de las especialidades que imparte el CONALEP, podrá integrarse a la actividad productiva.

b) La formación humanística es parte de los programas de estudio, a fin de que los estudiantes adquieran un panorama general de la situación socio-cultural del País.

c) Los estudios de carácter terminal; los egresados cuentan con una carrera y por lo tanto se les concede Título o Cédula Profesional, en la especialidad que su región necesita y para la cual fueron preparados por el CONALEP". (4)

Lo antes mencionado atiende a la preparación de los jóvenes en las zonas donde los recursos y mercados potenciales ofrecen posibilidades para alcanzar altos niveles de productividad y estímulo social regional.

(4) IBIDEM, P. 6.

Actualmente la Institución cuenta con centros educativos en todos los Estados de la República.

En 1979 se iniciaron actividades académicas en nueve centros, de entonces a la fecha el número de Planteles ha crecido 2000% y las carreras (Especialidades) que ofrece están distribuidas en cinco áreas:

- I.- Administración.
- II.- Agropecuaria.
- III.- Industrial.
- IV.- Pesca.
- V.- Salud.

Por ello para lograr eficientemente sus objetivos, el CONALEP fundamenta su estructura orgánica en:

"OFICINAS NACIONALES.

- 1) ORGANO DE GOBIERNO:
 - 1.1) JUNTA DIRECTA...
 - 1.2) DIRECTOR GENERAL...
 - 1.3) DIRECTORES DE PLANTELES...
- 2) UNIDADES ADMINISTRATIVAS:
 - 2.1) DIRECCION DE ADMINISTRACION Y FINANZAS.
 - 2.2) DIRECCION DE PROMOCION Y VINCULACION.
 - 2.3) DIRECCION ACADEMICA.
 - 2.4) DIRECCION DE EVALUACION Y CERTIFICACION.
 - 2.5) DIRECCION DE ADQUISICIONES.
 - 2.6) DIRECCION DE PLANEACION.

2.7) DIRECCION DE ASUNTOS JURIDICOS.

2.8) DIRECCION DE INMUEBLES Y EQUIPAMIENTO.

3) ORGANIZACION STAFF:

3.1) CONTRALORIA INTERNA.

(VER ORGANIGRAMA 1).

Las funciones principales de cada unidad administrativa son:

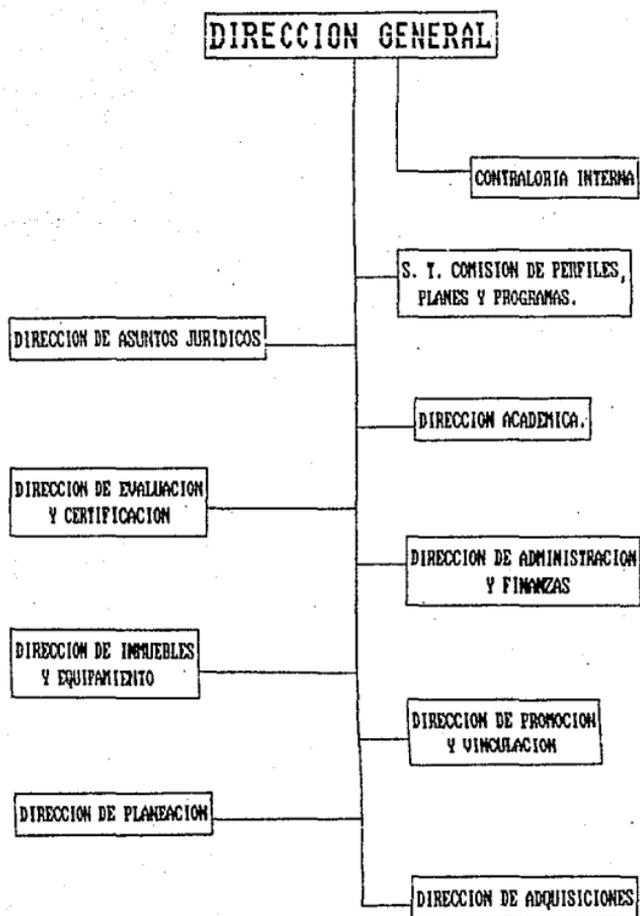
Dirección de Administración y Finanzas.

Para la elaboración y aplicación del presupuesto del Colegio, fue creada la D.A.F. la cual tiene bajo su cargo, controlar los ingresos y egresos que por distintos conceptos obtienen el Colegio, y suministrar a los Planteles y áreas corporativas los recursos financieros, materiales, humanos, etc., que requiere para funcionar adecuadamente.

Esta dirección se encarga también de organizar y dirigir las actividades relacionadas con la administración de personal, y auspicia los cursos de capacitación como medio para el desarrollo del personal administrativo, así mismo, realiza acciones para el mantenimiento de un clima laboral favorable.

Dirección de Promoción y Vinculación.

Su función es promover las actividades y acciones del Colegio, en el ámbito social, productivo y educativo vía los diferentes medios de comunicación y di-



ORGANIGRAMA 1

función: Organizar y dirigir el establecimiento de una comunicación y relación con los sectores productivos y de servicios en el País a través de campos académicos.

Cámaras Industriales y otras instituciones afines, son algunas de las funciones de esta dirección corporativa.

Dirección Académica.

Esta dirección dirige las demandas académicas y las políticas educativas emanadas de la Dirección General y sus áreas cooperativas, atiende al buen funcionamiento de los Planteles mediante supervisión y control de programas; establece también las normas para la selección y capacitación del personal docente y así la máxima eficiencia en el proceso enseñanza-aprendizaje.

Dirección de Evaluación y Certificación.

Se encarga de supervisar la aplicación de los exámenes de admisión de los aspirantes a ingresar al Colegio, se encarga de registrar los Planteles y Programas de estudio ante la Dirección General de Profesiones y evaluar los aspectos académicos de la Institución, de los futuros Profesionales Técnicos, se ocupa también de la expedición de los Certificados Constancias y Títulos Profesionales a los egresados.

Dirección de Adquisiciones.

Provee los recursos materiales necesarios para el

buen funcionamiento de las Direcciones Corporativas y de los Planteles.

Adquiere los equipos necesarios para el funcionamiento de Laboratorios y Talleres de cada Plantele; así como el mobiliario y equipo de oficinas que le requiera.

Dirección de Planeación.

Elabora estudios a niveles: Estatal, Regional y Sectorial, con el fin de determinar la demanda de Profesionales Técnicos en las especialidades más necesarias y establecer la localización de los Planteles.

Dirección de Inmuebles y Equipamiento.

Esta encargada de diseñar arquitectonicamente los Planteles según sus necesidades, determinar su construcción y establecer las guías de equipamiento de maquinaria, talleres y laboratorios adecuados a las especialidades que se imparten; son funciones de esta unidad administrativa.

La principal función del Organó Staff es:

Contraloría Interna.

Este Organó Staff se encarga de vigilar, tanto el sistema central como en los Planteles, el adecuado cumplimiento de las políticas, normas y sistemas fi-

nancieros, presupuestales y administrativos.

S.T. Comisión de Perfiles, Planteles y Programas de Estudio.

Elabora los programas de todas las asignaturas que se imparten en los diferentes Planteles del Colegio basándose en el perfil del Profesional que corresponde a su vez, a las necesidades del aparato productivo.

Produce materiales encaminados a establecer paquetes didácticos con base en las necesidades académicas de apoyo a la enseñanza. " (5)

A continuación también se describen las principales actividades de las unidades administrativas de los planteles...

"PLANTELES:

1) ORGANO DEL GOBIERNO

1.1) DIRECCION DEL PLANTEL

2) UNIDADES ADMINISTRATIVAS

2.1) DEPARTAMENTO DE ADMINISTRACION Y FINANZAS

2.2) DEPARTAMENTO DE SERVICIOS ESCOLARES

2.3) DEPARTAMENTO DE ACTIVIDADES TECNOLOGICAS

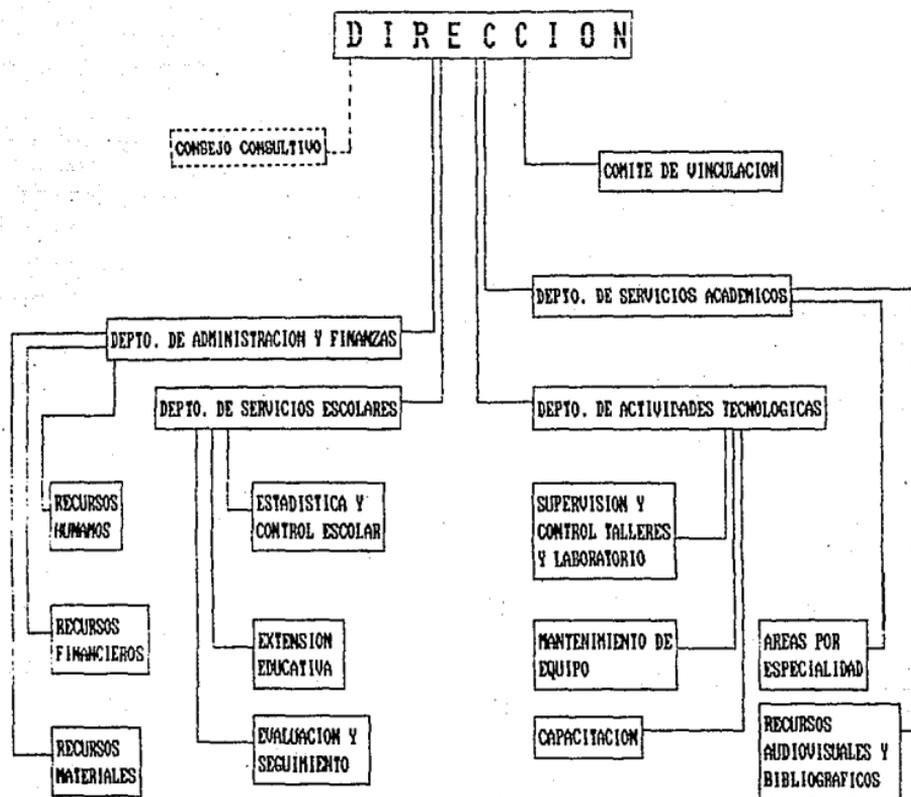
2.4) DEPARTAMENTO DE SERVICIOS ACADEMICOS

(ver organigrama 2)

Departamento de Administración y Finanzas.

Controla los ingresos, egresos y patrimonio del

(5) IRIDEM, P. 10-12.



ORGANIGRAMA 2

Plantel y coordina la formulación del presupuesto semestral y anual con base en los programas establecidos cuidando su correcta aplicación y ejercicio; realiza el proceso de reclutamiento, selección, contratación, inducción, capacitación, administración del personal y supervisa los servicios de intendencia, mantenimiento, vigilancia y cafetería del Plantel.

Departamento de Actividades Tecnológicas.

Coopera en la elaboración de programas de estudio correspondientes al área tecnológica; supervisa el cumplimiento de los mismos y evalúa los avances programáticos, promueve la sistematización de las prácticas profesionales; verifica existencias de materiales en talleres y laboratorios, proporciona el mantenimiento preventivo y correctivo de maquinaria, herramienta y otros equipos e instalaciones del Plantel; programa cursos de capacitación tecnológica.

Departamento de Servicios Académicos.

Promueve y dirige con el personal docente, el diseño, elaboración y utilización de apoyos didácticos, verifica la eficiencia y grado de avance de los programas de estudio vigentes; programa el uso de equipos de proyección de acuerdo con las necesidades de los docentes y controla el adecuado uso de las instalaciones, recursos audiovisuales y bibliográficos; programa

e imparte el curso introductorio de formación docente.

Departamento de Servicios Escolares.

Controla y supervisa el proceso de selección, admisión e inscripción de alumnos; elabora y entrega a los alumnos la documentación que corresponda; organiza, coordina y supervisa eventos culturales y deportivos dentro y fuera del Plantel para la participación de los alumnos; también elabora las estadísticas de evaluación y seguimiento de Alumnos y Egresados. " (6)

Es el Director de cada Plantel el directamente responsable de que estas actividades se cumplan; depositando su confianza en cada uno de los Jefes de Departamento, quienes tienen la misma jerarquía, pero cada uno a su labor y formación, además de manejar su personal para que las funciones de estas unidades administrativas coadyuben al buen funcionamiento, Académico-Administrativo del Plantel.

C) GENERALIDADES DEL SISTEMA.

A continuación se mencionaran algunos aspectos importantes del colegio; que éste considera a todo su equipo humano como una familia buscando, los mismos objetivos y los mismos propósitos.

"Sueldos. El sueldo que perciba le será asignado con base en la evaluación de las responsabilidades y actividades propias del puesto que ocupa...

(6) IRIDEM, P. 13-15.

Días de pago. Los pagos se efectuarán los días catorce y penúltimo de cada mes; si estos son de descanso o festivos, la remuneración se verifica el día hábil anterior...

Vacaciones. La Institución otorga al personal que ha cumplido seis meses de servicio, un periodo vacacional de diez días... que podrá ser:

- 1) La semana Santa y/o bien semana siguiente o anterior, o bien:
- 2) Periodo de fin de año... al personal con un año de labores le corresponden ambos.

Prima Vacacional. De nueve días por cada periodo siempre que haya cumplido seis meses de servicio...

Días festivos. 5 de Febrero, 21 de Marzo, 1o. de Mayo, 16 de Septiembre, 1o. de Noviembre, 20 de Noviembre.

Permisos de Ausencia.

- a) Permisos médicos...
- b) Licencias con Goce de Sueldo...
- c) Licencias sin Goce de Sueldo...

Gratificación. Como estímulo, la Institución otorga anualmente al personal que haya cumplido hasta un año de servicios gratificación de 40 días de sueldo.

Al personal con menos de un año calendario trabaja-

do, le corresponde una gratificación proporcional al tiempo laborado.

Actividades Culturales, Sociales y Deportivas.

Mantenerse en buena forma física y mental por medio de actividades en equipo ayuda a fomentar el compañerismo.

Horario. Los horarios de trabajo se ajustaran a 40 hrs. semanales y pueden ser corridos y/o mixtos...

Tarjetas de Asistencia. El sistema de tarjetas individuales que son checadas a las horas, entrada y salida.

Gafete. Identificación personal...

Comunicación. Mantener una constante comunicación entre el personal, es otro objetivo del Colegio...

Seguro de Vida. Cuando una persona ingresa como empleado en la organización, recibe de inmediato las formas de Póliza de Seguro de Vida con su respectivo instructivo...

Prácticas Recomendables. Mantenga con su Jefe relaciones amistosas... Considere a su Jefe un amigo. Recorra en todo a su Jefe inmediato... Establezca las mejores relaciones con sus compañeros de trabajo... Comparta desde el primer momento un ambiente de respeto.

Cuide como si fuera propio el equipo de trabajo.

Cuide que la confidencialidad se mantenga...

Sea usted puntual, cumplido y responsable en su trabajo.

Cuide su presentación personal...

Tome medidas de precaución...

Esmerese por conservar pulcramente su área de trabajo...

Mantenga actualizados sus datos personales... ".(7).

Estas entre otras cosas parte de los servicios que el Colegio pone a disposición para el desempeño organizacional tanto de los que laboran en oficinas Nacionales, como en los Planteles, incluyendo al personal de confianza y de base.

El personal docente no será mencionado ya que en el capítulo IV de este trabajo se hablará ampliamente de sus funciones, actividades, derechos y obligaciones para el Colegio.

Dtro de los servicios que CONALEP pone a disposición de su personal, es la inscripción al Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (ISSSTE).

"Esto representa para el trabajador, acceso a los siguientes beneficios adicionales:

- Atención médica y farmacia.
- Tiendas de descuento.

(7) IBIDEM, P. 16-19.

- Préstamos a corto plazo.
- Préstamos a mediano plazo.
- (para comprar bienes perecederos).
- Préstamos hipotecarios.
- Servicios Turísticos (TURISSSTE)
- Pensiones por jubilación y retiro ". (8)

Además de velar por la salud de sus cooperadores;

"CONALEP aporta al fondo de la vivienda del ISSSTE (FOVISSSTE), el 5% de su sueldo quincenal para crear un fondo de ahorro que le permita...

Tener acceso a créditos hipotecarios ya sea por la construcción, ampliación o reparación de casas o para la adquisición de casa o departamento". (9)

En general, estos son los antecedentes a lo que se le llama una nueva opción en la Educación Tecnológica para el Desarrollo Nacional.

Es así, que integrado el primer capítulo de esta obra, queda también de manifiesto el origen, la estructura, los objetivos, los servicios... de el Colegio Nacional de Educación Profesional Técnica; que al servicio de los Educandos (recursos humanos por el cual fue creado este organismo), exige un modelo de maestro para satisfacer y demandar sus necesidades.

(8) IBIDEM, P. 21.

(9) IBIDEM, P. 22.

Esta es la estructura de CONALEP. Esta estructura requiere de un maestro apoyado por métodos y valores, que puedan llevar a un fin enriquecedor tal propuesta educativa.

Ahora bien, ¿cual es el modelo de maestro que se le pueda proporcionar a CONALEP?. Para lograrlo, esta propuesta se hará de dos maneras:

La primera mediante un recorrido por la historia que mostrará las constantes exigencias seguras, probadas por el tiempo de lo que es un profesor.

La segunda presentando el perfil teórico de lo que debe ser un maestro según la pedagogía, y la psicología.

Posteriormente se confrontaran ambas fuentes con las exigencias de CONALEP, para poder presentar en consecuencia, una propuesta.

CAPITULO II.

HISTORIA ANTROPOLOGICA DEL MAESTRO.

- A) UN TIPO DE EDUCADOR EN CADA EPOCA.
- B) EL MAESTRO ATRAVES DE LOS TIEMPOS.
- C) LA EDAD MODERNA - COMENTARIOS GENERALES.

A) UN TIPO DE EDUCADOR EN CADA EPOCA.

Habiendo presentado los estatutos del Colegio Nacional de Educación Profesional Técnica (CONALEP) se adentrará al análisis del transcurso del tiempo, viendo al personaje más importante de esta obra: "EL PROFESOR", antropológicamente hablando, como un ser, que en cada época ha representado la transmisión de conocimientos; identificado como guía y ejemplo; formador e instructor, sabio y prudente; justo y fuerte; que son entre muchas de las opiniones del tiempo sobre este gran protagonista de la historia.

La misma historia de la educación confirma que a cada sociedad, sistema político y económico, corresponde también a un sistema educativo.

Cada sociedad, cada pueblo, ha necesitado un tipo de educación que a su vez ha requerido un tipo de educador.

Véase en el transcurso de este capítulo la diversidad de opciones educativas en que los hombres educan a sus generaciones futuras...

"Una educación para la guerra presupone la existencia de personas o de instituciones encargadas de preparar las generaciones jóvenes para los hechos bélicos. Esparta en la antigüedad clásica, es ejemplo de esta suerte de educación para la guerra. El Telpuchcalli, entre los Aztecas, era el sitio en donde se capacitaba a la juventud, mediante sistemáticas y difíciles pruebas para los hechos de armas y para el sojuz-

gamiento de otros pueblos". (1)

"La Educación Religiosa, desde otra perspectiva, necesitó a Educadores que formaran a los jóvenes para el ejercicio de las virtudes...

Las maravillas del mundo antiguo, en la cerámica requirieron de maestros que adiestraran a los jóvenes en el manejo del barro del cual surgió, la plástica figura de la vasija ornamentada con preciosismo sin igual...

La navegación - extraordinaria aventura por el desconocido territorio de los mares - necesitó también de maestros que forjaran a los intrépidos marinos, ampliaran el horizonte de los pueblos...

La ciencia, la técnica y el arte - aventuras también para ampliar los territorios por donde discurre la vida - han - requerido diversos tipos de Educadores, que además de ser producto de su tiempo, responden a ese tiempo y se adelantan, con aleteos de porvenir, a su minuto histórico". (2)

La religión, la alfarería o cerámica, la navegación y las ciencias, las técnicas y artes, son muestra y reflejo que para cada cosa, para cada ser debe existir una propiedad de enseñanza,

(1) ALEGRIA, Paula. "La educación en México antes y después de la conquista". P. 49.

(2) CERNA, Manuel. "La personalidad del Maestro". P. 44.

manifestada, y poniéndose en evidencia la necesidad de un educador, un instructor, un maestro.

En seguida se presenta un panorama histórico fundamental;

En las páginas siguientes, se leerá claramente, que cada época y cada pueblo han requerido un tipo especial de Educador; por su tipo de política, de ideología, de economía...

Se tomarán y se mencionarán algunos ejemplos históricopedagógicos del maestro a través de los tiempos, incióo, de este segundo capítulo que a continuación se presenta.

B) EL MAESTRO A TRAVES DE LOS TIEMPOS.

Es de sumo interés recorrer, el maravilloso escenario del pasado en lo que atañe a la obra de los maestros y a la consideración que los diversos pueblos les han dado.

A continuación se presenta a Egipto, un pueblo con enigma y grandeza, antiguo con una gran cultura en su momento...

EGIPTO.

"Para quienes aceptan la tesis de que el medio físico influye sobre la personalidad del hombre, la actitud de los egipcios en la época primitiva, reflejaba un carácter optimista, alegre, confiado en sí mismo, exhuberante, con el gusto de la vida y la determinación de seguir viviendo. Esta actitud de optimismo y

de alegría, reconocía su origen en la seguridad geográfica del antiguo Egipto.

Se recuerda que Egipto fue esencialmente el Delta del Nilo y el Valle alto hacia el Sur, hasta la primera Catarata. El Delta estaba protegido por el desierto circundante y las murallas de roca de gran parte del valle, las cataratas eran una barrera eficaz contra los intrusos que hubieran intentado usar la vía acuática, además las vivificantes inundaciones del río eran regulares y seguras, de modo que toda la experiencia del egipcio era prueba de la renovación anual de los necesarios medios de vida.

Por otra parte, la cultura de los egipcios no admitía una distinción clara de los individuos, la sociedad y la naturaleza, en efecto, para los habitantes del nuevo país de los faraones, la naturaleza del ser individual se fundaba en la sociedad humana, y la sociedad humana se basaba en las fuerzas cósmicas.

Lo que se admira al estudiar la civilización egipcia desde el punto de vista educativo, tuvo dos fuentes: el método de aprendizaje y la educación sacerdotal.

En el método de aprendizaje, las generaciones jóvenes aprendían mediante la práctica, a realizar trabajos de muy diversa índole y al iniciar investigaciones

en distintos campos de la actividad humana. Por otra parte, los grupos humanos primitivos tienen muchos puntos de contacto; los egipcios no podían constituir una excepción, lo más presumible es que los primeros Maestros en el país africano fueron los sacerdotes.

Acertadamente se afirma que las Ceremonias Religiosas originaron el tipo más antiguo de educación intencional, ya que los mitos, cantos y danzas que debían aprender conjuntamente jóvenes y viejos, fomentaban en mayor grado las actividades colectivas en relación con la educación individual. Es por ello que el primero de los Maestros profesionales fue el Sacerdote o cualquier otro personaje investido de poderes similares, como el médico o el brujo.

Coincidente con este criterio de carácter general se expresa que en Egipto tal parece que sólo se enseñaban a leer y a escribir a los candidatos al Sacerdocio y a los funcionarios jóvenes del servicio civil, y que este conocimiento era requisito previo para desempeñar tanto cargos civiles como eclesiásticos.

Las masas no tenían tiempo, energía ni oportunidad para aprender.

Sobre este último particular, conviene recordar que para la construcción de las pirámides de Gizeh se requirieron cien mil trabajadores cuya labor duró

veinte años.

Por lo que toca a los Maestros y las Escuelas, las investigaciones históricas más confiables, demuestran que los primeros planteles educativos y los primeros maestros profesionales existieron desde la doceava dinastía.

Las escuelas surgieron como respuesta a la necesidad que tenían en el Estado de una burocracia técnica y éticamente idónea. En estas escuelas sólo se impartía enseñanza elemental; la educación superior era impartida por Maestros no profesionales quienes seleccionaban a sus discípulos principales entre la nobleza.

Egipto, milenario país forma ahora parte de la República Árabe Unida, cuenta con un sistema educativo que sobre la base de la experiencia acumulada, se proyecta hacia el futuro". (3)

Por lo antes expuesto eran sacerdotes egipcios, los maestros de ese pueblo y en esa época los encargados de transmitir y enseñar a las nuevas generaciones, desde luego, generaciones de clase selecta, quienes aprendían de éstos. Las masas eran quienes aprendían trabajos, por decir así, los realizadores de la fuerza física.

(3) ATKINSON, Carrol y Maleska, Eugene. "Historia de la educación".

CHINA.

"Cuanto se contempla el tiempo lejano de los misteriosos y legendarios pueblos orientales, quien se asoma a esa historia que se pierde en las brumas de los siglos, no puede menos dominar la opulencia de las clases nobles, el refinamiento de su conducta, la rica herencia literaria, la variada y extraordinaria producción artesanal y el conjunto de muy diversas tradiciones.

El método de aprendizaje constituye en China el núcleo del que parte una gran cantidad de manifestaciones culturales.

Los Maestros, nobles o plebeyos, preparan a los funcionarios y capacitan a las colectividades para una vida que debe discurrir de acuerdo con la línea religiosa Confucionista o Shintoista.

En la antigua China, hacia el año 880 a.C., se afirma que había cierta clase de nobles pobres, clase de la cual procedían los intelectuales de la época.

Unos se establecieron como preceptores en centros populosos para preparar a muchachos para el servicio público, otros vagaban de corte en corte buscando - y encontrando algunas veces - empleos cerca de señores feudales, y unos pocos adquirían fama de sabiduría y conseguían grandes séquitos. Otros disgustados de su-

tilera y desengañados de los charlatanes, e incapaces o renuentes para hacerse oír por encima del clamor de opiniones antagónicas, se retiraban a sus casas o a un lugar apartado para enseñar a pequeños grupos de discípulos: Enseñaban escritura y los primeros elementos de los ritos, música y manejo del arco a los niños nobles, a fin de prepararlos para la escuela del distrito. Entre los eruditos errabundos, el más notable y el primero de quien quedan datos definidos, fue Confucio. Esta mención acerca de los Maestros, es la más antigua que proviene de China.

En este lejano período de clases pobres, carecieron de Maestros. Las formas de subsistencia, así como ciertas expresiones artesanales se adquirieron por el método de experiencia. Esto mismo ocurrió en cuanto a la transmisión de tradiciones.

Confucio según interpretación, fue un individuo guía que mucho contribuyó al modelamiento de la historia de China, es curioso advertir que las actividades de los sofistas griegos, contemporáneos suyos, y sus discípulos dijeron que había enseñado.

Mención -372-289 a.C.- ejerció también una poderosa influencia mediante sus enseñanzas durante su tiempo, la teoría Confucióniana más aceptada sobre educación fue la siguiente:

Lo que el cielo le da al hombre, aquello de que está dotado al nacer, es su naturaleza. Por esta naturaleza hereditaria los hombres son casi iguales aunque hay diferencias hereditarias. La naturaleza es deducida por el camino (Iao: Camino, verdad, Doctrina fundamental, que se asemeja a la palabra: el Logos=Griego) y este camino está enlazado con el orden cósmico y se deriva de él, lo mismo que la naturaleza. El hombre sólo o sin ayuda, o por su propia decisión, no puede seguir el camino, tiene que haber un cultivo, una ordenación, una construcción del camino en la experiencia humana y lo que cultiva el camino se llama educación (Chiao: Educación, cultivo, cultura).

Éstos principios de la educación en la antigua China influyeron determinadamente en la obra que realizaban los maestros. Fue así como la acción educativa se proyectó en la creación del tipo de caballero que tan importante fue en tiempos posteriores: El Maestro profesional y el funcionario en potencia.

La China continental de estos días, después del tiempo de la Revolución Socialista, realiza un extraordinario esfuerzo educativo en todos los órdenes de la actividad humana."(4)

Los Maestros de aquella época en China preparaban y capacitaban para una vida de línea religiosa guiados por Confucio o ide-

(4) MYERS, Edwards y MALESKA, Eugene. "Historia de la Educación".

al Shintoísta, que de la clase noble y pobre surgieron los intelectuales, éstos preparaban a los jóvenes al servicio público. La enseñanza era guía en grupos al estilo del Maestro Sócrates e incitándolos al descubrimiento, el conocimiento a Confucianismo mucho contribuyó al modelamiento de la historia en China, pero se asemejó más al pensamiento Sofista de Grecia por su analogía en su forma de inducir los conocimientos.

Los chinos viajaban y en sus viajes encontraron en el Japón a discípulos dispuestos a adaptarse a cierto estilo de vida en especial la educación, de lo cual hablaré a continuación.

JAPON.

"Durante la última mitad del siglo VI y los primeros del VII hubo una gran corriente, constante y creciente de eruditos chinos que iban al Japón y de japoneses que iban a China a estudiar y después, tras un período de algunos años regresaban al Japón con su sabiduría adquirida, ya en 668-671 se abrió una escuela del Estado para estudiantes adelantados, una Universidad.

Durante un considerable lapso, la influencia de China sobre el Japón, fue extraordinaria. En cada parte del mundo oriental -China-Japón- pueden establecerse ciertas similitudes culturales que se explican solamente a la luz de la historia.

Así es, su efecto, pues en el Japón todas las Es-

cuelas, en la Capital como en las provincias, estaban servidas por chinos o por japoneses que habían sido preparados en China.

Existió en aquellos lejanos tiempos, una educación religiosa, la cual, a semejanza de muchos casos del medio en Europa, tuvo su mejor asiento en los templos y monasterios en que sacerdotes y monjes Budistas habían hecho misión suya conservar cuidadosamente los libros que de otro modo se habrían perdido, para de esta forma, mantener viva la cultura que entonces estaba confiada entre tan pocos individuos.

En el Japón, a semejanza de lo que aconteció en China, floreció también en una época la educación del caballero Guerrero. Paralelamente apareció el "Bushido" que era el Código no escrito de principios morales en que eran instruidos los caballeros y que estaban obligados a observar. En el Japón, los caballeros fueron llamados a constituir una clase privilegiada. Las fuentes del "Bushido" fueron el Budismo, el Shintoísmo y el Confucionismo.

Los Samurais modelaron en gran parte el antiguo Japón, ya que eran considerados no sólo como la flor de la Nación, si no también como su raíz.

En Occidente, cuando se evoca a los países orientales, acuden a la memoria, imágenes combinadas que re-

recorran a China y al Japón, un Dragón representado artísticamente, un tejido de seda maravillosamente bordado, la preciosista figurilla de porcelana, la admirable cerámica de jarrones tiores y vajillas, el vestido -Kimono- confeccionado con delicadez, el pequeño zapato, etc.

Así mismo, estos pueblos orientales se distinguen por el refinamiento de la conducta social y por una proverbial cortesía, la cual, incluso, va acompañada de graciosas genuflexiones.

Un arte social fue cultivado en el Japón por los Samurais, ese arte llegó hasta el pueblo y alcanzó rango de tradición..., las artes sociales eran las de los arreglos florales la jardinería, la ceremonia del té y el suhumio con incienso..., independientemente de las líneas directrices, de tipo educativo que han quedado expuestas, con posterioridad, el Japón volvió su política general hacia los recursos de su pasado y de su ser nacional.

En efecto, el 14 de marzo de 1868 el Emperador Meiji ofreció el juramento de la Carta de Cinco Principios ante el altar Nacional. Esos principios fueron la base del Nuevo Japón. El quinto principio dice, en parte, lo siguiente: deben buscarse sabiduría y capacidad en todos los rincones del mundo para servir al propósito de sentar firmemente las bases del Im-

perio". (5)

Considerado nuevamente a China como fuente de sabiduría para los japoneses, durante un considerable lapso fue la influencia de los primeros sobre los segundos, fue extraordinaria. Los samurais representaban a los grandes caballeros quienes bajo una disciplina rígida y educada llegaron a constituir una clase privilegiada... fue un tipo de educación para la guerra porque fueron llamados guardianes y acompañantes, estos caballeros modelaron en gran parte al Japón, además de su disciplina, su transcendencia religiosa, no sólo de éstos, si no de todo un pueblo que veneraba con respeto su propia identidad, manifestándose de una manera muy cortés. Esta cortesía no sólo fue la base de los nipones; lo fue también para los indues, especialmente en el ámbito religioso.

INDIA.

"En la civilización India... se ha comprobado que la preparación de los Brahamanes comprendía no sólo la enseñanza de los vedas, sino también la formación del carácter y el cultivo del intelecto. Hay pruebas claras de que en la instrucción se empleaban el método de los debates... había también Gurus- Maestros - de diferentes grados, había maestros ambulantes de la sociedad Sinica comparada a los Sofistas griegos. Había Maestros ambulantes de todas clases que recorrían el país y eran comunes los debates y las disputas públi-

(5) IRIKEN., P. 214.

cas, ya espontáneos, ya preparados.

Es interesante consignar aquí en la civilización India se debe privacia al papel del maestro en un sistema educativo cuya misión no solo era comunicar conocimientos, sino también y principalmente, formar el carácter; los Maestros, no los libros eran las fuentes importantes de la institución.

En la civilización indica... había dos clases: los Maestros profesionales, que recibían honorarios por su trabajo y enseñaban parte de la vedas y los vendantes; y los que enseñaban los vedas, y los Upanishadas sin percibir honorarios, a los primeros se les consideraba indignos de ser invitados a ciertas ceremonias sociales importantes.

En el siglo V a.C., . aproximadamente floreció en la India un individuo guía: Gautama Sidhartha conocido también con el nombre de Buda. Este creó una religión contraria al formalismo de los brahmanes.

La India por la multitud de castas en que está dividida, confronta muchos problemas de carácter educativo. El Maestro sin embargo, goza de gran estima, se les respeta y se le considera como guía especialmente si es religioso".(6)

La influencia religiosa sobre el pueblo Indio ha sido la

(6) IBIDEN., P. 219.

principal manifestación de la enseñanza de los Maestros sobre los discípulos; la estratificación en la educación por los guías hacen también una enseñanza de mejor o menor calidad, según el párrafo anterior así lo describe. Los Indios, parece ser, tenían diversos tipos de educadores, unos religiosos, otros guerreros, algunos comerciantes y otros tantos profesionales; que de todos, su fin no era sólo la transmisión de conocimientos, sino también y principalmente formar el carácter no importando su clase o especialidad, si el Maestro pregonaba y daba ejemplo en un estilo de vida religiosa se le consideraba mejor que otro que careciera de tal sentido. Los Griegos no se quedaban atrás y fue uno de los tipos de educación más íntegra.

GRECIA CULTURA HELENICA.

"Por lo que atañe a la cultura helénica, brillante por mil motivos, en la época homérica, el Maestro era un pobre anciano a quien se le confiaba el joven noble, el cual recibía consejo y seguía su ejemplo. El preceptor (maestro) procuraba siempre no meramente enseñar al joven sino también modelar su carácter. La relación entre preceptor y discípulo era personal, íntima y muy duradera, y el compañerismo entre ambos se entendía no sólo a la carta, la plaza del mercado y el campo de batalla, sino a todos los aspectos de la vida diaria. El preceptor se esforzaba siempre por destacarse a los ojos del joven y el joven se esforzaba por mostrarse siempre digno de la amistad de su tutor.

Durante el florecimiento de la cultura Griega fun-

cionaron escuelas que contaban con Maestros de atletismo, de música y letras.

Los Sofistas -también maestros- no habrían escuelas, sino que reunían en torno suyo a grupos de jóvenes -muchos de ellos procedentes de familias aristocrática para instruirlos-.

Un hecho que la historia recuerda en la cultura helénica es el que concierne a los Pedagogos. Estos con frecuencia eran esclavos y si no, simples servidores. El Pedagogo no había sido otra cosa que el servidor cuya misión consistía en llevar al niño a la escuela. Posteriormente, el pedagogo educaba al niño en moral y modales, lo adiestraba en su trabajo casero y lo seguía vigilando hasta que llegaba a la adolescencia o estaba preparado para la epheia (para la adolescencia).

Después de un largo período, la palabra pedagogo empezó a tomar el sentido que todavía conserva, de educador... Durante toda la primitiva historia educativa, Grecia hasta el tiempo en que se establecieron instituciones propiamente educativas, sólo fue posible un tipo de educación completa y fue la educación por el método preceptor-discípulo en que había un estrecho vínculo personal, a lo largo de ese período. Este fue en gran parte el fundamento de la opinión según la cual debía ser despreciado el preceptor que enseñaba.

ba por dinero, que hacía de la enseñanza un negocio, que ofrecía su sabiduría al primer cliente que pudiera pagarle...

La historia de la educación consigna, relevantemente, que en la época del florecimiento helénico existieron tres tipos de Maestros: El Maestro de atletismo, el Maestro de música y el Maestro de letras. El Maestro de música enseñaba música vocal e instrumental y danza, y el sistema educativo era casi tan importante como el Maestro de atletismo... Los griegos del siglo V y siguientes se consideraban primordialmente músicos, en cuanto a personas educadas, en la primera mitad del siglo IV, observó Platón que nadie que no pueda ocupar su lugar en el coro como cantor o bailarín, está verdaderamente educado. El Maestro de música parece haber enseñado también los elementos literarios de la educación".(7)

Respecto a los párrafos anteriores, el tipo de educador de esa época y con relación a la enseñanza, ésta era confiada a los ancianos en cuanto se trataba de aquello para alcanzar la sabiduría. Los Educadores no tan viejos, se dedicaban a una institución artística; ambos tipos de educadores no sólo se dedicaban a la enseñanza, sino también a moldear caracteres de los discípulos.

Es aquí en donde nace la palabra pedagogía, que etimológicamente es igual a "Conducción del Niño". La cultura helénica es

(7) IBIDEM., P. 105-107.

la que concierne a los Pedagogos, preguntándose y cuestionándose sobre el porqué de todo cuanto existe, formando estilos y formas de razonamiento.

EL IMPERIO ROMANO

"Durante los siglos III y II, el centro político y económico del mundo de aquella época pasó del Mediterráneo Oriental a Roma. En materia de gobierno los romanos demostraron ser más aptos que los pueblos que los precedieron. Su mayor contribución al mundo Occidental fue el establecimiento de unos sólidos fundamentos de orden social, eran gente práctica que creaba instituciones mediante las cuales podrían llegar a realizarse los ideales de otros pueblos más imaginativos, su cuerpo de leyes civiles continúa siendo en la actualidad el fundamento de la mayoría de los sistemas legales del mundo Occidental.

Durante el Imperio Romano, Cicerón (106-43), Virgilio (70-19) y Horacio (65-8) dejaron una huella imborrable en la literatura.

En el aspecto educativo, los Romanos adoptaron las ideas hebreas y griegas y conservaron para la posteridad... La educación romana de los primeros tiempos tendía a convertir al joven en un VIR BONNUS (hombre bueno), esto es, un buen ciudadano y un buen soldado, los padres enseñaba la ciudadanía romana, así mismo la

ley de las doce tablas, los poemas y las canciones que narraban las gestas de los héroes romanos del pasado y las prácticas y creencias religiosas se hacían eco de dichos deberes cívicos, en Roma no había escuelas públicas.

Un muchacho perteneciente a una familia de ciudadanos libres aprendían los rudimentos del arte de gobernar paseando con su padre por la Ciudad. Cuando cumplía los 16 años, se le entregaba la Toga Virilis o vestido del hombre, indicando con ello era un ciudadano. Así mismo, al llegar a esta edad, los jóvenes romanos eran enviados a un campamento del ejército con el objeto de que cumplieron su servicio militar, lo cual completaba su educación no intencional. Una vez concluida ésta, el nuevo ciudadano proseguía su educación participando en la vida pública.

Cuando se produjo la conquista Romana a Grecia, en el siglo II a.C. una serie de esclavos griegos fueron llevados a Roma en calidad de Pedagogos y ellos se encargaron de introducir la cultura griega y sus métodos de enseñanza.

Los Romanos adoptaron las ideas educativas de los Griegos y crearon el sistema escolar más internacional de aquella época. Desgraciadamente, los únicos beneficiarios de esta reforma fueron los hijos u hijas de los miembros de la clase alta eran educados en sus ca-

nas por un preceptor que solía ser un esclavo griego.

Durante esta época, hubo también Maestros de retórica que impartían declamación y oratoria."(8)

Es bien sabido por la historia, que Roma fue uno de los más grandes imperios, y que además, como en renglones atrás se mencionó la mayoría de los pueblos del mundo ha tomado del derecho Romano, las bases fundamentales para poder crear sus propias legislaturas y/o constituciones; cartas magnas donde están plasmados los privilegios, deberes y derechos de los hombres. Es también reconocido, que por la gran magnitud de dominio, trajeron los romanos de otros imperios lo que más a ellos beneficiaría; entre lo traído llegaron Educadores o Pedagogos quienes inducían al conocimiento tomando como fuente la enseñanza primordial, el "Deber Cívico, Artístico, Político, Social y Religioso-Moral" algunos autores han identificado también al gran imperio Romano como la guía de la difusión del cristianismo, catalogando así a Jesucristo como el Maestro de Maestros por sus enseñanzas, por su personalidad imponente, por sus términos y ejemplos utilizados, que era su método; un método de vivencias sin ofensas, ni premios, ni castigos, sólo ejemplificaba y exhortaba al vivir en el amor, en la sencillez y humanidad, y en la paz.

Roma tomó de todos, mucho de educación, sobre todo de los hebreos y los Griegos, como fuente moral el cristianismo, que para la mayoría de los historiadores, durante esta época espigó su edu-

(8) ATKINSON, Carroll y MALESKA, Eugene. op. cit. p. 30 y 31

cación.

EDAD MEDIA

"El periodo de la Edad Media principia a raíz de la caída del Imperio Romano hacia 476 d.C., este periodo se prolongó, aproximadamente, durante diez siglos.

Con alguna frecuencia se ha oído el término "Occidentalismo", aplicado a la Edad Media, sin embargo, esta etapa larga de la historia de la humanidad, ofrece importantes aportaciones en los campos literarios, artístico, económico, y filosófico. La Edad Media representa la única entre culturas avanzadas y culturales primitivas, de esta unión surgen nuevos adelantos en la civilización.

Un considerable número de autores consigna el hecho de que la alta cultura, así como las investigaciones, se confiaron en los conventos, ya que el dominio de la iglesia sobre el Estado era absoluto.

Por lo que atañe a la historia de la educación, en la Edad Media, se registran cinco sistemas educativos: El monaquismo, la Caballería, los Gremios, el Escolasticismo y las Universidades.

1.- El Monaquismo, cuyas raíces se localizaran antes de la Edad Media, constituyó una organización religiosa cuyos miembros despreciaban los deseos del cuerpo.

su código llamado "La Regla de San Benito" imponía a los monjes los votos de castidad, pobreza y obediencia.

La Educación Monástica exigía un tipo de Maestro que dominara los principios religiosos.

Los Monjes -Profesores de los Monasterios - recopilaban gran número de manuscritos, los cuales eran guardados en las bibliotecas de los conventos.

El rasgo distintivo del Monaquismo era la meditación ya que se pensaba que para tener conocimientos elevados y experiencias profundas, eran indispensables la inspiración divina y la institución.

2.- El segundo sistema educativo medieval, La caballería estuvo vigente desde el siglo IX hasta el XVI. Consistía fundamentalmente en inculcar principios morales y sociales a los caballeros.

El candidato a caballero, después de pasar algunos años al servicio en calidad de Paje y de Escudero, recibía lecciones de equitación cetrería, pugilismo, natación, canto y ajedrez.

3.- El tercer sistema educativo de la Edad Media, el de los gremios -surgió en el siglo XII- como consecuencia de las cruzadas. Los gremios eran organizaciones o asociaciones de individuos que se dedicaban

al comercio y a la industria, por lo general, cada uno de ellos monopolizaba el comercio local de su producto, al por menor, y así mismo tenían el privilegio de recargar con impuestos los productos procedentes de otras localidades. Posteriormente y debido a una serie de divergencias por cuestión de intereses, dichos gremios artesanos se escindieron (dividieron) en dos gremios; el de los obreros capacitados, precursor de los modernos sindicatos y el de los propietarios, precursor de las modernas cámaras de comercio.

4.- El Escolasticismo cuarto sistema Educativa Medieval, debe entenderse como el método de solucionar y clasificar principios generales u opiniones tomadas de los autores religiosos y clásicos, comentando, sistemáticamente, dichas opiniones, examinando los argumentos de ambos bandos, refutando los argumentos del bando contrario, obedeciendo conclusiones.

En el siglo XIII, el escolástico alcanzó límites cicleros. En esta época apareció la Teológica de Santo Tomás de Aquino (1225-1274) que es la exposición más autorizada de la teología católica.

5.- La Universidad -quinto y último sistema educativo Medieval- surgió como una consecuencia del gran número de estudiantes que se desplazaban para asistir a las conferencias de los escolásticos más eminentes. En la Edad Media, es muy importante consignar que durante el

Imperio de Carlomagno hubo un florecimiento de la Instrucción... La tarea de este gran Emperador fue unificar la labor de los teutones y de los romanos y acomodar a la barbarie de los francos de cultura romana y transferirla al Germano, que debía después edificar sobre la estructura de la sociedad moderna y los fundamentos de la organización social. Se emplearon como instrumentos de educación las únicas instituciones de aquellos tiempos; los Monasterios, las antiguas escuelas romanas, si existían aún en algunos centros de instrucción de provincia, eran de las rudimentarias y habían sido agregadas a las escuelas episcopales y monásticas. Pero este movimiento, iniciado por Carlomagno, era de un significado más que Monástico, es el único practicado por un soberano a fin de esparcir la instrucción entre su pueblo, entre el último de los Emperadores Romanos y la época de las Universidades.

En 782 Carlomagno llamó a Alcuino, que estaba en la Escuela Episcopal de York, para ayudarle en el Continente a renovar el interés por la instrucción durante más de un siglo, antes de esa época, los Monjes Irlandeses habían contribuido, por medio de las misiones, a la educación del Continente y los capellanes de las Cortes de los Reyes Merovingios habían intentado también esparcir la instrucción, pero con Alcuino, la escuela del Palacio Real fue desenvuelta en una institución definida, patrocinada por Carlos y varios mien-

bros de la Familia Real, así como también por los jóvenes de la nobleza.

En 787 Carlomagno publicó sus capitulares sobre las escuelas, lo cual ha sido considerado por algunos aunque en sentido figurado, como la fundación de la educación moderna: En el título del pensamiento moderno". (9)

En la Edad Medieval fue y es considerada como la transición de la antigua educación a los nuevos pensamientos educativos. Por lo tanto, las personalidades Docentes variaron en cuanto existieron en esa época varios estilos de instrucción, la formación más ejercida y aceptada fue en su totalidad debajo de régimen de la Iglesia Católica Apostólica y romana, todos los formadores pertenecían a la organización clerical, éstos eran los responsables de los sistemas educativos y de su aplicación.

Los Monasterios y las Guardias Reales fueron los que tuvieron mayor auge y a los cuales les dieron más realce, puesto que eran los principales gobernantes de estos tiempos.

El Cristianismo fue el centro y la doctrina que rigió los pensamientos de la Edad Medieval, pero sólo en pensamiento. Aunque en la aplicación y denominados por el poder, se olvidó en algunos, el fin primordial de la Iglesia Católica, en especial en aquellos que gobernaban.

(9) IRIDEM., P. 43-43.

La meditación fue otra característica en la disciplina de la educación en el Medievo.

También se consideraba la instrucción contable - económica - por los educadores gremiales quienes tenían que estar al tanto de su propio progreso y recaudar los impuestos que les beneficiaban a ellos, como a sus localidades.

No obstante, la época medieval ayudó posteriormente a crear diversos pensamientos acerca de la Educación, que han repercutido hasta el último del globo terráqueo.

C) LA EDAD MODERNA (COMENTARIOS GENERALES).

Hasta aquí se ha observado, un poco, sobre el Maestro; -Maestro de la antigüedad-, sobre culturas importantes que han dejado huella en el quehacer educativo, con su propio estilo y forma de educar. Existen compendios sobre historia de la educación, por ello, sólo se citaron pequeñas reseñas que se estiman importantes.

A medida que la humanidad progresa, más se va acercando al pensamiento reflexivo que conduce a la utilización del método científico, en complemento con lo que también para aquellos hombres es trascendente.

A partir de la época renacentista (el Renacimiento), donde se produjeron en la práctica de la educación cambios radicales que operaron y siguen operando en la vida intelectual, por ello se entenderá un poco más en eso mismo:

"El renacimiento, merced a los descubrimientos geo-

gráficos y a la aplicación de los conocimientos, señala una etapa en la que surgen los gérmenes de la educación moderna". (10)

"Así por ejemplo, Francisco Petrarca (1304-1374), es considerado como el primer hombre moderno, dedicándose al estudio de los clásicos, tanto en su idioma como en el latín." (11)

Esto significa que el seguimiento del Renacimiento fue inminentemente personal e individual, siendo así un movimiento aristocrático e individualista -democrático y empezaron a surgir los reformadores sociales y religiosos funcionando el Renacimiento como Reforma.

"Erasmo de Rotterdam (1467-1536), conceptualizado como un eminente humanista, prefigura en el perfil de los educadores, ya que con su singular visión de lejanía luchó toda su vida por destruir la ignorancia entre las masas". (12)

Si bien, Erasmo fue uno de los grandes Educadores; Renacentista, que no necesariamente ejerció el magisterio aún cuando así se le consideraba en el vocablo pedagógico por su estilo, al igual que otros educadores italianos como Petrarca, de un sueldo bajo y que para subsistir recibían estudiantes en su casa. Lo importante en su estilo, la Dignidad Humana, como:

(10) MONROE, Paul. "Historia de la Pedagogía".

(11) IBIDEM., P. 8.

(12) IBIDEM., P. 8.

"Entre los primeros Humanistas Alemanes dejaron huella imborrable en el ideario educativo de su época, Juan Wessel (1420-1489); Rodolfo Agricola (1443-1485); Alejandro Ategius (1420-1495); Juan Reuchlin (1455-1522) y Jacobo Winpelling (1450-1528)." (13)

La época Humanista, no sólo Italianos y/o Alemanes sino también todos aquellos que tendían a esta corriente, fomentaban la alegría de vivir e inculcar el amor por lo bello.

Otra corriente fue la llamada, de los Reformadores, quienes influyeron en la conformación de otro pensamiento de los grandes sectores sociales que se pusieron, en contra a todo el cuerpo clerical, (al Papa, Cardenales, Obispos, etc.), estos reformadores están representados por:

"Martín Lutero y Juan Calvino (1509-1564)... Concebían la educación como la preparación de los cristianos para la gloriosa vida de más allá, a base de instruirles en los deberes para con el hogar, el Estado y la Iglesia". (14)

Esto sucedió en los lugares donde se dejó sentir su influencia protestante; sus escuelas intentaron integrar los ideales de inteligencia, virtud social y piedad. Aunque la Iglesia Católica perseguía los mismos ideales, sólo que, los reformadores dejaron de reconocer al Papa y otras jerarquías del clero católico.

(13) IBIDEM., P. 9.

(14) ATKINSON, CARROL Y MALESKA, EUGENE. OP. CIT., P. 54.

Otro gran hombre fue:

"Ignacio de Loyola, quien nació 1534, fundó la Compañía de Jesús, fundando así... Las escuelas Jesuitas para hombres, tenían como objetivo la formación de una clase de dirigentes leales y disciplinados para hacer progresar la causa de la iglesia." (15)

Los hermanos de las Escuelas Cristianas, como la de los Jesuitas, fue otra importante orden dedicada a la enseñanza masculina, fue fundada en:

"1684 por Juan Bautista de la Salle (1657-1719). En sus escuelas elementales, planeadas para los hijos de los pobres y de los obreros, la atmósfera era profundamente piadosa y las actividades naturales de los alumnos severamente reprimidos". (16)

No sólo en estas dos escuelas de religiosos se actuaba como la describen los párrafos anteriores, es bien sabido que en todas las escuelas de orden religioso independientemente de su iniciador, la disciplina fue siempre exageradamente rigurosas, ante la propia naturaleza humana y natural.

Así como por uno y muchos otros hombres, surgió la corriente humanista, por otros tantos surge la llamada corriente de los realistas, porque éstos, planearon la necesidad de que las escuelas estudiaran la realidad, entre muchos y muchos más sobresalientes

(15) MORENO, JUAN MANUEL. ET AL. "Historia de la educación". P.204
 (16) IBIDEM., P. 242.

se encuentran:

"Nicolás Copernico (1473 - 1543); Galileo Galilei (1564-1642); Juan Kepler (1571-1630) y Sir Isaac Newton (1642-1727), no fueron Maestros; pero fueron sabios cuyas investigaciones sobre la naturaleza, pusieron las bases del pensamiento científico moderno". (17)

Y que por ello hoy en día muchos Maestros enseñan, valga la redundancia, sus enseñanzas y descubrimientos.

Mientras tanto:

"Michel de Montaigne (1533-1592), por otra parte, fue el representante máspreciado del realismo social. Este tipo de realismo propugnaba la tesis de que el arte de saber vivir debía constituir la finalidad de la enseñanza. El alumno vive lo que aprende en consecuencia, lo que vive". (18)

No cabe duda que para Montaigne, es mucho más importante el aprendizaje por las experiencias vividas que los libros.

¿Qué tiene que ver esto con el CONALEP?

Como se dijo al final del Capítulo Primero, no se pretende suplir con los antecedentes históricos (escritos con anterioridad), sino reafirmar un análisis filosóficos de lo que debe ser un Maestro.

(17) CERNA, MANUEL M. OP. CIT. P. 68.

(18) MORENO, JUAN MANUEL. ET AL. OP. CIT. P. 198.

Si se presenta un reconocimiento histórico, es por una razón: CONALEP, es una institución práctica que busca lograr un fin práctico, "Capacitación" para trabajos tecnológicos. De aquí que el ideal del Maestro CONALEP sea el ideal de un Maestro "práctico-tecnológico".

Ahora bien, que mejor lugar que, la historia para descubrir lo que fue un Maestro práctico, ya que en este pasado los antiguos, de cierta manera lograron ese ideal de Maestro práctico, que es el ideal que CONALEP exige.

Un maestro práctico, nos dice la lección del pasado es:

Aquel que en términos generales debe poseer; una inclinación directa en actividades, que despierten en su discípulo la habilidad creadora y estética, dominando una especialidad manual.

También deberá despertar en sus alumnos un gran espíritu de responsabilidad, dedicación, esmero y dedicación en su trabajo; con actitud de colaborador, depositando por su experiencia educadora, conferida a él, los conocimientos que encaucen armónicamente responsabilidad de su educando, ligadas al adiestramiento y la transformación del medio y su realidad; que realiza de un conocimiento, refugio de una personalidad apta para colocarlo al servicio de los demás.

Es aquel que por cada instrumento, materia o esencia, o que transforma su alumno, da el valor teórico-práctico en la representación objetiva de los seres que enriquecen su cultura y personalidad misma.

Aquel que sabe, que en cada trabajo práctico está la mano de un hombre y la expresión de el arte; ya que el trabajo -Praxis- combinado con la teoría es hoy en día una Ley Universal, porque como el viejo refrán dice: "La práctica hace al Maestro"; y el maestro forja al alumno en dos inspiraciones: la manual y la intelectual, que unificadas formaran el contorno del mundo del futuro.

Para elaborar la propuesta, que como objetivo tiene está obra; se está considerando este perfil de Maestro que los antiguos han dejado, porque fue eficaz, y la prueba de ello está en que hoy se sigue admirando de sus frutos.

C A P I T U L O I I I

PERSONALIDAD Y PSICOLOGIA DEL MAESTRO.

- A) LA EDUCACION UN PROCESO INTEGRAL.
- B) LA PERSONALIDAD -EN EL EDUCADOR-.
- C) LA DINAMICA DE GRUPO Y EL PROFESOR.
- D) EL EDUCADOR Y EL EDUCANDO (CORRIENTES PSICOLOGICAS).

A) LA EDUCACIÓN UN PROCESO INTEGRAL.

Habiendo dejado en el capítulo anterior, establecido el perfil del Profesor tradicionalista a través del recorrido por la historia, sólo se mencionó el aspecto formal de aquellas épocas, sin consultar todavía a la Psicología y Pedagogía. En este capítulo se enfocará específicamente esos factores tan importantes que debe de poseer todo aquel que quiera dedicarse al desarrollo integral del ser humano, factores que son la personalidad del Educador que de primera instancia es y será el reflejo patron a seguir por parte del Alumno, y además completándolo con ese factor que proporciona la Psicología y la Pedagogía, y que es el aspecto del manejo de grupos.

Como en este inicio se hablará sobre la educación, complementese entonces con algunos conceptos de Educación:

Viendo su raíz etimológica Educación viene del latín Educatio que se traduce, al acto de criar. En el vocablo latín Educatio onis deriva del verbo Educarse formado por "E"=afuera y "ducarse"=guiar, conducir.

Otra aproximación podría ser esta:

"Es el proceso que aspira a preparar las generaciones nuevas para reemplazar a las adultas que, naturalmente se van retirando de las funciones activas de la vida social... Tiene por finalidad llevar al individuo a realizar su personalidad, teniendo presente sus posibilidades intrínsecas... Además de actualizar todas

las virtualesidades del individuo, en un trabajo que consiste en extraer desde adentro del propio individuo lo que trae consigo". (1)

Todo proceso es un cambio y es precisamente lo que se trata de hacer de su generación a otra; no es más lo que se procura transmitir que el acervo funcional de la cultura, esto es, los valores y formas de comportamiento social, por eso se puede decir que Educares conducir lo que es hacia una actualización y expansión, orientada también en un sentido de aceptación social.

Comprendido otro concepto otro en términos generales, Educación es:

"Un proceso social condicionado por el desarrollo económico y político de los Pueblos para un grupo humano que transmita a las nuevas generaciones su cultura y sus ideales". (2)

Si no se diese la transmisión de cultura y si no se diera esta continuidad, cada generación tendría que iniciar su propio proceso de cultura, que por añadidura éste moriría con ella. Por ello y habiendo mencionado los aspectos esenciales de la Educación se puede llegar a una definición muy propia y particular.

Completando, la Educación es "El proceso mediante el cual el hombre tratará de desarrollar armónicamente y de manera íntegra, las potencialidades que éste posee. Como potencialidades se pueden

(1) NERICI, IMIDEO G. "Concepto de la Educación". F. 19

(2) Primer Congreso de Educación Rural. México D.F. 1948

mencionar el aspecto físico, intelectual, afectivo, social, moral, económico y religioso".

Potencialidades que el hombre debe llevar a su fin último de éstas y hacerlas despertar en los demás. Entonces esa sería, por lo tanto la verdadera esencia de Educar.

Al tomar en cuenta los factores relacionados con el ambiente social, con el Educador, con el Educando y con las materias de enseñanza; la educación es un hecho concreto, creador y en cada momento de la vida cotidiana, es un proceso individual que ejerce con diferencia de grado, influencias recíprocas entre el Educador y el Educando.

Para la corriente Psicológica personalística, el Educador influye sobre el Educando, y éste a su vez sobre el Educador.

Para no pocos criterios que se han expuesto sobre la obra del Maestro, el factor primordial y centro de análisis, lo ha constituido exclusivamente el Profesor, para la vertiente de índole personalística, en cambio, se considera también al Educando y más aún, un grupo de Educandos como fuente que puede motivar reacciones distintas en el Educador. Según estas ideas, el Educador enseña a sus alumnos, pero también aprende de ellos desde el punto de vista psicológico.

La Educación como proceso integral y dinámico, ha cobrado especial importancia en los últimos años, a las fuerzas sociales que condicionan en parte la integración de la personalidad de las nuevas generaciones.

En resumen, la Educación como un proceso concreto es un hecho creador en cuyo fondo se destacan cuatro factores esenciales:

- 1.- El Educador, quien debe tener los objetivos bien marcados de la educación, y la personalidad del Educando.
- 2.- El Educando, quien da los objetivos y potencialidades que posee, deberá hacer vida.
- 3.- Las materias de enseñanza de donde se formarán los hombres en el conocimiento universal y la investigación.
- 4.- El ambiente social donde se desarrollará el educador y el educando.

Es así que la educación por ende es y será integral en todos sus sentidos.

Habiendo concluido éste punto; el que a continuación se presenta, describirá lo que es la personalidad en sí y los factores que la conforman, aunando un poco éste, el tema del presente trabajo y el personaje primordial de esta obra: el Profesor.

B) LA PERSONALIDAD (EN EL EDUCADOR).

No hay Educación sin Educador, por esto se va a analizar que es un profesor, es decir, que es lo que hace a alguien ser Profesor.

Personalidad, esta es una de las palabras más discutidas hoy en día, ya que el hombre quiere llegar hasta lo más profundo, sin sabiendo que a sido uno de los aspectos más difíciles de estudiar.

de investigar conceptualizar y por supuesto de conocer...Desde que la ciencia humana comenzó a evolucionar merced al desarrollo del conocimiento y la reflexión en las relaciones entre los individuos. El concepto de personalidad juega como una doble dirección: la idea de que el hombre se forme a partir de sí mismo, y la de que se forma sobre la personalidad de cada uno de los individuos a quienes trata.

Es la personalidad la que constituye una precaución filosófica ligada estrechamente a todo lo que instituye en la conducta de los hombres; el temor, la duda y la ignorancia son factores que influyen en la vida de la humanidad.

Es difícil ponerse de acuerdo sobre una definición de la personalidad, así como también es difícil estar de acuerdo sobre una sola teoría de ésta, que abarque todos los hechos; en este inciso sólo se enfocará hacia el concepto; no en específico a las teorías...

"La personalidad se refiere a la organización única de características que determinan las formas típicas o recurrentes de conducta de un individuo". (3)

Véase a continuación un concepto teórico:

"La teoría del desarrollo de Sigmund Freud sostiene que la personalidad estructuralmente se compone de tres partes: el ID el EGO y el SUPER EGO. La personalidad es determinada no sólo por la integración

(3) WHITTAKER, JAMES O. "Psicología". P. 478.

entre estas partes, sino también por los procesos que se representan durante las sucesivas etapas del desarrollo Psicosexual". (4)

y hablando de su raíz:

"Etimológicamente hablando, el término de personalidad procede de la palabra latina Persona que designaba la máscara que utilizaban los actores en las representaciones teatrales. Este significado fue concreto; fue ampliándose y volviéndose abstracto, pasando a referirse a la forma en que uno aparece ante los demás y también, al conjunto de cualidades que posee un sujeto y que determinan su forma de actuar." (5)

Estas últimas ideas son las que se aproximan al concepto de personalidad tal como se emplea en la Psicología actual; pero a pesar de la evolución en el significado del término y de las múltiples aceptaciones que se le han dado a lo largo de la historia, la idea de la personalidad, entendida como conjunto de cualidades del individuo; ha prevalecido hasta hoy.

Así para los Psicólogos modernos:

"La personalidad es la organización dinámica (o sea, que influye en la manera de comportarse) de los aspectos morfológicos, fisiológicos, intelectuales, afectivos y volitivos del individuo". (6)

(4) IBIDEM., P. 479.

(5) GRAN ENCICLOPEDIA CIENTÍFICA Y CULTURAL. "Psicología". P. 107.

(6) IBIDEM., P. 107.

En torno a lo antes escrito, la personalidad va formándose a través de un proceso de desarrollo en la que intervienen múltiples factores: como el biológico (el sexo, la edad, la constitución física, las glándulas edocrinas, etc.); el Psicológico (el proceso de identificación, la matriz socio-cultural, etc.) y el moral (que va en torno a la escala de valores).

Una visión amplia de lo que en sí conforma la personalidad:

"En primer lugar, es manifiesto que el ser humano llega al mundo como un organismo biológico dotado de mecanismos congénitos de los que dependen múltiples aspectos del comportamiento...En segundo lugar, es obvio que desde el nacimiento, las experiencias personales influyen en el individuo y lo modifican; hacen que sin cesar aprendan cosas en sus interacciones con el medio social y físico, que aprenda formas idóneas de satisfacer sus necesidades, de responder con confianza, con amor u odio, etc...; en tercer lugar, el aprendizaje y la integración con el ambiente próximamente durante toda la vida. Además se manifiesta que el hombre tras una capacidad de conocer, de la que también dependen lo que él pensará de sí mismo y hará de su vida." (7)

En suma, se puede decir que la personalidad es manifestada por los patrones de conducta peculiares de un individuo.

(7) BARON, ROBERT. ET AL. "Psicología un enfoque conceptual"

Son en sí, por lo tanto, el temperamento y el carácter (lo que se hereda y los que se adquiere por la experiencia) aunque no se descartan todas aquellas virtudes, cualidades y defectos que el hombre posee y los lleva en manifiesto, que además lo identifican, lo distinguen de los demás y lo enaltecen y/o viceversa.

La personalidad se manifiesta en todos los movimientos de la vida, y la expresión de su eficacia radica en la forma inteligente, resuelta constructiva, hábil y real de resolver satisfactoriamente los problemas que a diario se plantean a la experiencia.

La personalidad es la suma de hábitos y expresiones, de actitudes que debe arrojar productos que coloquen al Educador en condiciones de trabajar con esmero y dedicación, de confirmar sus propias capacidades, de disfrutar del goce estético, de convivir solidariamente, de comportarse sin complejos y de actuar permanentemente para conseguir los altos fines de la humanidad entera.

Por ello, la personalidad del Maestro, dinámica en su conformación, debe ser integrada en forma armónica con el propósito de satisfacer sus propias necesidades y en condiciones siempre de condyugar al bien común.

Si antes el Profesor tradicionalista (denominado así) por una educación e instrucción no grupal sino macificada, porque no se tomaba en cuenta la inter-dependencia dinámica de sus miembros, sin pensar que como consecuencia de un acto, se generaban otros, de Educando a Educandos... Por eso la Psicología dice: que el Educador debe y/o deberá poseer una personalidad:

ESTA TESIS NO DEBE SALIR DE LA BIBLIOTECA

79

"Cualquier brillante; con ello no se quiere decir que ha de ser capaz de ejercer la inteligencia en un alto nivel. Es preciso que tenga la capacidad mental para ver fácilmente las relaciones particulares entre sí; lo cual lleva hacia las conceptualizaciones, generalizaciones y abstracciones." (8)

Y se continúa diciendo sobre la personalidad del Maestro, que es de vital importancia la paciencia; porque naturalmente un Maestro ha de ser dedicado, consciente, honesto, discreto, etc...

La personalidad del Maestro se ve reflejada cuando los resultados se logran positivamente, por ello significa que enseñar a una persona introducir en ella algún cambio; por que:

"El Profesor como Arquitecto Cultural: el Maestro que adopte este punto de vista, se considera así mismo como innovador... Seguidamente enseñará las actitudes, los valores y los conocimientos que harán que las nuevas generaciones avancen hacia lo ideal." (9)

Es evidente que un Maestro bajo una personalidad así, siempre estará en oposición al Maestro con personalidad conservadora, quien adoctrina a menudo a sus discípulos y les hace propaganda de sus propósitos, para introducirlos en su pensamiento y en su conducta.

(8) BIGGE, M.L. Y HUNT, M.P. "Bases Psicológicas de la Educación" P. 651 y 652.

(9) IBIDEM., P. 29.

"El Maestro como líder democrático; éste tratará de descubrir las contradicciones y conflictos de su ambiente, para determinar los medios que puedan remediarlos o al menos para evitar que causen el menor mal posible...La meta final de un Maestro Democrático...Es estimular el cambio social en un cause orientado y constructivo... y que no menosprecie sus personales preferencias."(10)

El Maestro con una personalidad democratizadora, es aquel que abarca todos los logros por sí propuestos en esta sociedad dinámica, porque estará siempre dispuesto a ayudar en forma considerable el progreso cultural, porque debe dar ánimos a sus alumnos para que estudien no sólo su propia cultura, sino también la de otros, pero siempre puesta al perfeccionamiento.

"En una situación democrática de enseñanza y aprendizaje el Profesor desempeña el papel de dirigente democrático. Su propósito principal es dirigir a los alumnos al estudio de los problemas significativos de la materia que él enseña. Tal estudio implica intercambio de evidencia y de discernimientos, dar y recibir, así como respetar las opiniones ajenas. En una clase democrática las ideas del Profesor están sujetas a la crítica, como la de los alumnos. Aunque el Profesor sea una autoridad en la materia... La situación permite que los alumnos se animen a pensar por ellos

(10) IBIDEM., P. 31.

mismos. Por lo tanto, el Maestro democrático es el más apropiado para mantener una perspectiva del aprendizaje, que haga incapie en que la conducta y la experiencia humana sean positivas."(11)

Las relaciones tradicionales entre profesor y alumno han sido las autoridades regularmente. Hasta este siglo los Profesores tenían la tendencia al despotismo, frecuentemente benevolo, pero despotismo al fin. Pero indudablemente este despotismo ha empezado a desaparecer.

Los alumnos aprenden más eficazmente en una aula democrática, que en ambientes autoritarios. Las situaciones democráticas de aprendizaje: guiadas por la personalidad democratizadora del Maestro, parecen producir mejores resultados tanto en las relaciones personales del grupo, como en las actividades que estos en conjunto desarrollan; porque un campo democrático interactúa el alumno, el Maestro, la materia de enseñanza y los auxiliares de estos para hacer eficiente y significativo los objetivos planteados. En síntesis la personalidad del Maestro debe ser, según la Psicología: democratizadora, arquitectónica, creativa, trascendente, eficaz, brillante, etc... por ello el Educador: "No nace ni se hace", debe sublimemente FORMARSE.

Se había dicho que dos Ciencias complementarían el perfil ideal del Maestro, el aporte de la Psicología, que insiste en el aspecto de la personalidad tratado anteriormente, y la pedagogía que va

(11) IBIDEM., P. 32.

enriquecer con el concepto de dinámica de grupos.

C) LA DINAMICA DE GRUPOS Y EL PROFESOR.

Antes que nada se hace una pregunta ¿por qué el interés sobre el tema de los grupos? Este es un tema de actualidad. Podría identificarse de alguna manera por la incapacidad del ser humano de lograr él sólo la completa satisfacción de sus necesidades, así ha venido constituyendo sociedades cada vez más complejas en las cuales ha podido subsistir.

El hombre necesita satisfacer necesidades materiales como: alimentación, vestimenta y vivienda, así como otra de tipo trascendental, como creencias en diversos sentimientos.

El pertenecer a un grupo, permite satisfacer las necesidades y sentir la protección y confianza de los individuos que los rodean; porque de manera constante el hombre busca nuevas formas que le permitan resolver problemas o aprender a adaptarse a situaciones diversas. La convivencia, la relación social, le propicia y satisface la búsqueda.

Siempre es importante "ser alguien" es decir, ser reconocido como tal por los demás, quienes pueden otorgar ese reconocimiento a los logros y méritos de sí mismo o de alguien en particular. Existe una satisfacción en el ser humano al ser útil, ser necesitado como participante en la satisfacción de las necesidades de los demás, el grupo proporciona esta necesidad.

La intensidad de necesidades difieren de sujeto a sujeto aún

en la misma persona. La diferencia es notable en diferentes edades, sin embargo cada individuo tiene en un momento dado su esquema de necesidades que lo mueven a buscar satisfactores adecuados y que le dan la configuración personal con la que se mueve dentro del grupo.

La configuración grupal, -distinta a la persona-, hace que estos se conduzcan según sea el potencial de las fuerzas que en él imperan, así, si las necesidades de todos los miembros son comunes y paralelas no existe oposición, lograr que los objetivos del grupo será menos difícil que si las fuerzas son opuestas o dispersas.

Durante los últimos años, mucho se ha escrito acerca de la dinámica de grupos y es especialmente la escuela de norte americana la que ha profundizado en los estudios relacionados con los grupos escolares. Precisamente a ésta (o sea la dinámica de grupo) se le ha denominado también, Psicología Social que de hecho así se le consideró en primera instancia.

Un grupo constituye una unidad que debe de ser analizada como un todo y como un agregado de individuos. Luego entonces el grupo y el ambiente de grupo constituyen un grupo social.

Desde un punto de vista meramente Pedagógico:

"Un grupo se caracteriza por la interdependencia dinámica de sus miembros: esto significa, que del estado y los actos de cada miembro dependen de los actos de los demás miembros."(12)

(12) CERNA, MARIBEL M. "La Personalidad del Maestro". P. 140.

La gran enciclopedia científica y cultural en su tomo de Psicología, cita que por grupos se entiende:

"Una formación social cuyos miembros se encuentran unidos en un objetivo concreto y que poseen mutua relaciones de interdependencia...; una de las características propias, es el que sus miembros están unidos por un periodo de tiempo.." (13)

Véase otra definición de grupo:

"Primero, un grupo esta compuesto por dos o mas personas que tienen relación Psicológica entre sí; un factor importante (en un grupo) es la presencia de un propósito común o meta." (14)

De estas definiciones se concluiría y se aplicaría a la meta ideal de la educación: llevar a todos los Educandos a un fin común, el de ser educados.

El Maestro moderno tratará de balancear los aspectos antes mencionados en las definiciones, e intentar también combinarlos entre sí. No los debe considerar por lo tanto, como asuntos aislados sino como facetas relacionadas de un propósito único; he aquí la finalidad del grupo incluyendo al Maestro.

Es por eso que el estudiante debe conocer los objetivos propios de su aprendizaje para dirigir su actividad y compartirla.

(13) Gran Enciclopedia Científica Cultural. "Psicología". P. 143.

(14) Ibidem. P. 143.

El profesor responsablemente lograrlos. Por ello el Maestro debe tener en cuenta no sólo como debe dar su clase (y/o emplear técnicas de grupo); sino de como los escolares considerados como grupo y actuando como tal, puede aprender y lograr los objetivos deseados, como adquisiciones deseables.

El Profesor no sólo se ocupará de desarrollar las capacidades individuales de sus alumnos, sino que podrá en juego la fuerza transformadora del grupo para modelar a cada uno de sus miembros.

Siendo esto así, para un considerable número de autoridades, la dinámica de grupo se manifiesta desde el momento en que el niño pasa de la dependencia de los adultos, especialmente de la madre a un contacto más amplio con los demás.

Pero, pregúntese ¿qué es la dinámica de grupo?, y habiendo conocido con anterioridad lo que es el grupo; ahora se describirá lo que es la dinámica para después relacionarlas y conjugárlas.

Literalmente hablando dinámica "Es lo que está en movimiento, lo que se origina, impulsa, hace moverse, etc." y sin profundizar más porque no es Física, en torno al concepto, así se dejará.

Por ello la dinámica de grupo, que en síntesis representa una potencialidad educativa y formativa; por lo que no sólo debe aprovecharse, sino que no debe desperdiciarse en la educación.

Por eso los Maestros, deben tomar muy en cuenta que la dinámica de grupo, para la obtención de los resultados más deseables, prioriza el desenvolvimiento armónico del Educando, en un clima

social de verdadera democracia. En este clima el Maestro se constituye en el promotor de actividades, guía experimentando en el aprendizaje de sus alumnos, y a la vez; los Educandos se constituyen en los principales agentes de su propio aprendizaje, siendo éste muy creativo si así se encauza.

Entonces la Pedagogía afirma, que es fundamental visualizar la educación como un trabajo en dinámica de grupo que englobe tanto a Profesores como a estudiantes, dándose la participación y a su vez poniendo en común los propios conocimientos y capacidades.

En el trabajo de dinámica de grupo, se presentan motivos que quizá no se presenten durante el desarrollo del trabajo individual; dándole así, mayor profundización y retención de conocimientos al igual que responsabilidades; hablando de ésta, se refiere a la responsabilidad compartida, es decir, debe proporcionarse un clima en el que tanto el alumno como el Maestro, sientan la responsabilidad de lo que lucen en el campo.

Debido a las necesidades y características que presenta la sociedad actual, el trabajo propiciado por la dinámica de grupo se ha vuelto cada vez más común y necesario, tanto por razones de economía monetaria, como economía de tiempo, y por que sus efectos son positivos; ya que permite la socialización entre sus miembros, el diálogo, el saber escuchar; en pocas palabras la interacción conjunta buscando el y los mismos fines.

La técnica de grupo deriva de la dinámica de grupo, ésta es un instrumento valioso para el educador; y que para su aplicación

requiere de algunas condiciones como:

- * Conocer la técnica y enterarse de su manejo.
- * Considerar a la clase realmente como grupo, tomando en cuenta sus características y su funcionamiento como tal.
- * Abandonar tradiciones rutinarias y admitir que el Maestro, al igual que los demás elementos de la educación deben sufrir cambios.
- * Comprender que los grupos no nacen, se hacen; y no basta reunir a un conjunto de personas para formar un grupo; sino hay que lograr una estructura interior, es decir, que cada miembro del grupo tenga una función que cumplir en él, y participe de los objetivos comunes.

Sin embargo, es importante, considerar que las técnicas no son todo en educación y que para usarse deben ser elegidas de acuerdo a los objetivos propuestos, el contenido a manejar las características especiales del grupo, los recursos materiales que se dispongan y la situación propia de cada caso; así como también, el número de sus miembros, el tiempo, la distribución de materiales, etc!..

Son las características y modalidades de las técnicas a elegir, las que se deben de respetar para analizar, valorar, evaluar, concluir, y que los objetivos estén bien planteados dentro del proceso enseñanza-aprendizaje.

Pues bien se ha presentado un aspecto importante que el Maestro no debe olvidar nunca: hoy en día la educación contemporánea

lo exige así;... porque es un conjunto equitativo y armónico; activo y movido por el deseo de desarrollo integral en ambas partes... uno por querer enseñar lo bueno, otro por el hecho de aprender, crear y transformar a mediano plazo.

Una escuela fría, alejada de la vida de los Educandos, inhóspita e inadecuada, contribuirá a deformar un tanto la personalidad del alumno. Por el contrario, una escuela alegre, bien acondicionada y propicia para albergar en ella a la comunidad estudiantil, bajo la correcta dirección de su Maestro, contribuirá poderosamente a esa iniciación de la vida social de los mismos. Además, es la escuela misma donde se deben contrarrestar las corrientes nocivas que llevan a la juventud a ser nocivos; para ello un "Buen Maestro".

En el concepto moderno de Educación, el centro se ha desplazado del Educador al Educando, el proceso a realizar es el aprendizaje combinado con la enseñanza para incrementar los conocimientos, éstos como resultado...

D) EL EDUCADOR Y EL EDUCANDO (CORRIENTES PSICOLÓGICAS).

Los elementos de una situación de aprendizaje son: el Maestro y el alumno, el sistema empleado para enseñar la materia o habilidad que se pretende transmitir. La tarea de la diversidad de corrientes, psicológicas consiste en establecer una integración lo más completa y efectiva posible entre todos estos elementos. Por lo tanto, se puede decir que estas corrientes se definen como el estudio de la enseñanza efectiva, enseñanza que produce aprendiza-

je efectivo.

En un grupo en donde el Profesor conozca a todos y a cada uno de sus alumnos, se establece una relación entre el Maestro y el grupo.

Desde una perspectiva de influencia psicológica, se forma una corriente entre el profesor y cada uno de sus Educandos para formar lo que se define como la pareja Maestro-alumno.

En un plano rigurosamente psicológico, la educación establece una corriente entre el Educador y el Educando, con independencia del número de alumnos que integran un grupo escolar muy aparte de todas aquellas características individuales y sus diferencias del grupo dentro de la esfera de la Educación sistemática e institucionalista como en la propia Patria. Muchos autores reconocen la formación donde interactúan Maestro-alumno (coloquio entre éstos).

Ahora bien, es necesario recurrir a diversos aspectos de la Psicología para descubrir cuales son los factores que convierten la enseñanza y el aprendizaje en algo efectivo; (breve reseña de la Psicología). La Psicología empezó hace menos de 100 años, como ciencia que estudia "La conducta humana, además de sus estados mentales"; desarrollándose hasta convertirse (actualmente) en una ciencia estrechamente relacionada con todas las fases de la vida humana. La Psicología indica cuáles son los métodos que guían a obtener determinados resultados; pero decidir cuales son los mejores -los fines que se cree que el Maestro debe perseguir siempre dependerá de una filosofía en la reforma académica.

Es de la Psicología, que de ella parten cuatro ramas generales que interesarán al Maestro en especial; y al alumno como consecuencia, y son:

"La Psicología del desarrollo, Psicología del aprendizaje, Psicología de las motivaciones y Psicología de la conducta de grupo." (15)

Son estas cuatro las que a continuación se definen; así en ese orden como se describieron con anterioridad se transcribe de cada una de ellas su finalidad. Véase en primera instancia...

"La Psicología del Desarrollo, trata del crecimiento humano desde la infancia (e inclusive desde antes de esta etapa) hasta la madurez; de la forma en que evoluciona y maduran los potenciales físicos, intelectuales, emocionales y sociales a medida que el niño crece; de las condiciones que facilitan el desarrollo saludable, así como de los factores que obstaculizan el mismo." (16)

Si se recuerda al inicio de este capítulo se habló del desarrollo integral, he aquí, en los renglones anteriores se tocan cuatro de esas potencialidades que nos llevan a un estado perfecto que anhelan los Educadores.

Continúese para ratificar más la meta del capítulo...

(15) MORSE, C. WILLIAM. et al. "Psicología Aplicada a la Enseñanza". P. 496.

(16) Ibidem., P. 496.

"La Psicología del aprendizaje se interesa por la forma en que adquirimos y cambiamos nuestros patrones de conducta, por el modo en que tiene lugar con mayor eficacia, el proceso mencionado, en que pueden medirse los aprendizajes de diferentes tipos, las condiciones que nos ayudan a retener lo que aprendemos y a usarlos apropiadamente en situaciones nuevas, así como la manera en que el aprendizaje varía según los diferentes niveles de habilidades." (17)

Es bien sabido que en las lecciones escolares tienen lugar muchos tipos de aprendizaje, desde respuestas musculares simples, hasta procesos intelectuales altamente complejos, por eso se recomiendan al Maestro la necesidad que tiene él de estudiar esta rama de la Psicología.

"La Psicología de las motivaciones (llamada frecuentemente Psicología dinámica) es la Psicología que estudia las razones de nuestros actos, nuestros objetivos, propósitos, temores, ambiciones y necesidades.

El conocimiento de la mecánica del aprendizaje no servirá mucho si el Maestro no supiera también cómo hacer que los alumnos deseen aprender." (18)

Significa por lo tanto que el Educador debe comprender los factores emocionales, conscientes e inconscientes que determinan

(17) Ibidem., P. 496.

(18) Ibidem., P. 496.

la dirección de los actos humanos y la cantidad de esfuerzos que están dispuestos a invertir los alumnos para lograr el aprendizaje deseado, incluyéndose el mismo Maestro. Se dice que muchos Profesores han descubierto que los problemas más difíciles de su profesión son producidos por las necesidades emocionales de los Educandos más que por las dificultades para el aprendizaje; aunque frecuentemente el primer factor va acompañado por el segundo.

"La Psicología de grupo investiga las formas en que cambia la conducta de un individuo cuando actúa como parte de un conjunto."(19)

Compete al Maestro, puesto que trabaja en o con un grupo estudiar los aspectos sociales de la vida escolar que constituyen la parte más significativa de la enseñanza. Es obvio que la mayoría de los alumnos aprenderán y actuarán en diferentes formas según el ambiente social en que se encuentran.

El aprendizaje que busca un Maestro puede ser facilitado o completamente destruido por la organización y el ambiente de grupo, por lo tanto el buen Maestro necesita, como se mencionó en el inciso anterior, comprender los factores de grupo y la forma adecuada de trabajar con ellos.

En resumidas cuentas, el Educador debe enrolarse dentro de estas cuatro esferas a fin de que él se constituya un hermano mayor de sus alumnos, en el amigo y el camarada de mas experiencia; en el guía afectuoso, en el coordinador de esfuerzos, en el promo-

(19) Ibidem., P. 496.

tor de actividades creadoras, es el conocedor de la personalidad de sus alumnos, de la vida escolar y social del grupo, desde otro punto de opinión más amplio, en el iniciador de motivaciones y conductor inteligente del trabajo educativo, hasta lograr que los alumnos sean los participantes agentes de su propio aprendizaje.

Es así, que terminó el capítulo denominado, Personalidad y Psicología del Maestro que ha ahondado en ello los aspectos generales, para adentrarse finalmente a uno de los capítulos más importantes, Finalidad primordial del presente trabajo. Aparte del último, que será la propuesta de un Centro de Capacitación docente para CONALEP.

Se concluye por lo tanto, que el Maestro ideal no es sólo el Maestro tradicional, sino el Maestro con Personalidad y el Maestro que conoce la importancia de la dinámica de sus grupos.

Un Maestro práctico, como el que busca CONALEP, no debe menos que poseer los valores del Maestro tradicional, como en la historia se vio; sino también los valores que aporta la Psicología y la Pedagogía.

Pero. ¿Que dice CONALEP del maestro?

C A P I T U L O I V

LA PERSONALIDAD DEL MAESTRO CONALEP

- A) LA POSICION DEL MAESTRO.
- B) UNA FILOSOFIA PARA EL MAESTRO.
- C) EL MAESTRO ACADEMICO Y EL MAESTRO TECNOLOGICO.
- D) MIRAR HACIA EL FUTURO CON UNA ACTITUD MEJOR.

Se ha analizado en el transcurso del presente trabajo que en cada época los problemas educativos se han planteado en consonancia con las corrientes filosóficas predominantes, así como las tendencias políticas, religiosas y sociales.

Es así como la orientación filosófica de la educación ha sido definida de acuerdo con la visión de conjunto -cosmovisión- que se ha tenido con respecto al hombre, a su destino, al universo, a la vida y a la evolución de la sociedad. Esta orientación, como consecuencia natural, ha dado origen a los criterios que han normado la formación de la personalidad de los educadores y educando-.

Ahora bien, dentro de un orden de ideas relacionadas con la educación, a todo Maestro, cual éste sea; debe provérsele de los elementos suficientes para que oriente su formación...

El presente capítulo tratará de vincular la perspectiva que los profesores del Colegio Nacional de Educación Profesional Técnica (CONALEP), deben tomar en cuenta para el mejor desempeño vocacional en su área de trabajo; sea esta teoría o práctica en lo que se refiere para con la enseñanza.

Antes que nada la personalidad (la del Maestro-CONALEP) debe tender hacia la totalidad o universalidad de todo cuanto existe; de siempre intentar llegar a una concepción del mundo y de la vida; de hacer una auto-reflexión del espíritu sobre sus funciones prácticas o teóricas.

A) LA POSICION DEL MAESTRO.

Es del conocimiento de todos, que en el caso concreto de nuestra Patria, la Revolución Mexicana posee una clara orientación filosófica, la cual, en materia educativa donde recae la posición del Maestro, se expresa en el Art. 3o. de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Que se quiere además, se refleje en apoyo de este acierto.

1.- La antigua concepción filosófica que se tenía conocida como el dualismo, orientó a los maestros hacia la conservación e incremento del vigor del cuerpo, separados del acrecentamiento de las llamadas facultades del alma. Ahora se considera al hombre como entidad unitaria de carácter Bio-Psico-Social, es decir, como un organismo en que el cuerpo y la mente están indisolublemente ligados y que las funciones de la mente no son en vigor, sino el producto de la organización social especial del hombre en la meta, a su vez han evolucionado las relaciones que tienen lugar en el seno de la sociedad.

2.- El viejo criterio tradicionalista en sí, consideraba al niño como un adulto en miniatura; por tanto, los procedimientos Pedagógicos debían ajustarse al tratamiento del educando en función de las necesidades e intereses de quien lo administraba: el propio adulto.

La Pedagogía contemporánea, dice CONALEP en cambio, toma en cuenta las etapas evolutivas del educando; y con apoyo en la Psicología, considerando las necesidades y los intereses de éste para tratarlo en función de sus características específicas.

3.- No se puede negar que hubo un tiempo en que la Educación se le consideraba como un recipiente al que había que llenar de cualquier modo; en consecuencia, la enseñanza fue periódicamente verbalista y pecó, en gran manera, de abuso de la memoria.

En nuestros días se reconoce, analiza CONALEP que la memoria debe ser puesta al servicio del pensamiento y que, desde un punto de vista integral, la personalidad del Educando debe ser atendida y desarrollada en forma armónica.

4.- Tomando una perspectiva más concreta y de índole filosófico-jurídica, cuando se lee el Art. 3o. de la Constitución política de los Estados Unidos Mexicanos, al principio y cuando textualmente dice así:

"La educación que imparte el Estado -Federación, Estados, Municipios - tenderá a desarrollar armónicamente todas las facultades del ser humano y fomentará en él a la vez, el amor a la Patria y la conciencia de la solidaridad internacional en la independencia y en la justicia."(1)

Cuando se lee y se analiza lo anterior, a ningún Maestro cuerdo y bien informado se le ocurrirá abusar de la memoria de sus creencias, de sus deberes, facultades y/o poderes. como lo hacía la Escuela Tradicionalista, o a enseñar lo que su materia implica la más importante de todas las demás, si así fuere, iría en contra y en detrimento de las disciplinas que conformen un todo.

(1) CONSTITUCION COMENTADA. "Constitucion Politica de los Estados Unidos Mexicanos." (CONALEP) P. 12.

Así mismo, a ningún Maestro sensato deberá ocurrírsele des-
prestigiar a la Patria o precipitar actos que estén en contra
de la solidaridad internacional y la justicia.

5.- Cuando se lee el párrafo I del Art 3o Constitucional que
estrictamente dice:

"Garantizada por el artículo 24, la libertad de
creencias, el criterio que orientará a dicha educación
se mantendrá por completo ajeno a cualquier doctrina
religiosa, y basado en los resultados del progreso
científico, luchará contra la ignorancia y sus efec-
tos, las servidumbres, los fanatismos y los prejui-
cios." (2)

Por ellos, cabe mencionar que los Maestros ni atacarán dicha
garantía, ni la deberán poner en tela de juicio ya que se justifi-
ca la libertad de creencias bajo artículo Constitucional.

Católicos o protestantes, mahometanos o budistas, ortodoxos o
heterodoxos, la carta magna mexicana dispone que los Maestros se
mantengan ajenos a toda doctrina religiosa, pero en el sentido de
quererla inculcar, pregonar o difundir, de hacerla propia para con
sus discípulos; en ese sentido no es válida. Más es aceptada como
fuente de conocimiento universal, histórico, metodológica; hasta
como fuente de debates que orille a una conclusión convincente, e
inclusive, por qué no, a un estilo de vida que ésta lleva a la
conquista suprema de la justicia social sobre la tierra.

(2) Ibidem., P. 12.

Es bien conocido que en este país (México) como en otros, se han ensaltado muy mercedamente la vida u obra de los misioneros religiosos de los siglos pasados (de la prehispánica a la contemporánea) que contribuyeron en mucho a la educación de las grandes multitudes de indígenas.

Sobre este particular, es necesario recordar que la Escuela Mexicana se coloca en un plano de identidad misionera con respecto a una actitud de entrega total, de permanente acción y de apego al cumplimiento de un deber excepcional linaje: coadyubar a la conformación de la conciencia de los pueblos, sin embargo, en marcada oposición a la mística labor del misionero religioso;

"El educador auténtico, el Maestro contemporáneo, debe ejercer la laica profesión con esa suerte de to, tal comprensión hacia los educandos, y hacia el pueblo en general, pero sin olvidar una lucha sin tregua sobre la faz de la tierra. Esta será una fuerte posición de los Maestros, para adoptar y ponerla en marcha." (3)

La mística de la que se habla, debe ser interpretada por los Maestros cuya personalidad tenga ese rasgo distinguido, como género de una mística revolucionaria, mística inspirada en el mejor de los humanismos, mística que entrañe entrega total, mística telúrica que ahonde en el estudio de las realidades para que el hombre de hoy y el del futuro puedan vivir mejor sobre la tierra,

(3) CERNA, MANUEL M. "La Personalidad del Maestro". P. 159.

6.- Cuando se leen los apartados del Art. 3o. Const., incluidos en el párrafo I, debe pensarse que en la orientación filosófica de la educación mexicana en lo que concierne a la democracia, considera a ella, no solamente como una estructura jurídica y un régimen político, sino como un sistema de vida fundada en el constante mejoramiento económico, social y cultural. En su más amplio sentido, esta tendencia filosófica corresponde al propósito del Gobierno de lograr que la educación esté al servicio del pueblo.

Véase cuadro sinóptico del art. 3o. Constitucional que se muestra en la figura 2.

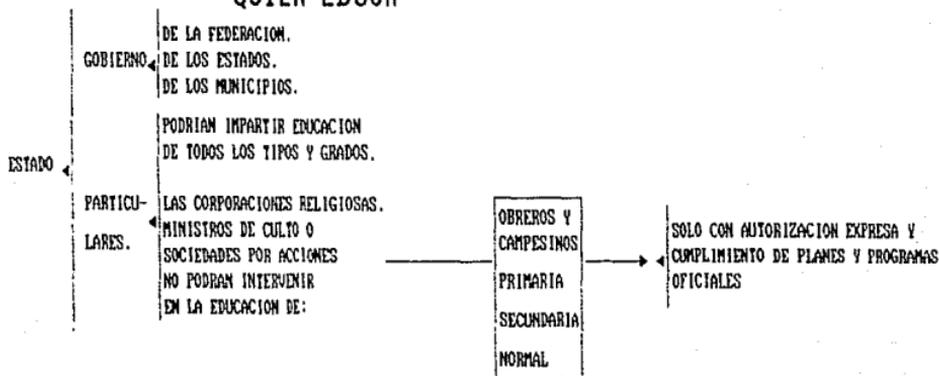
El carácter nacional de nuestra Carta Magna a la Educación tiene su origen en la esencia de nuestro ser nacional. La formación del mexicano, tiende a la formación integral del ciudadano del mundo al que aspira la UNESCO.

Es por ello que un nacionalismo bien entendido siempre conducirá al mejor de los internacionalismos.

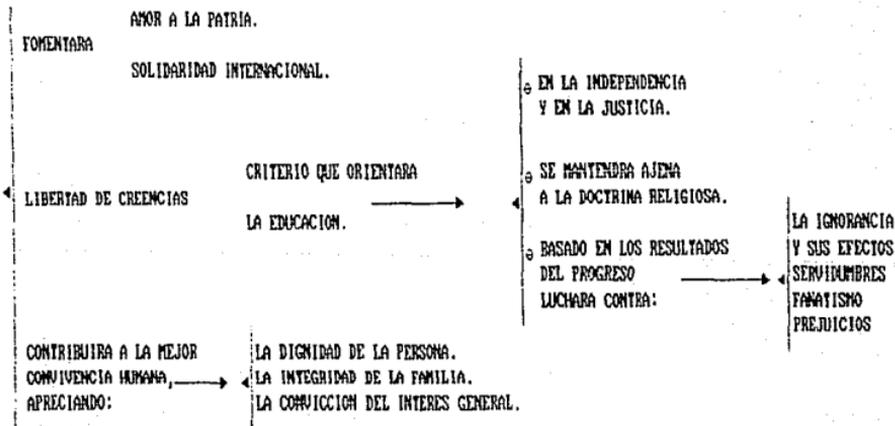
La escuela mexicana, es un producto auténtico de la Revolución y en su evolución, pugna por el progreso, sin olvidar que, en la formación armónica e integral de los Educandos, se debe fomentar a la vez...

"El amor a la patria y a los demás; además, crear conciencia, de solidaridad internacional en la independencia y en la justicia..."

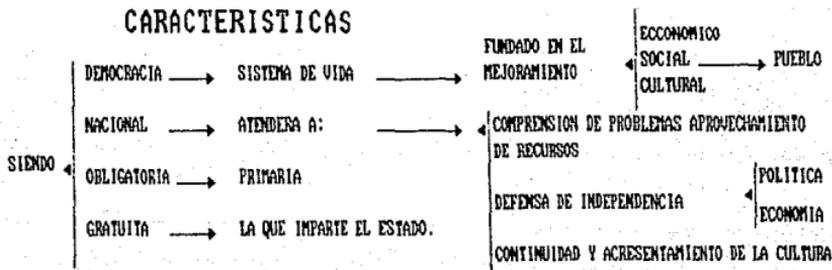
QUIEN EDUCA



FINALIDADES



CARACTERISTICAS



Es el principio Constitucional el que preconiza la mejor convivencia humana, que está enfocada principalmente a la formación; primero: de una plena conciencia moral; segundo: de una plena conciencia cívica en los Educandos, a fin de que no existan discriminaciones motivadas por circunstancias de raza, color, sexo, lengua, política, religión o posición social.

La gratuita y la obligatoriedad que en la Constitución se señala para la educación primaria, constituye la conquista para atacar el analfabetismo; pero la expansión de los servicios y necesidades en todos los niveles educativos se ha acelerado extraordinariamente en los últimos años, como respuesta a la explosión demográfica y a los complejos problemas que plantea la etapa de industrialización y tecnicismos en la cual ha entrado la Nación Mexicana.

Por eso y en resumidas cuentas del análisis que se ha hecho acerca de la orientación a este inciso que anima a la educación mexicana manifiesta; Que los Maestros tiene ante sí un sólo camino, una posición indeclinable; el cumplimiento de la Ley a que los obliga la elevada naturaleza de su profesión, que está al servicio de los superiores intereses de sí mismo y del Educando, y del pueblo en general.

Luego entonces, los Maestros (el Maestro CONALEP) deberá actuar bajo esa naturaleza, además de la naturaleza misma de la Institución a la cual misiona bajo un afán vocacional en pro de la enseñanza desinteresada.

(El Maestro-CONALEP actuará bajo los objetivos y filosofía propios del Sistema, véase capítulo I de este trabajo).

Habiendo encontrado la posición que el Maestro debe tomar bajo el rubro jurídico-filosófico, es importante ahondar un tanto más acerca de éste último aspecto (filosófico) haciendo de él una posible reforma académica para el Educador y el Educando.

B) UNA FILOSOFIA PARA EL MAESTRO (FILOSOFIA DE REFORMA ACADEMICA).

Para que el Maestro esté en plenitud de adoptar una posición filosófica para hacer de ésta una Reforma Académica, que vaya acorde con el carácter científico de la educación contemporánea, se estima pertinente examinar dos cuestiones primordiales: La naturaleza de la conciencia y la constelación de actitudes de ella derivada.

1.- La naturaleza de la conciencia.

Es maravilloso el estudio de los más remotos antecedentes de la evolución del hombre sobre la tierra.

No pocos sabios - Antropólogos, Historiadores, Biólogos, Psicólogos, otros, - han destinado lo mejor de su esfuerzo a la investigación del vasto territorio constituido por el paso de la humanidad. Muchos filósofos inclusive, han dedicado sus afanes a descentrañar el admirable proceso que ha seguido el hombre en la conquista de estadios superiores de vida.

Las diversas corrientes filosóficas que desde hace siglos, examinan el hombre en sus múltiples manifestaciones idealistas,

dualistas; y las del paralelismo psicofísico, existen también corrientes científicas de carácter materialista.

Desde un punto superficial, la conciencia ha sido definida como: "El darse cuenta" de la realidad. Este darse cuenta incluye lo que el hombre siente, percibe y piensa acerca de sí mismo y del mundo que lo rodea. A lo largo del transcurso de milenios, el hombre ha ido diferenciándose de sus antecesores inmediatos merced a los cambios operados en las condiciones de vida, que condujeron a la humanización de la especie. Tales cambios se debieron fundamentalmente a los procesos de adaptación.

La conciencia individual refleja la realidad a través del cerebro. Por ello, seguramente, al subrayar una de las condiciones que debe poseer el Maestro, se apunta la relacionada con su salud, entendiéndola como el equilibrio entre el aspecto físico, el mental y el social.

"El Maestro debe poseer una conciencia lúcida, capaz de reflejar la realidad en sus cambiantes y múltiples manifestaciones. Esa conciencia debe fundarse en la salud física del Maestro, en su salud mental, en su equilibrio, estabilidad emocional y en una actitud productiva ante la sociedad".

Para algunos especialistas, en el estudio de diversas disciplinas, debe formarse, por ejemplo, una conciencia histórica, una conciencia civil, política, sociológica, estética, etc... que permitan conocer en cada uno de los estados de la actividad humana,

la realidad a este tipo de formación integral deberá estar encausado el enfoque filosófico del Maestro ya que etimológicamente filosofía es el " Amor a la sabiduría Este (el Maestro) debe ser sabio, lo de menos intentarlo.

La conciencia, como punto de partida en la comprensión de la realidad, debe también constituir un punto de partida para la ejecución de una serie de actividades teórico-prácticas. Ya fue superada la posición puramente contemplativa en el estudio de la realidad; si la filosofía, así como el resto de las actividades intelectuales, se quedaran exclusivamente en el campo de la especulación y en el territorio de los estudios teóricos -actividad intelectual - no se encaminarían a uno de sus fines de mayor relieve: la transformación de la realidad.

Hasta aquí la postura de CONALEP ha examinado la naturaleza de la conciencia humana. Corresponde ahora de conformidad con lo que se indicó en el primer párrafo de este inciso, analizar la constelación de actividades del Maestro en relación con la filosofía.

2.- Una de las partes que integran la filosofía atañe al estudio de los principios más generales y universales del conocer. Se estima que la designación más idónea de esta parte de la filosofía es la teoría del conocimiento. Esta teoría se enfoca específicamente al estudio de las siguientes cuestiones:

a) Fundamentar la posibilidad del conocimiento, o sea, la posibilidad de que la mente del hombre pueda reflejar, aprender, las

características y propiedades que en la realidad presentan los objetos.

b) Qué es el conocimiento, lo que significa determinar la esencia de éste.

c) Sus vías, o en otras palabras, como se origina y a través de qué medios se adquiere el conocimiento.

d) El criterio de la verdad, la determinación de las condiciones requeridas para que un conocimiento se tenga por verdadero.

Es importante aclarar, piensa CONALIEP que el conocimiento es el resultado de un proceso mediante el cual la razón sobre la base de las experiencias han penetrado la esencia de las cosas, que las vías del conocimiento -constituyen un concepto científico sobre la forma en que el conocimiento es aprendido por la conciencia, los racionalistas puros pensaban que el conocimiento llegaba por las vías de la razón, del pensamiento abstracto.

"El Maestro debe adoptar una actitud científica y trascendente que lo conduzca a estimar, en todos sus alcances, los principios de la educación funcional y los preconiza la Psicología en el sentido de cultivar en los educandos una serie de hábitos y de habilidades sensoriomotoras que los capaciten para los campos de la generalización y de abstracción." (4)

El Maestro y su Ética Profesional. Es ésta (la Ética), la que

(4) Ibidem., P. 169.

reconoce como campo de estudio y de reflexión, el de moralidad. En este sentido, es obvio que todo Maestro debe poseer moralidad, especialmente en lo que concierne a la valorización de sus actos; la obligatoriedad de las normas morales y en la realización de estos valores.

Sabedores de que el Maestro es una entidad concreta, a continuación CONALEP apunta algunas líneas principales que debe regir el sentido moral del Profesor:

-El Maestro debe ser físicamente sano, mental y emocionalmente equilibrado y socialmente útil. Contemplará la vida con optimismo y con la convicción de que sólo el esfuerzo sostenido permite la obtención de conquistas auténticas; las cuales deben lograrse no como graciosas dádivas, producidas por el azar o por la tradición a los principios, sino merced a la actividad permanente que dignifica al hombre.

-Debe ser respetuoso de la Ley, no sólo por la comprensión de las normas jurídicas, sino también por el convencimiento de que deben de ser atacadas y mejoradas en beneficio de la colectividad.

-El Maestro debe ser a la par que un Educando, un estudioso permanente; porque con claridad puede decir que la cultura de un individuo se mide no por lo que sabe y conoce, sino por lo que le falta por conocer.

-Evidenciar con su actividad su amor al trabajo y consecuentemente cultivará los buenos hábitos que los conduzcan a la conclusión eficaz de toda, cual mínima sea, que éste emprenda.

-El Maestro debe reconocer que hay una línea imperceptible entre su vida privada y la vida social, por tanto, el ejemplo de su conducta total debe construirse en espejo para sus educandos y para la comunidad en donde actúe.

-Durante el desarrollo de su labor, el Maestro no debe olvidar que la crítica y la auto-crítica son reguladora en el cumplimiento del entero deber Pedagógico.

-Todo Maestro debe poseer cualidades de vocación, lealtad, honradez, responsabilidad, veracidad, prudencia, justicia, fortaleza, tamplanza, limpieza, etc... En los procedimientos, tanto en la escuela como fuera de ella.

Por lo que se acaba de expresar en los párrafos anteriores, para CONALEP se concluye a continuación una filosofía de Reforma Académica para el tiempo de Maestro que se desea lograr;

- PROMOTOR: Que sea el promotor del aprendizaje y de sus objetivos.
- ABIERTO: Que promueva la crítica racional y trascendental de sus alumnos.
- EFFECTIVO Y
AFECTIVO: Que sea capaz de capitalizar las experiencias que implican su papel personal e impersonal.
- CONDUCTOR: Que modifique el concepto tradicional de autoridad, evitando el autoritarismo convirtiendo la autoridad de poder en autoridad de servicio.

- CREATIVO:** Que aporte ideas propias, despertando en los demás, la chispa creativa y el conjunto, realizar los objetivos los objetivos de la escuela.
- TEORICO-PRACTICO:** Que tenga precaución constante sobre el conocimiento teórico, para llevarlo con éxito a la praxis de la realidad.
- COLABORADOR:** Que coopere en la comunidad especialmente Docente, singularidad con los de su Área Académica.
- INNOVADOR:** Que esté abierto a lo nuevo, mostrando una actitud favorable a cualquier cambio en los objetivos idóneos de la Escuela.
- COORDINADOR:** Que organice, promueva, responsabilice el trabajo de equipo entre sus colegas y alumnos.
- COMUNITARIO:** Que participa en las actividades extras de su mera labor docente.

Al lograr este tipo de Maestro; por consecuencia, el tiempo de Alumno que se desea lograr será:

- FREPARADO:** En condiciones propias y no ajenas, con un nivel mínimo de conocimientos académicos y bien orientado hacia la carrera elegida.
- RESPONSABLE:** Consciente de su responsabilidad como Educando

y bien decidido a incorporarse a la solución de los problemas nacionales, de su comunidad y su persona, para alcanzar así una tecnología propia e idónea.

ACTIVO: Que sea elemento en el aprendizaje en el cual participa, aportando su iniciativa y entusiasmo para formarse íntegramente en un ser.

EFFECTIVO: Que aprenda lo más difícil, "aprender".

OBJETIVO: Que sea capaz de aplicar los conocimientos teóricos a problemas concretos, aplicando su criterio (ayudado por el Maestro) al tipo de soluciones que más se ajusten a los problemas actuales y reales.

PERSCEPTIVO: Que esté capacitado para percibir cualquier problema real y los que de él se deriven.

Así mismo, el método que se desea lograr pretenderá alcanzar:

EFFECTIVIDAD: Que sea más práctico que teórico y eficaz para el aprendizaje.

REALISTA: Que éste permita que el alumno actúe y razona en forma semejante como se espera lo haga en su vida profesional.

EJERCITACION: Que promueva y lleve a la práctica para que así desarrolle las habilidades necesarias.

IDONEIDAD: Que sea adecuado a las características y naturaleza de los objetivos educacionales para el tipo de alumno y maestro que se desea lograr.

ACTIVIDAD: Que incite al alumno a que participe en la aprendizaje activo y dinámico.

RACIONALISMO: Que lleve al alumno al desarrollo crítico encaminado a la toma de decisiones ideales.

Luego entonces, el contenido de aprendizaje que se desea lograr; y para concluir este inciso, se describe:

**ACTUACION
ESPERADA:** Que agrupe los conocimientos de las diversas áreas o disciplinas en función de la actuación que se espera del alumno y del maestro, al completar su aprendizaje como resultado de éste último.

FORMACION: Que recalque y enfatice el aspecto formativo, más no el informativo; que sea crítico y analítico.

REALISMO: Que sea preciso, cualitativo y cuantitativo, de acuerdo al fin último de la educación.

ACTUALIZACION: Que la naturaleza del contenido responda a los requerimientos de la tecnología actual y moderna, que además incorpore los avances del conocimiento en las habilidades del alumno y dirigido por el maestro.

En definitiva, al esclarecer y en síntesis, una filosofía para el Maestro, son los valores (axiología) que de alguna manera se han mencionado en este inciso, los que se consideran como principios ideales que orientan la acción y estimación del hombre en el pensamiento CONALEP.

De los valores se derivan un deber ser, para cuya realización se requiere la existencia o creación de condiciones de terminadas, lo que da lugar al establecimiento de reglas o normas de conducta, puesto que el valor debe entenderse en razón directa de la vida y la cultura en general, conforme a la naturaleza misma del hombre.

Es así, que tanto los Maestros teóricos o prácticos (académicos-tecnológicos) están en función de una misma filosofía, sólo se diferencian de sus actividades propias de la vida en la enseñanza, que será el punto a tratar a continuación en los siguientes párrafos...

C) EL MAESTRO ACADEMICO Y EL MAESTRO TECNOLÓGICO.

Con unas de las frases más escuchadas desde antiguo, hasta estos días; y que de seguro seguirán hablándose y escuchándose siempre, da inicio este punto;

"La experiencia hace al Maestro"

"El hábito no hace al monje".

Frases que perdurarán en el ámbito escolar y social en sí.

La experiencia de ocho años como Docente, siete de éstos en el COLEGIO NACIONAL DE EDUCACION PROFESIONAL TECNICA (CONALEP) y

otros; la conducción de diez cursos (de capacitación), denominados para este organismo:

"Introducciones a formación Docentes (CONALEP)."

La experiencia de cuatro años como Jefe del Departamento de Servicios Escolares, un semestre como Jefe del Departamento de Servicios Académicos; la infinita convivencia entre homologos y colegas tanto Administrativos, como Maestros, de no solo un Plantel, sino de la mayoría que se ubican en el Distrito Federal y zona metropolitana; hacen hablar, analizar e informar acerca de este inciso.

Describir tal cual, el reglamento del personal Docente (académico) de los Planteles del CONALEP, sonaría como un tanto, muy dogmático; propósito que no se desea por lo tanto se describirá a manera de charla.

Es importante aclarar que el Colegio estratificó a dos tipos de Maestros; aún que pertenecen ambos al área Académica

El primero, es aquel que cubre las asignaturas, áreas, materias o disciplinas, de carácter teórico-científicas. Ejemplo: matemáticas, física, taller de lectura y redacción, relaciones humanas, higiene y seguridad, etc...

El segundo, es aquel que imparte, el mayor número de horas en los diversos talleres o laboratorios haciendo prácticas sobre la especialidad o carrera que sus alumnos se encuentran cursando, y que es obvio, el Maestro sea especialista en ella.

El primero es mucho más teórico, el segundo es mucho más práctico. (habiendo escrito en párrafos anteriores los aspectos teórico-práctico, para la educación contemporánea; es el Maestro quien debe poseer ambos adjetivos).

Lo que es el desarrollo de éste, poco a poco se seguirá hablando de esa estratificación, por ahora retómese lo que a manera de charla se planteaba.

Dentro de las disposiciones generales que el reglamento, del Colegio (CONALEP) otorga a su personal académico, dispone, que el reglamento es de observancia obligatoria para todos y cada uno que integran el personal Docente, estos son todos los profesores que imparten alguna materia en cualquiera de los Planteles CONALEP; quienes dependen del Director quien será el encargado de implementar las políticas y directrices en relación con el personal académico.

De acuerdo con el tiempo que dedica a la Institución, el personal Académico se clasifica: en profesor de tiempo completo, medio tiempo y de asignatura. El primero es aquel que dedica al Plantele cuarenta horas de labor Docente como mínimo a la semana; el segundo es el que se dedica veinte horas, igual, a la semana; y el tercero es aquel que dedica como máximo diez y nueve horas a la semana.

La mayoría de los Maestros en los Planteles (CONALEP), están ubicados en los dos últimos, ya que el Colegio ha considerado, que la participación Docente en el aula no sea sólo en función de su

nivel académico, sino que él también apoya con su experiencia laboral y enriquezca sus clases para dar mejor cumplimiento a los objetivos deseados de la asignatura. Por ello el Colegio (CONALEP) solicita de preferencia, que su personal Docente esté conformado por personas que procedan de los sectores primario, secundario y terciario.

Al igual que otras instituciones, el personal Docente CONALEP tiene derechos y obligaciones; véanse primero sus derechos:

Los miembros del personal Docente (académico) recibirán de parte de las autoridades, alumnos, administrativos y personal de servicio, un trato digno y respetuoso.

Desarrollará sus programas con los métodos y procedimientos que considere más convenientes, dentro de las normas y directrices generales que fije el CONALEP a través de la Dirección del Plantel.

El Maestro cuando expresa sus ideales, lo hará claramente, a título personal; y no a nombre del Plantel y del CONALEP sin más limitaciones que el no perturbar las labores; respetará al alumno, autoridades, Maestros, personal Administrativo y de servicios, no llenando en contra de la moral y las buenas costumbres.

El Profesor recibirá la formación y capacitación didáctica-pedagógica complementaria que contribuya al mejoramiento de su actividad docente; además de recibir apoyo didáctico para el mejor desempeño de sus labores.

Desde luego el pago es un derecho, que por el número de horas

clases semanales se le deben remunerar; siempre y cuando se hayan cumplido (esta sería su obligación).

Dentro de las obligaciones que los docentes tienen se enmarcan las siguientes:

El de asistir puntualmente a sus clases; fungir como sinodal en los exámenes que se les designen; el de enseñar de acuerdo con los programas vigentes; realizar las evaluaciones de aprovechamiento de los alumnos, de acuerdo a las normas y directrices que fije CONALEP, con apego al reglamento de evaluaciones.

El Maestro entregará puntualmente los resultados de las evaluaciones parciales y finales de los alumnos, en las fechas que para el efecto señale el director del Plantel.

El Maestro llevará los registros y controles que marquen los reglamentos, manuales e instructivos del Plantel. Deberá asistir también a las juntas que la Dirección del Plantel convoque, de igual manera a los cursos de Didáctica y Metodología que el Director del Plantel indique.

Se abstendrá de suspender sus labores sin previa autorización del Director del Plantel; cumplirá con las medidas preventivas y de higiene que señalen las autoridades; manteniéndose en abstinencia de realizar cualquier tipo de propaganda y colectas en el Plantel.

Es así, que el reglamento docente queda conformado, para el mejor y buen desempeño de los académicos.

El Colegio Nacional de Educación Profesional Técnica, en relación con la personalidad del Maestro CONALEP, en su ideario académico apunta: que el Docente debe ser líder auténtico de sus educandos; liderazgo que se base en la autoridad de su saber, de su simpatía y de su experiencia en el manejo de sus grupos.

Su sentido de responsabilidad y su conciencia profesional son cualidades solidarias que se prestan mutuo apoyo. Debe trabajar en tal forma, que la educación que preste alcance en cada alumno el mejor rendimiento; no limitarse al simple aporte de conocimiento. Reforzará su acción de educador con el ejemplo y modelo constante de su vida de hombre y de ciudadano.

Es así, que el perfil idóneo que debe poseer un Profesor (de CONALEP) y en función del cual debe girar su personalidad.

"Características del Maestro (CONALEP)".

a) Preferentemente debe ostentar grado profesional de Licenciatura.

b) Estar en ejercicio profesional en la actualidad y presentar documentos que los acreditan y justifiquen como tal.

c) Desempeñarse en el lugar geográfico de la ubicación del Plantel, o bien de sus cercanías.

d) Contar con una edad que lo mantenga en plenitud de sus facultades físicas-mentales.

e) Poseer experiencia profesional, que avale su responsabilidad y don de mando.

f) Poseer amor (vocación) a la Docencia y espíritu de servicio a la juventud.

g) Disponer del tiempo, mínimo el necesario para desempeñarse como Docente.

h) Conocer que sus actividades Docentes para con el Colegio, no deben subordinarse a otras.

i) Dedicar el tiempo necesario para conocer la metodología de la enseñanza para lograr mejores resultados en el aprendizaje.

j) Asistir a cursos de actualización Pedagógica y aplicarlos en su función docente.

k) Entender y comprender al alumno (CONALEP) al desarrollo de sus potencialidades.

l) Capacitarlo con el mínimo de conocimientos teórico-prácticos, para que compita como agente del cambio nacional.

m) Mostrarse siempre sensato y verás como profesional en el manejo de los procedimientos educativos.

n) Manejar, conocer y dar buen uso a los apoyos didácticos-pedagógicos; para enriquecer las clases.

ñ) Ser honesto y responsable ante la conducción de sus clases, preparándolas y actualizándolas logrando así los objetivos propios de la enseñanza.

o) Poseer un amplio sentido de justicia hacia los educandos,

logrando así un clima de permanente armonía y participación.

p) Respetar solidariamente el desenvolvimiento de sus educandos.

q) Evitar al máximo en sus alumnos el hecho de ser los receptivos del conocimiento; más bien llevarlos a la experiencia.

r) Demostrar permanentemente con sus acciones, honorabilidad y ética en el entero desempeño de su labor docente.

s) Manifestar con actitudes ejemplares y edificantes el apoyo de un amigo, más que de un maestro.

t) Desarrollar conjuntamente con sus alumnos el espíritu de unidad; de voluntarios hacia actos comunes de beneficio, buscando su logro.

u) Demostrar conjuntamente con sus alumnos, actividades sinceras de gran calidad humana.

v) Poseer el dinamismo que arrastre; entusiastamente la senda que lleve hacia la realización de los objetivos de la educación.

w) El profesor debe tener bien visualizado en qué y cómo su disciplina puede cooperar en la formación de sus Educandos.

x) Auxiliar al educando en su realidad bio-psico-social a fin de llevarlo a su realización.

y) Poseer una preparación general mínima a modo de auxiliar en los conocimientos de sus educandos.

2) En suma, el Profesor debe ser Educador.

Como se puede observar en los incisos de las características anteriores; el primero de ellos inicia con la primera letra del alfabeto y por supuesto termina con la última de éste. Metafóricamente hablando, simboliza el sin-fin de palabras cualitativas que deben poseer todos y cada uno de aquellos que quieran ofrecer su vida al Magisterio.

Es así como queda conformado el punto Académico de este inciso. (Maestro Académico - Maestro Tecnológico - CONALEP) pero hábiase ahora en particular del Maestro Tecnológico en, comúnmente llamado el Maestro de Taller.

No ha sido hasta muy recientemente cuando empezaron a funcionar, en la Ciudad de México, Escuelas de carácter Técnico, (independientemente del Instituto Politécnico Nacional), entre ellas la más reciente CONALEP, para preparar al Profesor encargado de conducir el aprendizaje, tanto desde el punto de vista del manejo de maquinaria, como en lo que concierne a la forma en que deben enseñarse diversas técnicas en los talleres.

En términos generales, el Maestro de Taller (Tecnológico) debe poseer las siguientes características:

- 1.- Una inteligencia media, o media superior de preferencia.
- 2.- Inclinação para las actividades manuales y dominio de su especialidad.
- 3.- Espíritu de responsabilidad y amor al trabajo.

4.- Altamente creativo con actitud de colaboración.

5.- Conocimiento Psico-Pedagógico para impartir sus enseñanzas en el taller.

Una de las más importantes funciones de los Maestros de taller es, además de la específica que les señala su nombramiento, la que atañe a la coordinación íntima que deben establecer con los Maestros Académicos (de aula). Con frecuencia, dentro del trabajo diario que realizan los Maestros, se han escuchado críticas no exentas de fundamento: que existe una ostensible desconexión entre las actividades de taller y la de las aulas.

De conformidad con la reforma educativa en CONALEP se ha acentuado la urgencia de establecer un vínculo activo entre la enseñanza general y las actividades del taller, en particular (hay que exaltarlo más para que así se haga). Ya que un taller educativo debe ser una auténtica comunidad escolar, en cuyo seno los alumnos conformen armónicamente su personalidad sobre la base de sus mejores tradiciones para formarse en lo que deben de ser: ciudadanos aptos para ejercer cabalmente sus derechos y condiciones de cumplir con sus deberes.

La máquina en general, manejada por la mano, sustenta su funcionamiento en el brazo que la mueve y la mano que la dirige.

Cerebro y mano ligados estrechamente para realizar el ideal contemporáneo de constituir un mundo de paz en la que el hombre no sea esclavo de la máquina, ni de la competencia, ni de la producción con fines de lucro, sino el dominio de ese pigmeo-gigante

ejerce sobre los elementos de la naturaleza para ponerlos al servicio de la humanidad.

Los Maestros de CONALEP, en las actividades de taller deben sentir el orgullo íntimo de quién adiestra la mano del educando para ligarla al cerebro del ciudadano del futuro inmediato.

El Maestro de Taller debe tomar en cuenta: que en el trabajo práctico está la base de un conocimiento aritmético, de un conocimiento físico y la conformación de una personalidad apta para servir a los demás.

Cada Maestro de Taller debe pensar que el nombre de un instrumento, herramienta o maquinaria, tiene un valor teórico-práctico en la representación objetiva de un vocablo que al enriquecer el lenguaje, enriquecer también el pensamiento y contribuye a la formación completa de la personalidad.

Estos, al utilizar un fragmento de recurso material o mineral, deben saber que por sus manos y por las manos de sus alumnos pasa el perlas de la riqueza de México de donde hay miles de posibilidades de transformación.

Que cada trabajo práctico, está la mano del hombre que ha evolucionado desde la época del cobre, hasta llegar a la época contemporánea de la industria de la transformación, en la cual se combinan los métodos de ella (la transformación).

El maestro de Actividades Tecnológicas de CONALEP debe de saber del enlace activo que existe entre la mano que oprime la tie-

rra para darle forma y la expresión del arte.

El Maestro de Taller; debe recordar en la habilidad de las manos de cada alumno está un Baluarte de la Nacionalidad.

En fin, el trabajo combinado con la teoría es una ley universal. Hacer, comprender esto, es hacer que cada alumno, desde la escuela, ame el trabajo porque comprenderá su finalidad de tipo Universal y de carácter colectivo, que lo ame no sólo como una obligación sino como un placer que significa la satisfacción íntima de realizar una conquista con sus manos, su mente, su espíritu creativo.

Se ha reconocido la unidad de la ciencia; por lo tanto, el Maestro de Taller debe tomar en cuenta lo que acertadamente desde hace tiempo la Secretaría de Educación Pública ha insistido en la urgente necesidad de que los alumnos aprendan a pensar a desarrollar sus conocimientos de manera autónoma, a dominar conceptual y sistemáticamente un campo entero de actividad y conocimiento en sus articulaciones con los campos conexos.

El aprendizaje no debe ser mecánico, memorístico, tal y como acontecía en muchos aspectos de la enseñanza tradicional. Por el contrario, todo método pedagógico, debe tener de un conocimiento, el deseo de comprobarlo y de aplicarlo.

Los Maestros de Taller de CONALEP, además de adiestrar a los educandos en el manejo de instrumentos y de máquinas, deben también suscitar entre sus alumnos los deseos de que aprendan a pensar a experimentar, a comprobar y a multiplicar sus conocimientos

conectándolos con otras disciplinas y con otros aspectos de la vida, de la sociedad y del Cosmos Universal.

Por otra parte, los Maestros Tecnológicos de CONALEP deberán tomar en cuenta que en su enseñanza dentro de los Talleres, laboratorios y trabajos de campo, no se tratará de asimilar solamente una cierta cantidad de conocimientos, sino de plantear al mismo tiempo el problema de la realización técnica productiva, de las relaciones interpersonales y de la función de la Industria en la Sociedad.

Se trata de formar a individuos que dominando progresivamente la actividad especialmente de su profesión, no desdeñen el conocimiento de otras actividades que los coloquen en aptitud de entender el mundo que los rodea.

En síntesis y por ningún motivo, el Maestro de Taller como ya se mencionó con anterioridad - no deberá tender en su enseñanza a formar hombres mutilados culturalmente, aptos para realizar un sólo género de actividades y extraordinariamente ineptos para comprender la realidad actual.

Es así, como queda conformado este inicio, sin comentarios; porque se cree que ha quedado escrito el papel que deben tomar los Maestros en el ámbito de su profesión respecto a su personalidad para con los educandos, el Maestro CONALEP así debe ser y así deberá actuar.

El siguiente inciso y último de este capítulo sólo recomendará mirar hacia un futuro como una actitud mejor...

D) MIRAR HACIA UN FUTURO CON UNA ACTITUD MEJOR.

Poco a mucho se ha hablado respecto a la personalidad del Maestro, no en vano se ha idealizado su majestuosa labor. Es en él, donde se ha depositado la noble tarea de educar y preparar a las futuras generaciones: muy particularmente a las generaciones jóvenes. Por ello los Maestros tienen ante sí el inicial deber de identificarse con la adolescencia y la juventud.

Esta identificación requiere a su vez, de dos condiciones primordiales y esenciales; una es comprender a los adolescentes y a los jóvenes, y la otra; hacerse comprender por ellos.

La primera condición entraña la necesidad de que todo Maestro CONALEP conozca la Psicología de la edad juvenil.

El segundo aspecto, el de hacerse comprender por los adolescentes y por los jóvenes, implica la necesidad de que todo Maestro CONALEP, combine técnicas didácticas que le permitan ejercer con eficacia sus funciones educadoras.

Independientemente de que para algunos Psicólogos, son poco perceptibles las fronteras que separan a la adolescencia con respecto a la juventud, puede afirmarse, en términos generales, que la adolescencia aparece como una edad crítica, cuyo límite inferior es la pubertad y cuya etapa superior está integrada por una fase de consolidación; la juventud. Está representada la última fase de crecimiento hacia la edad adulta.

Por lo que atañe a la adolescencia, conviene insistir ante los Maestros, en que esta etapa constituye un nacimiento o un cre-

cimiento de algo nuevo en todo ser humano.

Es fácil advertir la impresión dominante de que el mundo interior irrunde vigorosamente en la vida del que ha dejado de ser púber. El adolescente tomó conciencia de esta nueva fuerza en su vida. La adolescencia es un nacimiento de la intimidad.

Entre tanto, el niño se halla vuelto hacia el mundo exterior, el adolescente atisba en su mundo interior, y busca el lugar donde se ha de contrastar todo conocimiento. La adolescencia, como alguien ha podido decir es la etapa en donde la duda surge, la crítica asalta, y en la cual el sujeto no se conforma ya con la mera exposición de verdades o de hechos, sino que exige demostraciones.

El conocimiento del mundo interior, por parte del adolescente, tiene dos manifestaciones: de una parte lleva a la conciencia de la riqueza interior, y de otra enfrente al adolescente con sus propias diferencias. De aquí el carácter ambivalente y contradictorio del adolescente. La afirmación de sí mismo, el espíritu de independencia y el afán de conquista efectiva del mundo, pueden considerarse consecuencias del conocimiento de la riqueza interior del sujeto. La tendencia a la soledad, el pudor, la susceptibilidad, el deseo de comprensión y el sentimiento de desolación que a veces se produce en el adolescente al chocar con el mundo, son manifestaciones del conocimiento que el sujeto tiene de su propia miseria.

La adolescencia es una época en que el sujeto se enfrenta al mundo, a otra de sus realidades, de una nueva forma, de un nuevo modo.

En esta edad, tanto los Maestros como los padres de familia, deben ser respetuosos de las manifestaciones de los educandos, adentrándose en su conocimiento a fin de encauzarlos adecuadamente. Esta etapa de la vida exige al tipo de Maestro que se ha venido comentando, un Maestro tipo altruista, el que establezca ligas efectivas de amistad con sus educandos y el que enraiga lo mejor de sí mismo en el ejercicio de su noble misión.

Por lo que atañe a la juventud; es una etapa en la cual se produce una manifestación y tendencia hacia el equilibrio entre los impulsos individuales y las actitudes nuevas de carácter social como:

La independencia respecto a la vigilancia familiar, contacto y conocimiento de individuos de otro sexo, capacidad de ganarse la vida, visión del mundo que unifique la vida y le dé sentido.

La tónica fundamental de la edad juvenil, puede resumirse en lo siguiente: Plenitud biológica, consolidación de la personalidad, productividad económica, amor y amistad.

Para entender a la adolescencia y juventud, el Maestro CONALEP debe profundizar en el estudio de los conflictos que surgen en estas etapas de la vida.

Entiéndase por conflicto, en el sentido más amplio, el choque de ideas o campo de acción; en sentido Psico-pedagógico, entiéndase por conflicto el estado de la persona sometida a la acción de motivaciones nuevas o incompatibles (proceso Enseñanza-Aprendizaje).

Los conflictos se pueden conocer por su naturaleza original.

- conflictos por presiones espontáneas del ambiente.
- conflictos por presiones de una educación familiar, escolar (injusta) o coartantes: castigos, exigencias, excesivo trabajo, etc.

Uno de los problemas que más preocupa a Maestros, Políticos, Psicólogos, sociólogos, etc., es el llamado conflicto generacional. Este conflicto es el resultado de la relación entre la generación adolescente joven y la generación adulta.

El adolescente joven se sitúa, como una estructura anímica simple e indiferenciada frente a la sociedad adulta, producción de como consecuencia un antagonismo entre ambos. El joven quiere tomar parte activa en la sociedad, deseo, en ansias de ejercer una profesión, que se ve absorbido por la estructura social sin que pueda hacer otra, sino dejarse arrastrar pasivamente, ya que se encuentra ante algo organizado y reglamentado como en la vida de la generación adulta.

Sus ansias de totalidad se estrellan violentamente contra la forma impersonal en que normalmente se desarrollan las relaciones con otras personas, se desvanecen al encontrarse con unos usos y costumbres firmemente arraigadas y con unos reglamentos y leyes que reglan la conducta y a cuyo imperativo ha de someterse necesariamente.

En resumen y para mirar hacia un futuro mejor mostrando mejor actitud, el Maestro DONALEP debe dominar su asignatura, comprender

ala juventud y hacerse comprender por ella.

El Maestro modelador de la conciencia de los niños, de los jóvenes y del pueblo en general, debe ser progresista en el más elevado sentido de este vocablo. No debe ni puede, quedar a la zaga en cuanto a su actitud hacia el futuro.

Una de las causas primordiales que motivan la rebeldía de las juventudes, se funda en la exigencia de una reforma educativa que constituye una respuesta a la nueva mentalidad juvenil, y particularmente, a esa mentalidad en función de las nuevas necesidades y requerimientos planteados por la época técnica.

La demanda ocupacional es un problema que afecta en los diversos niveles profesionales, a quienes egresan en cada ejercicio escolar.

La formación de técnicos altamente calificados (tarea primordial de CONALEP y de quienes contribuye a tal formación), para el manejo de máquinas electrónicas, abre también un campo que las generaciones anteriores nunca imaginaron.

La época tecno-científica ha operado grandes cambios; y el hombre al transformar la realidad se transforma a sí mismo.

Por ello y en resumida palabras, a continuación se presenta de Alfonso Lara Castilla (autor de la Búsqueda) de su libro 'Vuelve Maestro...Vuelve!', el cómo se manifiesta la entrega profesional en cualquier actividad humana... decir así:

"Lo más hermoso que el ser humano puede en cada eta-

pa de su vida en este mundo, es realizar lo que le gusta y desea hacer como parte integral de su propio ser.

En el instante en que actúa con amor y convicción se inicia el fenómeno más maravillosos e increíble que se puede manifestar en todo ser humano: su entrega profesional.

La entrega profesional está relacionada directamente con al capacidad de dar y recibir. En una expresión pura y espontánea, sin bloqueos internos, dudas, ni vacilaciones, se manifiesta cuando el compromiso interior madura y se integra al ser...

En la entrega profesional encontraremos el gozo, el reto, las inquietudes básicas y superiores, los valores, la plenitud y la libertad; con la entrega, el hombre conoce sus limitaciones e identifica sus temores, es a través de ella que el ser humano alcanza su realización y su trascendencia... El hombre posee una gran reserva de libertad interior y aun bajo las circunstancias más adversas, siempre cuenta con alternativas mientras tenga un hábito de vida... Las circunstancias lo limitan y condicionan, pero no lo determinan, él es quien decide si se somete a ellas."(5)

(5) Lara, Castilla Alfonso. "¡Vuelve Maestro... Vuelve!". P. 32-36.

En estas palabras el hombre, ese hombre que no debe quebrantarse su interés por sí mismo, al contrario ensalzarlo para hacerlo grande, ese debe ser el Maestro CONALEP.

Pero también se refiere al salón de clases, en donde debe aplicarse esa grandeza... véase...

"El salón de clases es un recinto sagrado, es algo mágico, divino en donde un grupo de seres humanos dirigido y estimulado por un auténtico Maestro, crecen y evolucionan en sus conocimientos, habilidades, valores y actitudes para transformar la realidad y su medio.

En el salón de clases se desarrollan procesos que alcanzan actividades significativas: se crea, juega, compite, aprende, se sufre y se agoniza: en fin, ¡se vive!..."(6)

En el aula se logra el asombroso momento del equilibrio y la armonía, cuando las voluntades Maestros-alumno están comprometidas a cumplir con la misión que los integra. Este fantástico fenómeno no sucede sólo en un lugar específico, sino en cualquier sitio y momento, donde existan seres deseosos de compartir el proceso de Enseñanza-Aprendizaje.

¡Si existe el Maestro, cualquier lugar se convierte en recinto académico para el desarrollo y evolución del hombre!

(6) Ibidem., P. 55 y 56.

No quedando mudo ante tal reflexión se sigue expresando así, enriqueciendo la majestuosa labor de los hombres por la enseñanza:

"Quizá se preguntan donde obtener la energía para luchar contra las limitaciones y obstáculos que se presentarán al actuar como verdaderos profesionales. ¡De su compromiso! ese compromiso que fluye desde el interior como mandato natural; que se manifiesta en su preocupación por no negarse a ser, por tener el coraje y la dignidad para entregarse, como seres humanos; descubriendo y desarrollando su potencial natural a través de la experiencia.

El compromiso del Maestro no es únicamente como la juventud y la Escuela, sino con el hombre mismo. El Maestro es defensor de la esencia, valores y destino... Es quien ayuda a forjar el futuro de la humanidad.

Y cuando desde su ser emana la nación, esa fuerza divina que lo inclina a harce a los demás, siente surgir de su interior la inspiración, que fluye en su sangre y que a través de las venas se integra a cada cédula, manifestándose al impartir sus enseñanzas con amor y humildad, hermanándose con sus semejantes y con el creador." (7)

Continúa diciendo sobre la brillante vocación:

(7) Ibidem., P. 107 y 108.

"La labor del Maestro es grandiosa y digna de admiración, cuando logra que los seres humanos enriquezcan su esencia, identifiquen su vocación y gocen más conscientemente de su existencia y libertad... Es vital que el Maestro oriente y estimule al hombre a mirar dentro de sí mismo, para que engrandezca al mundo que lo rodea con sus conocimientos, sus habilidades, su actitud y su amor." (8)

Tal vez al escuchar tan bella descripción del Maestro en estos momentos históricos, seguro de que crean en ella, pero contélese a esta pregunta: ¿Por qué sus conocimientos, esfuerzos y sentimientos hacia la realización de su misión, si la aceptaron libremente como la razón de su hacer profesional?

Alfonso Lara Castilla define:

"Ninguna razón es válida, porque la misión profesional no puede ser vendida, negociada, ni degradada, porque "ES", existe como parte de la razón de vivir de aquel que la hizo suya.

Es fuente de gozo y plenitud, cuando con entrega y caridad se satisface la necesidad de que dio origen.

La respuesta del Maestro o de cualquier profesional debe darse a pesar de las circunstancias externas y las debilidades interna.

Un Maestro Profesional, con auténtica vocación y

(8) Ibidem., p. 113 y 114.

entrega, es un guerrero con casta y orgullo, que se preocupa y esfuerza ardentemente por cumplir con su misión, como parte de su compromiso y no la cambia por la comodidad, el poder o la riqueza material, porque aquella "ES", la hizo tan propia que si no cumpliera perdería su dignidad e integridad como ser humano...

El profesional, ya sea albañil, mecánico, médico, pintor padre de familia, sacerdote o maestro, no tiene razón alguna para justificar su falta de precaución, esfuerzo o mayor por dar aquello que le es propio.

Porque él escogió libremente esa misión, como su razón de existir.

Una profesión no es sólo un trabajo más, no es invertir o vender el tiempo de creatividad, de amor, de entrega y de realización.

Cualquier situación que dé pauta a justificar, razonar o negociar la misión profesional o la calidad de la misma, es decisión de nuestra conciencia individual, y del compromiso con nosotros mismos.

El Profesional que desvirtúa su labor por la falta de vocación y debilidad, oportunista, o por su irrefrenable carrera hacia la comodidad, el poder, la posición y la acumulación de bienes, viven en proceso de ansiedad interior y responde a estímulos establecidos, como las ratas en un laberinto.

Por eso, el Maestro Profesional con vocación ¡Es una vivencia! su vida es, un ejemplo a pesar de que un ser humano con debilidades y sentimientos, está dispuesto a dar con amor lo que ha acumulado como propio durante su paso por la vida..."(9)

Así pues, la endeble labor, la personalidad idónea, el trabajo, la lucha por los demás, (los educandos) de hacerlos hombres íntegros; es ahí donde los Educadores encontrarán y habrán alcanzado el fin primordial de la educación, no sólo como fin natural, sino también como el fin jurídico que enmarca el Artículo Tercero de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

En el umbral de una exigente, rápida y profunda reforma, educativa, flota en el ambiente una opción, en el sentido de que, para mejorar en todos los órdenes los rendimientos educativos, debe darse prioridad al problema básico de la formación de Maestros.

Es por eso que en el siguiente capítulo se propone al Colegio Nacional de Educación Técnica -CONALEP- (objetivo primordial de la presente obra) un "Proyecto de reclutamiento, selección y capacitación de personal Docente" para dicho organismo, así denominado. Introdúzcase al mencionado proyecto.

(9) IBIDEM., P. 123-126.

CAPITULO V

"PROYECTO DE RECLUTAMIENTO, SELECCION Y CAPACITACION
DE PERSONAL DOCENTE PARA CONALEP."

- A) INTRODUCCION Y OBJETIVOS.
- B) SITUACION ACTUAL-SITUACION PROPUESTA.
- C) CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES Y ORGANIGRAMA.
- D) DESCRIPCION DEL PROYECTO.
- E) PERFILES Y DESCRIPCION DE PUESTOS.
- F) ARGUMENTO PARA LA PROPUESTA EN MARCHA.

En las palabras finales del pasado capítulo se habla, de darle prioridad al problema básico de la formación de Maestros; pues es necesario que todo Maestro domine técnicas didácticas que le permiten ejercer con eficiencia sus funciones educadoras.

Durante la última década, particularmente, diversos sectores sociales han formulado severas críticas -muchas de ellas y en sobrada razón- al magisterio.

¿Cómo se lograrán las metas fundamentales de índole moral para que los nuestros actúen como auténticos guías, de la niñez, de la juventud y de los pueblos?

Es bien sabido, hoy en día, que la mayoría de las Escuelas, han establecido normas para la selección de alumnos. Pero eso no es suficiente, se requiere, además, que el Maestro reciba una correcta preparación (Educación) Pedagógica, es más, Psicopedagógica; para entender y hacerce entender por los demás, y comentarios que ya se han hecho anteriores en la presente obra.

En base a estas transformaciones y al apoyo de la Reforma Educativa del Colegio Nacional de Educación Profesional Técnica, se propone el siguiente proyecto:

A) INTRODUCCION Y OBJETIVOS (DEL PROYECTO).

INTRODUCCION:

Mediante este proyecto se pretende tener una alternativa para la solución de los problemas que se presentan en la contratación del personal Docente, atendiendo a las necesidades del mejoramiento

to académico, agilización de trámites y disponibilidad de recursos humanos; además para fortalecer y subir el nivel Académico en el proceso Enseñanza-Aprendizaje.

Inicialmente se presenta una comparación de la situación actual por Plantel y la situación propuesta, en la que se pretende cubrir las necesidades de los Planteles o individualmente en cada Plantel, divididos por Regiones.

Para cumplir con el objetivo propuesto, se planea una organización con actividades depositadas en el personal Docente (de lo cual se ha hablado, respecto a la personalidad que éste debe poseer), cuya ubicación quedaría adscrita en un Plantel, el mismo que servirá para comprobar la eficiencia de las actividades ahí realizadas. Esto conjuntamente como un centro independiente a los Planteles adscritos.

La organización se presenta en un organigrama teniendo cada uno de los componentes su respectivo perfil y descripción de puestos, todo esto quedará bajo la autoridad del Director del Centro de Capacitación que en la región a la que pertenecen funciona como unidad staff.

OBJETIVOS.

OBJETIVOS GENERALES.

Proporcionar a los Planteles una Plantilla Docente que cumpla con los requisitos administrativos, técnicos y Pedagógicos que garanticen un alto nivel académico, acorde a los objetivos persegui-

dos por el Colegio (CONALEP).

OBJETIVOS PARTICULARES.

Proporcionar a los Planteles una Planilla Docente que cumpla con los requisitos administrativos que garanticen su contratación para formar parte del Colegio.

Proporcionar a los Planteles una Planilla Docente que cumpla con los requisitos Psicos-Pedagógicos que garanticen un desenvolvimiento amplio y creativo en el Proceso Enseñanza-Aprendizaje, elevando así el nivel académico de los Educandos.

Proporcionar a los Planteles una Planilla Docente que conozca los lineamientos, filosofía y objetivos del Colegio (CONALEP) para que así pueda perseguirlos e ir acorde con ellos en su apoyo al mismo.

B) SITUACION ACTUAL - SITUACION PROPUESTA.

SITUACION ACTUAL.

A continuación se presenta bajo diferentes puntos la situación actual que prevalece en la contratación del personal Docente.

- 1.- Cada Plantel promociona su captación de recursos para la Docencia.

Al efectuar esta actividad en cada Plantel, se tiene que disponer de personal para realizar la campaña "Captación de Docentes". Esto se hace en la industria, Sector Público, otras instituciones, etc... Esto aunado al costo, representa gran inversión en

horas hombre y actualmente la mayoría de los Planes no cuenta con el presupuesto económico para demandar tal necesidad satisfactoria.

2.- Costo de Promoción.

Este punto corresponde a la cantidad en pesos mexicanos por 100 M. N. que cada uno de los Planteles invierte (gasta) en la campaña promosional de captación de Maestros. (pasajes, gasolina, papelería, etc...), siendo estas en algunas ocasiones insuficientes por carecer de recursos humanos; como económicos específicamente. En ocasiones las personas responsables de tal promoción ponen de su bolsa para atacar tal necesidad; por lo tanto no se puede hacer una buena capacitación.

3.- Falta de Maestros.

Habiendo sido mencionado con anterioridad, este punto, se remarca al no contar y/o no tener los suficientes candidatos, o los más idóneos (maestros), para cubrir las áreas o especialidades, se dispone de lo que tiene al alcance (esto sin hacer una adecuada selección o al menos lo que comúnmente otras situaciones hacen "Exámenes de Oposición Docente"), suscitándose con esto una baja calidad en la enseñanza y generando posteriormente problemas como reprobación sin conocer al mínimo de la asignatura, alta deserción, falta de disciplina tanto de los alumnos como Docente, etc... Además, en la mayoría de los casos, se captan Docentes que desconocen los recursos Psicopedagógicos que puedan fortalecer el proceso Enseñanza-Aprendizaje.

4.- No hay selección, ni comprobación de conocimientos.

Al disponer de los elementos que se tiene inmediatamente y porque en muchos casos el semestre está avanzado, no se escoge al personal apto, ni se le dá la materia idónea de acuerdo al perfil, reportándose más adelante una inconformidad por parte de los alumnos, por no tener el Maestro que les transmita los conocimientos acordes al programa; sesiones aburridas, apáticas, en pocas palabras, clases extremadamente tradicionalistas.

5.- Docentes sin Experiencia.

Al sustituir a un profesor a mediados del semestre, genera problemas como son: Involucrar personas sin experiencia en el Área y que por el momento no se les puede dar el curso introductorio de formación de docentes, por estar dentro del ciclo escolar, no en el periodo intersemestral. Siendo esta gran rotación de Docentes, un gran problema para el sistema, ya que como resultado no habrá la forma de generar especialistas en el área, que además de su función sirvan para elaborar apoyos didácticos para el aseguramiento del conocimiento.

6.- Falta de identificación con los objetivos del Sistema.

Al referirnos a este punto, hay personal que no transmite al alumno un verdadero sentido de la actividad, que están desarrollando o bien, una verdadera reafirmación del educando hacia el sistema, por no tener ellos un conocimiento exacto del CONALEPO bien por que no les interesa la vocación y solamente vienen por el emolumento durante el semestre que se presenta.

7.- Baja Calidad Académica.

Al no tener el profesor los elementos Psico-Pedagógicos básicos para la impartición de su materia o al no conocerlos por la falta de preparación o actualización Psico-Pedagógica, la calidad de la enseñanza puede ponerse en duda, apesar del gran interés del Profesor por enseñar y del alumno por aprender. Deficiencia en el proceso Enseñanza-Aprendizaje.

8.- Nulo y poco Manejo de los Auxiliares de la Educación.

Este inciso es consecuencia de los ajustes mencionados, la falta de creatividad docente en las clases para enriquecerlas como consecuencia, "muy mínima", ya que se desconocen los auxiliares didácticos de apoyo en la impartición de las mismas.

9.- Deserción de Profesores.

Este es un fenómeno ya normal en el Sistema, el cual oscila entre el 40% y el 60% de cada semestre, básicamente debido al bajo costo pagado por hora-clase, por horarios no compatibles, lejanía de sus centros de trabajo o de sus hogares, desplazamiento por asistir a sólo unas cuantas horas clase por impartir en el Plantel o simplemente por cubrir parte de su tiempo libre, etc...

10.- Docentes no provenientes del Sector Productivo.

Uno de los requisitos para poder laborar como Docentes en CONALEP, es el estar desempeñando su profesión en el sector productivo, aunque ya se han fijado algunos aspectos sobre este punto, es bien cierto que hay horarios que no se pueden cubrir con

personal de este sector puesto que muchas Empresas (sino es que todas, la mayoría) laboran en un margen de horario activo de 9:00 a 18:00 hrs., esto orilla a captar recursos humanos de otros sectores como el público, educativo, jubilados, estudiantes por terminar su carrera o pasantes, líricos, etc., para no dejar al descubierto el aprendizaje de los jóvenes-adolescentes.

11.- Falta de Vocación por la Enseñanza.

Los problemas por los cuales atraviesa el País (México), específicamente el desempleo y el económico, orilla a buscar otras fuentes de ingresos. una es la docencia, una docencia forzada, una remuneración más que ayude a su economía, aunando a esto la falta de incentivos y/o estímulos cualesquiera que éstos sean, para mejorar el interés por enseñar; además porque se desconocen los medios Psico-Pedagógicos para la adecuada impartición de conocimientos porque no es Maestro, más bien aspira a serlo.

12.- Contratación poco atrayente por bajo número de horas.

Como normatividad, el Colegio asigna como máximo de horas clase para los "Maestros Académicos 12 hrs.", "Maestros Tecnológicos 20 hrs.", aunado a este el precio pagado por hora clase, Semana-Mes es bajo en comparación con otras instituciones, tanto en costo como en horas asignadas.

SITUACION PROPUESTA:

Ventajas de la Situación propuesta en la contratación del personal Docente. Como se verá más adelante de acuerdo a la Orga-

nigrama Propuesto, las ventajas que se obtendrán con esta proposición serán las siguientes:

- 1.- Bajo costo de operación.
- 2.- Selección adecuada del personal de acuerdo a áreas solicitadas.
- 3.- Fomento en vinculación con el sector productivo y público.
- 4.- Aseguramiento de la calidad en la enseñanza.
- 5.- Utilización del equipo y material didáctico.
- 6.- Capacitación continúa y permanente del Curso a Formación Docente y otros.
- 7.- Adecuada asignación de materias de acuerdo a formación académica.
- 8.- Mejor ubicación geográfica de los Docentes con relación a los Planteles.
- 9.- Constante retroalimentación con la unidad de Docentes.
- 10.- Participación total del Docente dentro del Sistema, para mejorar nivel, perfil y programas de estudio.
- 11.- Elevar el nivel académico.
- 12.- Cumplimiento de las normas generales de capacitación, actualización, en el proceso Enseñanza-Aprendizaje.

C) CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES Y ORGANIGRAMA.

Es importante señalar, que los periodos a mencionar pueden ajustarse de acuerdo a necesidades o aspectos ajenos que obstaculicen su realización.

A continuación se presenta el Cronograma de Actividades de la

propuesta en marcha, de las unidades de capacitación docente (U.Ca.D.).

PRIMERA FASE.

SEMANAS-FECHA

ACTIVIDADES

2a. y 3a. SEMANA DE MAYO

Reclutamiento y Selección del personal que integra la U.Ca.D.

4a. SEMANA DE MAYO

Curso de inducción para las que integraran la U.Ca.D.

1a. SEMANA DE JUNIO

Instalación de la oficina de la U.C a.D., en los Planteles sede y del propio centro independiente a Planteles.

SEGUNDA FASE

SEMANAS-FECHA

ACTIVIDADES

4a. SEMANA DE JUNIO

Visita a los Planteles de influencia, para ponerse en contacto con los jefes de Recursos Humanos, así como para programar próximas visitas de actualización.

3a. y 4a. SEMANA DE JUNIO

Estructuración y distribución de los cursos a impartir, así como la elaboración de un programa de trabajo mensual por parte de cada uno de los integrantes.

1a. SEMANA DE JUNIO

Primera reunión de los responsables de las U.Ca.D. con objeto de redefinir estrategias y ver cuales son los principales problemas con que se han encontrado para ir corrigiéndolos.

1a. SEMANA DE JULIO

Inicio de la Campaña de captación de Docentes (puede ser permanente).

1a. SEMANA DE JULIO

El jefe de canalización inicia contacto con los Planteles de influencia para recoger los requerimientos de personal Docente, mismos que irán pasando a Jefes de Reclutamiento (permanente).

2a. y 3a. SEMANA DE AGOSTO

De ser posible, dará inicio el primer curso a Formación Docente, según sea el caso en el turno matutino y/o vespertino (de preferencia ambos) con el objeto de que los Docentes se puedan presentar (integrar) a los Planteles a más tardar los últimos días de agosto, dando inicio de clases en septiembre.

1a. SEMANA DE SEPTIEMBRE

Segunda reunión de los responsables de las U.Ca.D. para evaluar los resultados del primer curso.

2a. SEMANA DE SEPTIEMBRE

Implantación de las correcciones al curso, así como la edición de actualización y prácticas para el siguiente curso.

2a. SEMANA DE OCTUBRE

Curso introductorio a formación Docente, para que se integre el personal Docente en el mes de noviembre.

2a. SEMANA DE NOVIEMBRE

Revisión de actividades realizadas y evaluación del Sistema de Comunicación Canalizador-Plantel, para implantar correcciones en caso de ser necesario.

2a. SEMANA DE ENERO

Tercera reunión de los responsables de las U.Ca.D. para evaluar resultados.

2a. y 3a. SEMANA DE FEBRERO

Curso introductorio a Formación Docente y otros como aquellos que ayuden a la formación Psico-Pedagógica de los Profesores que ya hayan tomado el curso introductorio.

4a. SEMANA DE FEBRERO

Elaborar el programa de trabajo para el siguiente periodo de capacitación y selección, en vista del periodo de contratación para el semestre posterior al que se esté cursando y así sucesivamente.

4a. SEMANA DE FEBRERO

Presentación del primer informe de actividades realizadas de la U.Ca.D. ante Dirección General.

NOTA:

La información que se vaya generando, en su momento y oportunidad se dará a conocer.

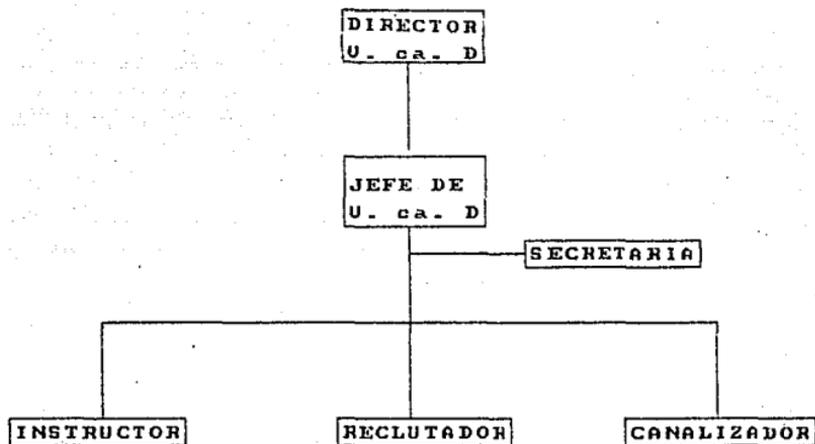
Durante las actividades del primer trimestre de la U.Ca.D., la principal actividad será la preparación de los cursos introductorios, con el objeto de tratar de identificar al Docente con el Sistema CONALEP, pero con posterioridad y a reserva de otra opinión, se impartirán cursos de Educación, Personalidad Docente, Técnica de Micro-Enseñanza, Evaluación, Psicología del Adolescente, Relaciones Humanas, etc., todo ello con la finalidad de que la Planta Docente del Sistema, adquiera conciencia del papel que desempeña ante los Educandos.

Por otro lado se considera que la impartición de los cursos participarán, el personal del Departamento de Servicios Académicos de los Planteles para evitar que ignoren y/o evadan esta actividad tan importante para la Educación del Sistema.

D) DESCRIPCIÓN DEL PROYECTO.

Este proyecto pretende crear las Unidades de Capacitación Docente, llamado U.Ca.D., en cinco puestos estratégicos de la zona metropolitana. En estas unidades se llevaría a cabo el reclutamiento, selección y capacitación de personal que quiera y desee

ORGANIGRAMA



iniciarse como Docente en CONALEP o para él, hacia los planteles, esto se pensó por la gran problemática existente que hay en los Planteles para la captación de Docentes y su debida instrucción pedagógica en forma continúa y actualizada.

La operación de cada uno de estos Centros sería de la siguiente forma.

En base al organigrama anexo, la unidad de capacitación funcionaría como una oficina Staff, dependiente de la Dirección del Plantel, con una secretaria, un (otros) instructor para los cursos continuos de capacitación y actualización, una persona para reclutar a los candidatos, entrevistar a los seleccionados y programarlos a los cursos que de común acuerdo, establecieron entre él y el instructor.

Otra persona que estaría involucrada en esta oficina es la de canalización, la cual se avocaría a enviar a los candidatos a los Planteles que así lo requieran.

Las actividades anteriores, ya en forma más específica se encuentran descritas en las páginas posteriores.

Estas unidades de capacitación como ya se mencionó, estarán repartidas estratégicamente, atendiendo cada una de ellas aproximadamente a 14 Planteles, apoyados también en la difusión y canalización de candidatos, por el módulo central de Insurgentes y por la unidad de capacitación independiente a las cuatro que se ubican en la zona metropolitana.

La función de cada Plantel será la de enviar sus necesidades o requerimientos de personal a la unidad receptiva, al igual enviar candidatos para su capacitación. Esto deberá hacerse en forma sistemática para estar continuamente retroalimentando a la unidad.

Se sugiere que los Directores de las Unidades de capacitación docente (U.Ca.D.), tengan una bien y ponderante formación pedagógica ya que se vincularán directamente con este proyecto.

Particularmente se sugiere que el Director de la Unidad de Capacitación Docente (U.Ca.D) que no tiene sede en un Plantel, su perfil profesional sea Pedagogo o Psicólogo Educativo, específicamente el primero, además de coordinar y asesorar funciones de las otras unidades (U.Ca.D.).

E) ORGANIGRAMA, PERFILES Y DESCRIPCION DE PUESTOS.

PERFIL Y DESCRIPCION DE PUESTOS

A continuación se presentan las actividades que según el organigrama deben realizar los recursos humanos que conformarán las U.C.a.D. para llevar a efecto tal proyecto.

El perfil y la descripción de puestos parte del Jefe de la U.C a.D., porque de ahí se generará en coordinación con el Director del Plantel sede, o del Director del Centro de Capacitación docente independiente a Planteles sede, todas y cada una de las actividades a realizar. En el inciso anterior a éste, se describió de una manera global las funciones y el perfil que los Directores deben poseer.

Por ello, se presenta en primera instancia al Jefe de la Unidad U.Ca.D.:

JEFE DE U.C.a.D.

Perfil: Lic. en Pedagogía, Lic. en Psicología Educativa, Ing. Industrial; de preferencia que conozca el sistema.

DESCRIPCION GENERAL:

1.- Será el responsable de la unidad, tanto de Recursos Humanos como de materiales.

2.- Promocionará en el sector industrial y de servicios los puntos de Docente en el Sistema, para que haya una afluencia continua de solicitantes para Profesores. Poner y mostrar a dichos sectores un folleto que hable de manera general del organismo CONALEP.

3.- Elaborar el folleto donde se especifican los servicios que otorga el Colegio para beneficio de la Industria y el Sector Servicios.

4.- Mantendrá continuamente informada a la Dirección Académica sobre las actividades desarrolladas en la Unidad.

5.- Mantendrá estrecha colaboración con los Directores, donde se hayan ubicadas las Unidades de Capacitación Docente.

6.- Promoverá adecuadamente en los Planteles de su región la Plantilla Docente que haya captado la Unidad.

7.- Mantendrá cordiales relaciones personales tanto con los Directores como con los jefes de Recursos Humanos de cada uno de los Plantales de su región, con el objeto de mantener un flujo constante de información.

8.- Con el apoyo de su personal mantendrá actualizados los materiales necesarios para la impartición de los cursos.

9.- Supervisará los procedimientos de selección y reclutamiento, sugiriendo la ubicación de Docentes en determinadas asignaturas.

10.- Programará junto con sus colaboradores los diferentes cursos de Formación Psico-Pedagógicos y Humanos para el Docente.

11.- Realizar cualquier función análoga que le encomiende su Jefe inmediato superior.

INSTRUCIONES

Perfil: Lic. en Pedagogía (Especialidad en Psico-Pedagogía) o Lic. en Psicología Educativa.

Descripción General:

1.- Elaborará los programas de Formación Docente (Psico-Pedagógica) y Humana para CONALEP.

2.- Será responsable de impartir los cursos de Docencia a los candidatos que estén listos para ingresar al Sistema.

3.- Mantendrá actualizado el material para impartir los cursos.

sos.

4.- Instrumentará las acciones necesarias con el objeto de que los cursos sean asimilados completamente por los participantes.

5.- Aplicará las correspondientes evaluaciones para determinar la actualización de los participantes en la práctica Docente.

6.- Presentará las sugerencias pertinentes con objeto de que se mejore la calidad de la Planta Docente del Sistema.

7.- Realizará cualquier función análoga que le encomiende su Jefe inmediato superior.

RECLUTADOR (RECLUTAMIENTO)

Perfil: Lic. en Pedagogía, Lic. en Psicología Educativa o Industrial, Lic. en Relaciones Industriales, Lic. en Administración.

1.- Recibirá todas y cada una de las solicitudes de los aspirantes a Docentes.

2.- Proporcionará toda la información necesaria para que el aspirante comprenda perfectamente su función dentro del Sistema.

3.- Revisará la documentación de cada solicitante para verificar que cumple con todos los requisitos necesarios para integrarse al Sistema.

4.- Mantendrá actualizados y debidamente organizado el archivo de expedientes para cubrir de inmediato cualquier requerimiento de Docentes que haya en los Planteles.

3.- Realizará cualquier función análoga que se encomiende su Jefe inmediato superior.

CANALIZADOR (CANALIZACION)

Perfil: Lic. en Relaciones Industriales, Ing. Industrial Lic. en Psicología Industrial, Lic. en Pedagogía, Lic. en Sociología.

DESCRIPCION GENERAL

1.- Recibirá los expedientes de reclutamiento y analizará la formación Académica y Desarrollo Profesional de cada aspirante.

2.- Asignará de acuerdo a los requerimientos de los Planteles, la o las asignaturas que el capacitado cubra según su perfil profesional.

3.- Recibirá directamente los requerimientos de cada Plantel, apoyado por el Jefe de Recursos Humanos de cada uno de los Planteles.

4.- Mantendrá estrecha comunicación con las otras unidades de capacitación Docente, a fin de poder intercambiar información y poder cubrir rápida y eficazmente las necesidades de Docentes de todos los Planteles de la zona metropolitana.

5.- Realizará cualquier función análoga a su puesto que le encomiende su Jefe inmediato superior.

SECRETARIA DE LA OFICINA

Perfil: Estudios Comerciales de Secretariado y Computación,

(Bachillerato)

DESCRIPCION GENERAL

1.- Mecanografiar los informes, avisos, memorándum, cartas de presentación, etc..., que emanen de la unidad.

2.- Archivar todos y cada uno de los documentos que maneje la unidad.

3.- Tener y mantener buenas relaciones con sus compañeros de trabajo para el buen funcionamiento de la unidad.

4.- Realizar cualquier función análoga que le encomiende su Jefe inmediato superior.

No sólo los Recursos Humanos harán funcionar la unidad, son los recursos materiales quienes apoyarán su mejor funcionamiento, véase:

EQUIPO NECESARIO PARA LA UNIDAD.

- 3 LOCALES DE OFICINA Y 2 DE CAPACITACION (Estos con 30 sillas (pupitres) cada uno).
- 4 ESCRITORIOS EJECUTIVOS
- 4 SILLONES
- 1 ESCRITORIO SECRETARIAL
- 1 SILLA
- 2 MAQUINAS DE ESCRIBIR
- 4 ARCHIVEROS CON 4 GAVETAS
- 4 CESTOS PARA BASURA

- 8 SILLONES RECEPCIONALES
- 1 SALON EQUIPADO PARA AUDIO-VISION
- Todos los apoyos didácticos Audio-Visuales (proyector, retroproyector, cámara de video, fotográfica, etc.) estos serán con los que cuente el Plantel sede; equipando en especial a la Unidad Independiente.

Debido a la división del proyecto en dos fases, en la primera fase se daría: La Capacitación, la Selección de los candidatos, para cada una de las unidades, o sea el personal que se integraría como Departamento Staff, hecho esto, se les daría capacitación para conocer e involucrar al personal totalmente al Sistema. Posteriormente y en forma integral se les dará a conocer los Planteles, que conforman la zona metropolitana, las carreras de cada uno de ellos y su perfil. Al término de esta etapa se involucraría en forma ya particular con los Planteles que les tocaría atender, ubicándose perfectamente, y así empezar sus relaciones.

La segunda fase arrancarían con la promoción que harían el personal ya capacitado, con el sector privado y público ayudando esto a la vinculación más estrecha sobre Planteles.

Una vez atendido lo anterior que además sería ya en forma permanente, los candidatos se reclutarían en la unidad, se seleccionarían, capacitarían y se canalizarían a los Planteles que así lo hubieran solicitado, para cubrir vacantes de horas, en el entendido de que siempre existe dentro del Sistema esta unidad.

Habiendo descrito el perfil y las actividades de los Recursos

Humanos que actuarán en el proyecto, se presenta a continuación el argumento para poner en marcha tal iniciativa.

F) ARGUMENTACION PARA LA PROPUESTA EN MARCHA.

"Los ideales se alcanzan cuando uno se los propone", con estas palabras tan escuchadas por la propia voluntad hacia los demás, cuando se quiera y se ama a alguien o a algo; empiezan estos argumentos que harán posible el proyecto de reforma educativa en el área Docente, para el Colegio Nacional de Educación Profesional Técnica. (CONALEP) . Véase a continuación:

1.- Bajo costo de operación del proyecto en general.

Esto es que para llevar a cabo el funcionamiento de estas unidades en los cinco puntos estratégicos, se utilizarían únicamente 25 personas.

La investigación que haría cada Plantel ya no sería necesaria ya que los recursos se canalizarían hacia la unidad.

2.- Proyección a nivel Nacional.

En función de los resultados obtenidos en la zona metropolitana, esta experiencia se podría extender a la provincia, formando unidades regionales.

3.- Capacitación de Instructores.

Así mismo, en las unidades metropolitanas, se podrían capacitar a los instructores de las unidades regionales, generando así con esto una economía.

4.- Actualización de métodos y medios educativos.

Esto implicaría que las personas que estén en las unidades estén al día en las innovaciones que la modernidad presenta con respecto a la educación tecnológica y que para los aspirantes del Colegio son muy necesarias.

Los cursos de Actualización también los daría la Unidad convocando únicamente a los Docentes vigentes, a dichos cursos.

5.- Comprobación de resultados a corto plazo con la continua retroalimentación de los Planteles, se tendría una valoración rápida y eficiente de los resultados que se obtendrían de la Unidad.

6.- Plantilla Reducida de Personal.

Al tener una perfecta coordinación entre unidades y Planteles se podría armar una estructura académica muy eficiente dando en ella la mayor cantidad de horas y el mejor horario posible a los Docentes, esto es para que le convenga en todos los aspectos, trasladarse a los Planteles, más acercamiento entre Docentes y Plantel, ya sea del trabajo o del hogar, no tener horas libres entre clase y clase, la remuneración será más atractiva económicamente hablando, etc...

7.- Garantizar la efectividad del proceso Enseñanza-Aprendizaje.

Una vez impartido el curso (los cursos), en la unidad para los aspirantes o Docentes, y canalizados a los Planteles, éstos tendrán un conocimiento exacto y preciso de cómo

transmitir el conocimiento hacia los alumnos, manejando con ellos los recursos y medios didácticos disponibles, además del conocimiento, las políticas de evaluación, el manejo de programas, etc. y conscientes del objetivo básico del Sistema, (que es el de formar auténticos Profesionales Técnicos) tendrá siempre a éste último como la política general del Colegio Nacional de Educación Profesional Técnica.

B.- Elevar el nivel académicos.

Un profesor preparado pedagógicamente y conociendo las bases Psicológicas del ser humano se entenderá y se hará entender por los demás; resultando, un enriquecimiento del conocimiento no sólo mínimo.

Es así que queda en manifiesto dicho proyecto, con la esperanza de ponerlo en marcha para atender a las necesidades Académicas-Educativas de el Colegio Nacional de Educación Profesional Técnico (CONALEP).

Así mismo bajo las palabras de reforma Educativa, es hacer de el Colegio una Estructura Moderna, Pedagógica y Transcendente Humanísticamente.

CONCLUSIONES

El proyecto de Reclutamiento, Selección y Capacitación de Personal Docente para CONALEP que se propone en la presente obra, es un intento por mejorar el quehacer Educativo, esencialmente la Docencia..., Docencia que debe encaminar siempre al Educando a descubrir sus potencialidades y sus valores.

Este intento por mejorar la calidad de la Enseñanza, no solo debe quedar en el Exhorto o en la Reflexión, que desde la introducción de esta obra hasta sus últimas palabras a quedado plasmado el deseo ferviente de mejorarla.

Por ello la Información que aquí se deja pueda servir para esa reforma Educativa que los tiempos actuales y contemporáneos exigen. Por lo tanto y sin lugar a duda de este trabajo se ha llegado a las siguientes conclusiones:

1.- Siendo el Colegio Nacional de Educación Profesional Técnica "CONALEP" una Institución cuyo objetivo primordial es la preparación de Profesionales Técnicos, requiere de un tipo de Maestro que ayudado por sus valores y Metodología pueda llevar siempre al Educando a que se prepare para tal fin, a un verdadero enriquecimiento de estos valores, para que así, los pueda manifestar en el ejercicio de su trabajo y desempeño laboral.

CONALEP por lo tanto es una Institución que puede preparar Profesionales Maestros para preparar Profesionales Alumnos y hacer de ellos Profesionales Técnicos.

2.- La historia también enseña y por ello se pone a merced, que en el recorrido de ésta, se observa un tipo de Maestro con especialidad manual, moldeando a sus Alumnos como el barro y forjando a sus discípulos como el Acero; poseedor de habilidades creadoras y estéticas para formarlos bellos, éste era el objetivo de la Historia, éste puede seguir siendo el objetivo contemporáneo Permanente Eterno. Puede en consecuencia ser la Ley Universal, para formar a los hombres de cada hoy.

Por que el Maestro sabe que en cada trabajo práctico de un futuro Profesional, ésta la mano y la Inteligencia de un Hombre expresado el Arte creador y la teoría sociocultural, de valores que reflejan la proyección de quien depositó todo su esmero para no quedar inútil e infértil en su pasado.

Por eso la historia deja modelos a imitar, seres que enriquecen la cultura y la personalidad misma de quienes los quieren imitar.

3.- La Ciencia de la Educación y la Ciencia del Comportamiento Humano enriquezcan siempre la personalidad del Maestro cuando éste se introduzca en el conocimiento mismo del aspecto formal y material del proceso Enseñanza Aprendizaje.

Porque el Maestro ideal no queda representando en la Historia, simplemente han dejado un legado de valores. Hoy en día la Psicología y la Pedagogía los retoman para fundamentar y transformar, la Dirección y Conducción del Educando; através de un conocimiento más profundo de cada uno, dentro y fuera del mencionado proceso.

La Educación contemporánea de hoy en día, exige un tipo de Maestro con Personalidad de Hermano mayor de sus Alumnos; de su guía y compañero; camarada y amigo; coordinador y promotor. Donde conjuntamente interactuen entre ambos y coadyuben en las motivaciones, intereses, Aptitudes, Inteligencias, Vida Social y Escolar; hasta lograr su verdadero fin el de educar. El Maestro que posee tanto los valores de la Historia como de las mismas ciencias que lo ayudan a lograr su propósito.

4.- El Maestro CONALEP deberá ser como la Institución misma, formador de Profesionales Técnicos y para lograrlo hay que ser Profesional en todo sentido de integridad humana.

El Colegio Nacional de Educación Profesional Técnica, a buscado siempre el logro de sus objetivos, por la endeble labor de su Personalidad quiere encontrar también un Maestro que demande sus necesidades de Enseñanza "Teórico-Prácticas" que sus Alumnos exigen.

Por lo tanto, si al Maestro que forma parte de esa familia Institucional se le recuerda, exige, orienta, capacita; se le forma simple y sencillamente se alcanzarán los objetivos, fines y metas del que-hacer Educativo del colegio.

No importa si el Maestro sea Académico o Tecnológico (según su Área así asignado por CONALEP), ambos en conjunto cooperan a ese fin primordial de la Educación, Particularmente han de formar al Educando como todo un Profesional.

5.- En la vida de los Pueblos estados y/o Países existe algo

más importante, más decisivo y Transcendente que los proyectos de desarrollo Económico y Político, ¡existe la necesidad de formar Hombres Actuales!.

Es muy conocido el aforismo en Pedagogía como en Psicología, que dice: "El Hombre es producto de la herencia, del medio ambiente y de la Educación que se le Imparta".

En suma la razón de este aforismo es bien clara, por la necesidad social y el propósito por trabajar por la creación de un ambiente, de tranquilidad, de seguridad, que propicie la Dignificación Humana; debe ser el objetivo primordial de toda Institución esencialmente Educativa.

La falta de lugares o centros de capacitación permanente (en CDNALEP) de Preparación y Actuación Docente, trae consigo falta de Maestros Formuladores de objetivos y de proyectos; haciendo, de los programas Educativos Insignificantes en la creación y desarrollo de cualidades del Intelecto, de los sentimientos y del espíritu.

En consecuencia formar una estructura Educativa Moderna, Eficiente, Pedagógica, Humanística, Científica, y Tecnológica es el objetivo primordial del trabajo, del cual escrito está. "Por que para lograr un buen ambiente el camino único es crear a un buen hombre, aun buen Maestro; después la Influencia es y será recíproca.

SUGERENCIAS.

Habiendo logrado los objetivos propuestos en la presente obra se sugiere:

1.- Cuando se hagan trabajos para CONALEP, que sean de carácter Político-Jurídicos, para que faciliten todo proyecto Educativo Específicamente en la capacitación Docente.

2.- Investigar, para comprender como poder lograr una personalidad meramente vocativa en el Maestro CONALEP, además de todos aquellos aspectos que lo motivan a Enseñar.

3.- Realizar trabajos sobre las carencias Psico-Pedagógicas de los Docentes CONALEP, que no tienen una Formación Normalista o Esencialmente Educativa.

4.- Enriquecer el Acervo Cultural de las personas que se dedican a la Enseñanza creando Nuevos Métodos y Técnicas y/o Recursos Didácticos que Auxilien el Proceso Enseñanza Aprendizaje en CONALEP; através de manuales didácticos y/o Compendios Educativos.

5.- Elaborar trabajos que coadyuben a las Innoevaciones Tecnológicas Educativas en la Impartición de clases.

6.- Hacer obrar de carácter "Reforma Educativa", al artículo TERCERO Constitucional y Ley Federal de Educación conforme al área de Capacitación Docente.

7.- Crear obras de capacitación Docente que no sólo se enfoquen a una Institución en particular, sino que pueda satisfacer las

necesidades de capacitación, selección y formación Docente a nivel Nacional en todos los sistemas Educativos Permanentemente.

BIBLIOGRAFIA.

- 1.- MEBRIA, Paula. "La Educación en México Antes y después de la Independencia". México, editorial Cultural 1976.
- 2.- ARY, Donald, et al. "Introducción a la Investigación Pedagógica", 2a. Edición, México, editorial Interamericana, 30 de Marzo 1982, 410 pp.
- 3.- ATKINSON, Carol y Maleska, Eugene. "Historia de la Educación". Barcelona España, Ediciones Martínez Roca 1966.
- 4.- BARON, Robert. et al. "Psicología un Enfoque Conceptual". México D.F., editorial Interamericana, 1981, 543 pp.
- 5.- BEAUCHAMP, Mary y LANE, Howard. "Comprensión del Desarrollo Humano". México D.F., editorial Pax-México, Agosto 1964, 485 pp.
- 6.- BIGGE, M.L. y Hunt, M.P. "Bases Psicológicas de la Educación". México D.F., editorial Trillas, Abril 1983, 736 pp.
- 7.- CARABEZ, Pedroza Jesús. et al. "Fundamentos Políticos Jurídicos de la Educación en México" 2a. Edición, México D.F. editorial Progreso, 29 de Enero de 1982, 272 pp.
- 8.- CERNA, Manuel M. "La Personalidad del Maestro" México D.F. editorial Oasis, 18 de Julio de 1969, 218 pp.
- 9.- "CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS". Edición Comemorative de LXX Aniversario de la Promulgación de la Constitución de Queretaro, edición CONALEP, Metepec Edo. Mex.

1987, 235 pp.

10.- DE AZEVEDO, Fernando. "Sociología de la Educación". 10a Reimpresión. México D.F., editorial fondo de Cultura Económica, 1981, 380 pp.

11.- "DIARIO OFICIAL DE LA NACION" México D.F., ediciones gubernamentales, 28 de Diciembre de 1978.

12.- "ETICA PROFESIONAL" Universidad Salesiana, I.U.C.E. México D.F., 1984, 60 pp.

13.- GIBRAL, Jalil Gibram. "El Profeta" México D.F., Editores Mexicanos Unidos, 180 pp.

14.- GLENN, Myers Blair. "Psicología Educacional". 4a Edición. México, editorial fondo de Cultura Económica, 1982, 657 pp.

15.- GRAN ENCICLOPEDIA CIENTIFICA CULTURAL. "Psicología". Edición 1982, Barcelona España, Editorial Cultural S.A. 182 pp.

16.- GUTIERREZ, Saenz Raul. "Introducción a la Etica". 3a Edición, México, editorial Esfinge, Mayo de 1972 253 pp.

17.- GUZMAN, Leal Roberto. "Historia de la Cultura". Decimotercera Edición, México, editorial Porrúa, 1983, 479 pp.

18.- LARA, Castilla Alfonso. "¿Vuelve Maestro... Vuelve?" México, editorial Diana, Septiembre de 1970, 209 pp.

19.- LARROYO, Francisco. "Historia Comparada de la Educación en México". Décimo Novena Edición, México D.F. editorial Porrúa

1986, 607 pp.

20.- MANUAL DE BIENVENIDA. "CONALEP" Elaborado por la Dirección de Administración y Finanzas, Matepec Edo.Mex., 1984, 24 pp.

21.- MANUAL DEL INSTRUCTOR. "CONALEP" Dirección Académica México, 1984. 126 pp.

22.- MONROE, Paul. "Historia de la Pedagogía". Madrid, Ediciones de la Cultura, Tomo III, 1929.

23.- MORENO, Juan Manuel. et al. "Historia de la Educación". 4a edición, Madrid España, Biblioteca de Innovación Educativa, 1980, 544 pp.

24.- MORSE. C. William. et al. "Psicología Aplicada a la Enseñanza". México D.F., editorial Pax-México, Abril de 1987. 920 pp.

25.- MYERS, Edwards. "La Educación en la Perspectiva de La Historia". México, Breviarios del Fondo de Cultura Económica, 1966.

26.- NERICI. Imideo S. "Hacia una Didáctica General Dinámica". 10a edición, Buenos Aires Argentina editorial Kapelusz, Febrero 1982, 541 pp.

27.- "PRIMER CONGRESO DE EDUCACION RURAL" México D.F., 1948.

28.- Rojas, Soriano Raúl. "Guía para Realizar Investigaciones Sociales". 4a Edición, México, editorial U.N.A.M., 1979, 274 pp.

29.- VELA, Jesús Andrés. "Técnica y Práctica de las Selecciones Humanas". Sexta Edición, Bogotá Colombia. Colección Experiencias

cia, Diciembre 1983, 278 pp.

30.- WHITTAKER, James O. "Psicología". Segunda Edición, México D.F., Editorial Interamericana, diciembre de 1972, 677 pp.