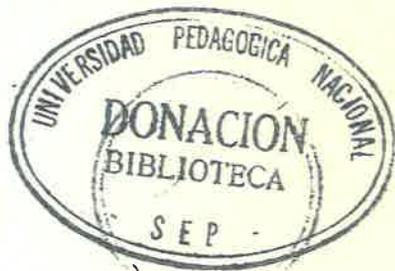

UNIVERSIDAD PEDAGOGICA NACIONAL

UNIDAD 145



la falta
"EL PROFESOR COMO CENTRO DE ATENCION
PARA MEJORAR LA EDUCACION".

E N S A Y O
Q U E P R E S E N T A
MARIA GUADALUPE GARCIA DE LA TORRE
PARA OBTENER EL TITULO DE
LICENCIADO EN EDUCACION BASICA
ZAPOPAN, JAL. JUNIO DE 1992

115 6/12/92

115

DICTAMEN DEL TRABAJO PARA TITULACIÓN

ZAPOPAN, JAL., 7 de ABRIL de 1992.

C. PROFR. (A) MARIA GUADALUPE GARCIA DE LA TORRE
P R E S E N T E :

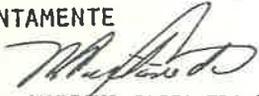
En mi calidad de Presidente de la Comisión de Titulación de esta Unidad y como resultado del análisis realizado a su trabajo, intitulado:

"EL PROFESOR COMO CENTRO DE ATENCION PARA MEJORAR LA EDUCACION"

, opción ENSAYO
a propuesta del asesor C. Profr. (a) GRACIELA RUANO RUANO.
manifiesto a usted que reúne los requisitos académicos establecidos al respecto por la Institución.

Por lo anterior, se dictamina favorablemente su trabajo y se le autoriza a presentar su examen profesional.

ATENTAMENTE



PROFR. MARIANO CASTAÑEDA LINARES.
PRESIDENTE DE LA COMISIÓN DE TITULACIÓN
DE LA UNIDAD UPN 145 ZAPOPAN.



S. E. P.
UNIVERSIDAD PEDAGOGICA NACIONAL
UNIDAD ZAPOPAN
ZAPOPAN JAL.

I N D I C E

I N D I C E

	PAGINA
INTRODUCCION.....	1
<u>CAPITULO UNO: ANTECEDENTES.....</u>	6
QUE ES EDUCACION.....	7
¿Dónde está la línea divisoria que nos indica en - qué momento estamos hablando de educación?.....	8
ELEMENTOS BASICOS EN LA EDUCACION.....	8
Características del estudiante.....	9
Características del profesor.....	9
Métodos y programas.....	11
PERO ¿QUE ES LA CALIDAD DE LA EDUCACION?.....	12
Investigaciones sobre educadores.....	14
ANTE TODO ESTO ¿QUE PRETENDO?.....	15
<u>CAPITULO DOS: EL TALON DE AQUILES DE LA EDUCACION-</u>	
<u>ES EL PROFESOR</u>	17
UN BUEN MAESTRO.....	18
Requerimos estudios sobre las características del- maestro mexicano.....	19
DESPERTAR EL INTERES DEL EDUCADOR.....	21
Que aspire a la excelencia en su trabajo.....	21
ENFRENTEMOS EL PROBLEMA.....	22
Analícemos.....	22

<u>CAPITULO TRES: REQUISITOS DEL PROFESOR.....</u>	24
<u>EL PROFESOR Y SU DEBER DE SUPERACION.....</u>	25
Algunos profesores se consideran ya hechos.....	26
Anhelar la perfección.....	27
Adquirir una cultura general.....	28
Los cursos de actualización.....	29
<u>LA SUPERACION NECESITA INVERSION.....</u>	30
Opciones.....	31
<u>EL PROFESOR COMO INVESTIGADOR.....</u>	31
Diferencia entre investigadores profesionales y- maestro investigador.....	33
Crear nuestra propia pedagogía.....	33
<u>CAPITULO CUATRO: OBSTACULOS DEL EDUCADOR.....</u>	36
<u>ASPECTO ECONOMICO.....</u>	37
Salario de tiempo completo.....	38
Que el profesor se sienta orgulloso de serlo....	40
<u>AUSENTISMO POR DIVERSAS CAUSAS.....</u>	41
Faltas por causas sindicales.....	42
Faltas relacionadas con el transporte.....	43
Faltas por cumplir tareas administrativas.....	43
Faltas injustificables.....	44
<u>EL TRABAJO DOCENTE IMPLICA CANSANCIO MENTAL.....</u>	45
El cansancio se manifiesta en diversas enfermeda des.....	47

El cansancio acumulado baja el rendimiento labo - ral del mentor.....	49
SUGERENCIAS.....	50
Chequeo médico periódico.....	51
Grupos reducidos.....	51
Descanso periódico proporcional al trabajo reali- zado.....	52
CONCLUSIONES.....	55
BIBLIOGRAFIA.....	58

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

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

La educación es un tema rico e inagotable, porque se refiere al hombre, que está en continua evolución; ilimitado en cuanto a su imaginación y a sus posibilidades. De ella podremos hablar siempre, si nos inquieta el desarrollo actual del ser humano y sus múltiples formas de -- responder a las interrogantes que la vida le presenta.)

La forma de educar a las personas, depende desde luego del tipo de gente que queramos lograr; del conjunto de virtudes idealmente convenientes y de los defectos y vicios que queramos eliminar; y como en este punto cada cultura y cada tiempo tienen su propio modelo a seguir, es lógico pensar que habrá conceptos educativos adecuados a las filosofías de cada época y región.

En nuestro México, aunque siempre hemos polemizado con la palabra educación, es en la actualidad cuando más nos inquieta el tema, y quizá (porque presentimos que estamos en época propicia a los cambios) la inquietud nos motiva a todos a enriquecer el debate con argumentos valederos, en pro o en contra de tal o cual aspecto de la discusión.

He querido participar en este asunto, aportando mi opinión sobre esa promoción del gobierno que quiere ser - una movilización nacional para mejorar la educación: La - Modernización Educativa. Si es un problema que nos afecta a todos, la obligación de solucionarlo nos incumbe sin - exclusión de nadie y el derecho que nos asiste a partici - par es incuestionable.

No se espere encontrar en este ensayo disertacio - nes profundas, propias de trabajos de mayor magnitud, por dos razones de fundamental importancia: no existen estu - dios serios, de la profundidad necesaria, sobre la reali - dad laboral y humana del mentor; y no ha sido la inten -- ción de este trabajo llenar ese vacío.

El objeto de este escrito, es llamar la atención - hacia el profesor, que como conductor del proceso enseñan - za-aprendizaje, es el punto en torno al cual gira el fe - nómeno educativo; y por ello es, de los elementos que in - tegrar e influyen en un sistema educativo, el que más se - desgasta, el que más afecta y el que más se debe atender - si se quiere mejorar la educación.

He tratado de documentar lo más ampliamente posi - ble mi hipótesis de que EL PROFESOR DEBE SER EL CENTRO DE

ATENCIÓN PARA MEJORAR LA EDUCACIÓN, y una razón de mucho peso es sus eventuales carencias; sin embargo he podido comprobar con tristeza lo cierto de mis deducciones, al ver la poca bibliografía disponible sobre el tema, indicio verdadero de la necesidad de estudios más a fondo sobre esta cuestión.

Para poder hablar del papel del maestro en la educación, primero he puesto un capítulo de ANTECEDENTES, -- donde defino los elementos que integran el fenómeno educativo.

El capítulo dos habla sobre la relación entre el maestro y el fenómeno educativo; lo he llamado: EL TALON-DE AQUILES DE LA EDUCACION ES EL PROFESOR.

El capítulo tres lo dedico a analizar los requisitos que debe reunir el mentor, para realizar eficientemente su labor: lo he llamado: REQUISITOS DEL PROFESOR.

En el capítulo cuatro expongo los obstáculos que más frecuentemente dañan la labor docente y sus probables soluciones: lo he llamado OBSTACULOS DEL EDUCADOR.

Luego expongo las necesarias CONCLUSIONES; ahí re-

sumo las ideas fundamentales del trabajo.

Y como punto final he anotado la BIBLIOGRAFIA consultada para respaldar mis opiniones sobre las diversas - cuestiones tratadas.

Este es un trabajo pequeño, sólo llama la atención hacia un problema, en manera alguna se ha propuesto estudiarlo; si el material que aquí se expone y las ideas que sustenta, le llegan a servir a algún compañero docente, - entonces la razón de escribirlo se verá doblemente compensada: aprendí yo y aprendió alguien más.

C A P I T U L O I

A N T E C E D E N T E S

A N T E C E D E N T E S

La educación ha sido señalada en la actual administración pública federal, como uno de los renglones prioritarios para lograr el desarrollo del país que todos deseamos; se piensa en la actualidad que cada nación tiene un futuro del tamaño de la enseñanza que imparta a las jóvenes generaciones; igualmente se dice que la instrucción - que estamos impartiendo no es de la calidad que se requiere. Ante esto suponemos que todo trabajo de análisis que se haga sobre el tema, será útil para que entre todos comprendamos las múltiples facetas que tiene el problema educativo, sus variantes, sus condicionantes, etc. Este tópico, a más de ser inagotable, como lo es todo el saber humano, es muy interesante, porque no se puede entender al hombre sin verlo como el sujeto motor de la historia, como el único ser viviente que es capaz de crear su propio futuro, o, al menos, de influir decisivamente en él.

¿QUE ES EDUCACION?

La educación es la intención de ayudarle al hombre para que sea cada vez más autor de su propio destino, y - menos objeto pasivo y receptivo de lo que las circunstan-

cias le quieran brindar.

Como no hemos llegado a conocer al mundo ni al ser humano en su totalidad, no podemos confiar en encontrar - recetas o normas pedagógicas cien por ciento seguras, ni valederas para todas las circunstancias de tiempo y de lugar; pero sí podemos contribuir a buscar pequeños elementos que puedan ayudar, como lo hace un grano de arena, a construir y formar el edificio de todos, que se llama educación.

¿Dónde está la línea divisoria que nos indica en - qué momento estamos hablando de educación? .- El concepto educación existe desde el momento en que una persona que desea aprender y otra que quiere enseñar se reúnen para-- juntos iniciar el proceso enseñanza-aprendizaje; hecho -- que se da en forma valedera, sea que el encargado de guiar se reúna con el aprendiz en forma física o que se encuentre presente a través de algún texto que el estudioso consulte; luego entonces, el fenómeno educativo lo encontramos tanto en el aula de clases como en el autodidactismo.

ELEMENTOS BASICOS EN LA EDUCACION

Como ya vimos, la enseñanza tiene dos elementos im

portantes: profesor y estudiante. Pero, el mentor, ¿qué-
va a enseñar y cómo lo va a hacer? Aquí es donde aparecen
los programas de aprendizaje y los métodos con los que el
docente transmitirá sus conocimientos; por lo tanto ya -
contamos con cuatro elementos del concepto educación: pro
fesor, estudiante, programas y métodos de enseñanza; unos
y otros se necesitan para formar el proceso enseñanza-apren-
dizaje, y la falta de cualquiera de ellos desequilibra to
do el sistema; porque veamos:

Características del estudiante .- Si el estudiante,
que es el destino último de la educación falla, ésta no -
tendrá una razón de ser, pues en la medida en que se ca -
rezca de una meta, pierde toda su esencia. ¿Para qué se -
construye si no se piensa edificar nada? El buen resulta-
do del proceso enseñanza-aprendizaje, que es la educa -
ción, depende pues, en cierta proporción, de la calidad -
del alumno; y esto significa: la medida en que el estu --
diente reúna las condiciones necesarias para desempeñarse
como tal, algunas de ellas serían: interés personal para-
estudiar, apoyo familiar, estado de salud idóneo, ambien-
te social propicio, etc.

Características del profesor.- Por otro lado, la -
calidad del maestro también influye en el resultado de la

educación. Al mencionar calidad nos referimos con ello a la medida en que éste reúne las características necesarias para desempeñar su función, y éstas podrían ser:

Primero que nada que le guste el oficio, pues aunque sería deseable que todas las personas desempeñaran labores acordes con sus intereses, no siempre es así, lo cual hace que para algunos realizar sus tareas diarias presente un esfuerzo mayor que para otras, y los resultados son muy variables. Pero hay actividades más extenuantes que otras y la educación es quizá una de las más agotadoras. Pensamos con Elsie Rockwell que "la práctica docente se presenta como una tarea altamente compleja e intelectualmente exigente, y su efectivo cumplimiento requiere de una inteligencia superior..."¹ Y por ello decimos que la primer característica que debe reunir un profesor es que le guste su oficio; pues va a efectuar una tarea dura, mal pagada, sin mayores expectativas de promoción personal y no siempre socialmente reconocida.

¹ Elsie Rockwell. Antología, Ser maestro, Estudios sobre el trabajo docente. SEP, El caballito, México, 1985. - p. 155

La siguiente característica conveniente en un profesor es que sea responsable de sus actos, que tenga ética profesional; debe cumplir en su labor por lo valioso, único e insustituible del material con que trabaja; o dejar el lugar. No se vale hacer como que se trabaja y desquitar la frustración de ser mal pagado o valorado; pues en general, el educando no tiene responsabilidad en los bajos salarios magisteriales. Por todo ello: la calidad del profesor estará directamente relacionada con que le guste su profesión y/o que sea responsable; si cumple con estas peculiaridades, podrá confiar en ser un ejemplo para sus discípulos, por lo cual será fácilmente oído e imitado, y sobre todo, contribuirá a que la educación sea buena, pues podrá influir en el estudiante y paliar las eventuales fallas de métodos y programas; si no lo es, nulificará la potencial buena calidad de estos elementos.

* Métodos y programas.- Los programas son el plan general de los temas que se deberán de ver durante el curso, los definen las autoridades educativas en base a las políticas de gobierno y están a cargo de especialistas en el área. En general es difícil afirmar en forma categórica que sean buenos o malos, o más o menos adecuados; pero no podemos dejar de anotar, que al ser éstos la guía a seguir, influyen de manera importante en la calidad de la

educación.

Los métodos didácticos son las fórmulas o maneras para explicar o hacer entender un determinado concepto; es obvio que si el procedimiento utilizado es el adecuado, el aprendizaje será más fluido, pero si se desconoce el método específico de la materia o tema a tratar, lo complicaremos más de lo que es; luego entonces: el conocer y usar con acierto los métodos didácticos, por parte del profesor, ayuda a mejorar la calidad de la enseñanza.

El conocimiento de ellos es todo un tema de estudio, y su continuo perfeccionamiento es un pilar indispensable de la excelencia académica; esto sin contar con que existen una multitud de elementos, auxiliares didácticos de la tarea que realiza el educador, como: mapas, esquemas, textos, cromos y una enorme cantidad de materiales; todos son útiles y tienen la función de enriquecer la explicación del docente, por lo que contribuyen a mejorar la calidad de la educación.

¿ PERO QUE ES LA CALIDAD DE LA EDUCACION?

Ana Hirsch dice al respecto: "Se hace mención fre-

cuenta a la calidad de la enseñanza, pero prácticamente-- nunca se define" ²; y si no se define, entonces no podemos saber cuándo y hasta dónde queremos llegar. Tenemos que ponernos de acuerdo en qué esperamos lograr, cuando decimos que la educación tiene calidad y qué es lo que faltaría cuando careciera de ella. Quizá pudiéramos decir que si educar es poner en práctica la intención de ayudarle al hombre para que sea cada vez más autor de su propio destino, entonces la educación que impartamos tendrá más calidad en la medida en que logre este objetivo y carecerá de ella, conforme sea incapaz de transformar al hombre en el motor de su propia historia. La misma Ana Hirsch dice citando a Emilio Tenti, que " la calidad de la educación es el grado de adecuación de los procesos y productos educativos a las exigencias globales. Implica la necesidad de preparar a las personas para las necesidades cambiantes y para procesos continuos de aprendizaje." ³ Y aprovecho que decimos "grado de adecuación a necesidades cambiantes", para decir que jamás nos habremos adecuado lo conveniente mientras el hombre siga su marcha evoluti-

² La formación de profesores investigadores en México. - Culiacán, Sin. 1985. p 146.

³ Idem.

va; por lo tanto, debemos revisar con cierta continuidad los conceptos que tenemos sobre cualquiera de los elementos de la educación.

Parece que se ha investigado mucho sobre el estudiante y la forma de subsanar sus posibles carencias; se ha indagado bastante acerca de métodos didácticos al buscar siempre los más eficaces y específicos para determinados temas y condiciones del educando; los programas se revisan con frecuencia y periódicamente se renuevan y adecúan; los materiales educativos, al ser objetos de consumo, son producidos por diversas empresas que se esfuerzan por hacerlos cada vez más atractivos, complejos y eficaces.

Investigaciones sobre educadores.- Creo que no se ha investigado lo suficiente acerca del profesor, y sobre las implicaciones que trae consigo su oficio: motivaciones, frustraciones, enfermedades, etc. Nos preguntamos, ¿todos los mentores, lo son porque les gusta su trabajo o habrá alguno que lo sea porque no le quedó otra alternativa? Cada mentor tendrá su propia historia, y tal vez no muy acorde con la idea de cómo debe ser un maestro, lo importante es que ahí está, impartiendo sus clases. Esta es la realidad y con ella tendremos que trabajar ante los -

alumnos y la sociedad que espera de nosotros lo mejor; -- con toda esta responsabilidad exclusiva del enseñante, -- ¿qué hacer y qué nuevos caminos seguir? Estas interrogantes, principalmente, me llevaron a escribir el presente ensayo, pues se encuentra variedad de textos sobre pedagogía, metodología del aprendizaje, psicología del infante; - investigaciones sobre los alumnos, sobre los programas, - métodos; pero muy poco sobre el profesor; y hace falta saber más de su entrega al oficio, capacidad, rendimiento, - etc.

Se habla bastante de mejorar la educación; los investigadores se afanan en buscar nuevas alternativas metodológicas, otros programas más congruentes; luego los hacen llegar al mentor para que los haga efectivos, exigiéndole el máximo rendimiento; y el profesor tendrá que lograr objetivos escolares dentro de un programa oficial, y así cumplir con las autoridades, padres de familia y alumnos.

ANTE TODO ESTO, ¿QUE PRETENDO?

Pretendo dar otra expectativa sobre la deficiencia educativa; despertar la curiosidad y la conciencia de mis colegas y superiores; abrir otro camino para nuevas inves

conclusiones

Introducción

tigaciones educativas, dónde los principales participan--
tes sean los profesores; ya como objeto de estudio, o --
bien a cargo de la investigación; necesitamos una educa -
ción más acorde a nuestros tiempos y situaciones reales.-
Por estos motivos, llamo al presente ensayo: EL PROFESOR-
COMO CENTRO DE ATENCION ~~PARA MEJORAR LA EDUCACION.~~

de la falta de atención en los alumnos

C A P I T U L O I I

EL TALON DE AQUILES DE LA
EDUCACION ES EL PROFESOR

EL TALON DE AQUILES DE LA EDUCACION ES EL PROFESOR

El punto más vulnerable de la educación se encuentra en el mentor. Aunque se disponga de los mejores programas educativos, excelentes métodos, buenos textos, espléndidas instalaciones... si el maestro falla, la educación será deficiente; ya que ésta será siempre un reflejo de su conductor.

UN BUEN MAESTRO

Si se careciera de textos, de instalaciones adecuadas, pero se tuviera un excelente educador, éste buscaría la forma de paliar los problemas e impartiría sus clases. Inclusive, si no le dieramos un método, si él es capaz como mentor, diseñará uno acorde a las circunstancias; y más aún, si en un lugar se encontrara un mentor que amara su profesión y de lo único que dispusiera fuera de un grupo de personas que quisieran aprender de él, sin pensarlo mucho se pondría a enseñarles lo que sabe e intentaría hacerlos pensar, y aprender él mismo junto con ellos.

Recordemos las palabras que el primer Secretario -

de Educación Pública de nuestro país, el Lic. José Vasconcelos, les dirigía a los maestros honorarios de la Universidad Nacional de México: " Deben ponerse a enseñar el alfabeto en sus mismas casas, en las habitaciones de los humildes, en los patios de las vecindades, en las plazas públicas, en las esquinas de las calles...El profesor que se espera a contar con un local, que se detenga porque carece de útiles o porque los alumnos no vienen a él, no es digno de la tarea que se trata de cumplir"¹. Es bueno que se intente mejorar la educación y que con estos fines se revisen planes y programas, que se actualicen textos y -- las metodología a usar, pero no se debe descuidar que el primer punto a considerar es el educador.)

"Requerimos estudios sobre las características del maestro mexicano y sobre los problemas que enfrentará sobre su práctica docente. Sobre las condiciones sociales en que se desempeña. Necesitamos modelos de calidad educativa probados, experimentados y adecuados a nuestra realidad".² Pues es muy poco lo que se ha investigado al respecto.

1 Pedro Guillén. Vasconcelos, apresurado de Dios. México, 1975. p. 152.

2 UPN, Metodología de la investigación II. México, 1988 - p. 23.

Podrá pensarse que le damos demasiada importancia - a la función del mentor, pero es que no tendría sentido revisar los textos, o los programas, si el que los pondrá en práctica carece de capacidad para ello; y para asegurarnos de que el maestro reúna las condiciones necesarias, tenemos que apuntar la mira del esfuerzo educativo a él. Quizá desperdiciemos recursos vitales al dedicar esfuerzos gigantescos a mejorar textos, métodos y programas, si no hacemos lo mismo con el mentor.

Pensamos con Amparo Ruiz del Castillo que "no es posible transformar la práctica educativa a través de decretos o iniciativas oficiales, por muy novedosos o eficaces que puedan parecer si no existe: 1) La clara conciencia de la naturaleza de la docencia, 2) las condiciones de formación y flexibilidad para el cambio en quienes tienen que implementar las acciones para efectuar las transformaciones deseadas..."³

3 Docencia y planes de estudio. México, 1983. p 55

DESPERTAR EL INTERES DEL EDUCADOR.

Podemos recordar aquella máxima de la educación -- que reza: "El método no hace al maestro, sino que el maestro hace el método". Y con esto se ha querido decir: asegúrate de que el profesor tenga las motivaciones suficientes para realizar su trabajo, ya que si queremos mejorar la enseñanza, tenemos que despertar el interés en quien la conduce; mientras no lo logremos, todo lo que hagamos será -- predicar a los sordos. Y para esto es importante ponernos a pensar en: ¿Cuáles son las cosas que motivan a un mentor y cuáles son las que lo inhiben? Quizá nos andemos por las ramas al pretender arreglar la educación, tratando de resolver los problemas secundarios si olvidamos el problema principal.

Que aspire a la excelencia en su trabajo.- El docente encontrará el modo de hacer las cosas bien, él buscará corregir sus deficiencias y acrecentar sus virtudes; -- porque serán esfuerzos inútiles todos los que realicemos, al querer darle mejores métodos a un maestro, si éste no ama su profesión; pues ni siquiera un libro mágico podrá -- suplir la falta de interés de un mentor, si es apático, -- frustrado o desilusionado.

ENFRENTAMOS EL PROBLEMA

Quien se proponga mejorar la educación, tiene que - tomar el toro por los cuernos. Y es que, ¿qué esperamos -- del profesor que improvisa, del que no tiene iniciativa -- para superarse, o de aquel que tiene varias actividades la borales durante el día? Volteemos la mirada al profesor; - analicemos todo lo que envuelve su trabajo docente; la res ponsabilidad social que implica. Ahora, consideremos que - " si el educador en su conjunto es el soporte humano de la educación, concebida como factor de desarrollo económico y de la transformación social, a su vez es reflejo y resulta do de lo que produzca esa misma mutación".⁴ No hay alterna tiva: el maestro es el actor principal de la educación; su preparación, capacidad y entrega al trabajo, repercute in discutiblemente en la instrucción que imparta.

* Analicemos.- Por todo esto, considero fundamental- que todo educador reúna los siguientes requisitos:

- 1.- Se supere constantemente.
- 2.- Debe ser un investigador dentro del aula, para y con - sus alumnos.

4 UPN. Métodología de la investigación II. México, 1988 - p. 47

Pero para que sea efectivo, el mentor necesita dedicarse de "tiempo completo" al trabajo docente, pues requiere de un sinnúmero de actividades psicopedagógicas dentro y fuera del aula de clases. Pero los enseñantes tropezamos con muchos problemas entre los que se destacan:

- 1.- Remuneración económica insuficiente, lo cual lo obliga a buscar otras fuentes de ingresos; a veces en actividades no relacionadas con la educación: lo que implica tener que desarrollar habilidades no compatibles entre sí.
- 2.- Deterioro de la salud por exceso de trabajo, cayendo en diversas enfermedades y cansancio.
- 3.- Ausentismo por diversas causas; muchas de ellas motivadas por razones difíciles de entender.

C A P I T U L O I I I

R E Q U I S I T O S D E L
P R O F E S O R

R E Q U I S I T O S D E L P R O F E S O R

"...el educador no es un ser ya educado... el que-- se cree ya hecho, niega con su actitud la posesión de la - meta anhelada. Porque educarse es más un punto de partida, que un destino a donde llegar. Luego entonces, educarse es ante todo, una actitud de búsqueda." ¹ Con esto creemos -- que una característica del hombre instruido es su insisten te interrogación ante las cosas que ve a su alrededor, y - junto con la eterna certeza de no poseer la verdad comple- ta, el afán indomable de perfección; únicamente podemos ca talogar de ignorante al que osa hacer afirmaciones contun- dentes y categóricas sobre esto o aquello, sin tomar en - cuenta con qué rapidez el tiempo tumba verdades que pare - cían inmóviles. ?

EL PROFESOR Y SU DEBER DE SUPERACION

El maestro debería actualizarse y superarse profe - sionalmente; y decimos actualizarse, porque es necesario - que repase con cierta continuidad las ideas en que susten-

1 Fco. Javier Contreras. Qué es y qué no es educación. Pre - sencia Alteña, Agosto de 1991. p 9.

ta su diario actuar, y buscar nuevas líneas de trabajo en las hipótesis, teorías e investigaciones que enriquecen la bibliografía docente. Proponerse siempre superarse profesionalmente, tener un nivel académico mayor; no permitirse el lujo de ser superado por los que alguna vez fueron sus alumnos, si su capacidad mental aún le permite seguir adelante.

Considero importante que el profesor se supere personalmente, porque es requisito indispensable, para guiar individuos, ser más persona que los que se intenta conducir; y aunque es difícil evaluar cuándo alguien es más humano que otro, sí podemos notar que aquel que se preocupa por ser cada vez mejor, será más capaz que el que no se interesa por hacerlo, y lo será en la medida de su empeño -- por lograrlo.

Algunos profesores se consideran ya hechos. - Un día estudiaron y ahora se dedican ya sólo a enseñar. Quizá no se ha comprendido con exactitud lo que este oficio significa: pues guiar a un grupo de niños creyendo que ya se sabe lo necesario, es una necesidad; quien parta de ese criterio será la persona menos indicada para hacerlo. Hay que destacar el hecho de que "el profesorado, en todos sus niveles de enseñanza, se encuentra sometido a presiones so -

ciales a que tiene que obedecer sin encontrarse a veces -- con la preparación técnica y psicológica necesaria para enfrentarlas" ²

¿ Y cómo responde a esto, con ánimo o con apatía? - Algunos profesores han convertido su maravilloso trabajo - de guiar y encauzar juventudes, en una rutina tediosa y -- tradicionalista; se pierden en su pobre conocimiento psico pedagógico, volviéndose irreflexivos y necios ante su propia realidad; creen saberlo todo, juzgan inoperante y caduca cualquier idea o proyecto que no entienden, y en general no comprenden nada que se salga de su esquema preconcebido.

Anhelar la perfección.- Recordemos que el profesor labora con la materia prima de más calidad sobre la tierra, por ello debe intentar lograr en cada educando una obra maestra, como un artista que tenga como meta la excelencia en sus obras; puesto que cada ser humano es una individualidad irrepetible, al hablar de educación no puede-

² UPN Metodología de la investigación II (Anexo 1) México, 1988. p 47

aceptarse el lujo de echar a perder: y es que el árbol que no enderecemos en su mocedad, nunca podremos hacerlo después. El maestro tiene que aspirar a lo máximo aunque esté consciente de sus propias limitaciones, porque como dice Og Mandino: " El flechador que quiere cazar una águila, debe arrojar sus flechas con tal fuerza, como si quisiera atravesar el sol; de otra forma no lo logrará ".³

Adquirir una cultura general.- Sería deseable que el profesor leyera sobre los más diversos temas y corrientes de pensamiento; que estuviera al tanto de los espectáculos, del arte, de la cultura popular, de las modas, de los avances tecnológicos; que entendiera los principios básicos del funcionamiento de las máquinas más comunes en nuestra vida diaria. Sería ideal que el maestro conociera un poco de la mayor cantidad de temas posibles; porque en la medida en que amplíe su visión, podrá juzgar con más acierto, y como su talento al valorar las cosas va de la mano de su capacidad de comprender el mundo, estará entonces en condición de responder a los problemas que cada día

³ El vendedor más grande del mundo. México, 1981

le presente, como individuo y como guía de los demás; tomemos en cuenta que "el maestro en gran medida se forma a sí mismo al encontrarle solución a los numerosos problemas del quehacer cotidiano." ⁴

Los cursos de actualización.- Supongo que todo profesor debería cursar con cierta periodicidad estudios relativos a su área, revisar sus conocimientos y actualizarlos a la luz de las nuevas investigaciones y descubrimientos.

Con la idea de actualización se han ideado distintos cursos que en diferentes momentos se dan a los maestros, y la mayoría de las veces son buenos, casi siempre útiles y todas las veces bien intencionados; pero el hecho es que " el docente trabaja aisladamente sin comunicarse con otros profesores en relación a su práctica. Este hecho dificulta el que pueda percatarse de que otros maestros tienen problemática y necesidades similares, que pueden estudiarse y resolverse en común " ⁵

⁴ Elsie Rockwell. Ser maestro, Estudios sobre el trabajo docente. México, 1985. p 18

⁵ Ana Hirsch Adler. La formación de Profesores Investigadores en México. Culiacán, Sinaloa. 1985. p 99-100

Sería muy bueno que esos cursos, fueran una oportunidad de comunicación entre los docentes, un intercambio de experiencias pedagógicas; que se trataran los temas que los profesores consideren encasarios para enriquecer el -- trabajo docente; que sean un ir y venir de ideas; una fuente de superación profesional.

LA SUPERACION NECESITA INVERSION

La actualización debería ser parte integrante del -- trabajo que realiza el profesor a cambio de un sueldo; -- pues así como se le paga porque labore en la escuela ante un grupo de tal a tal hora, igualmente podría tener un horario remunerado para dedicarlo a superarse profesional y personalmente. Supongo que cada dinero que se dedique al -- mentor, si éste va bien canalizado, dará una cosecha al -- ciento por uno e incluso más, puesto que la labor de un -- profesor es la de multiplicador de la cultura; entonces, a mayor nivel cultural del maestro, mayor capacidad de multiplicación tendrá. Veámoslo no como un gasto sino como una inversión que los países realizan. Como dice Victor Gallo-Martínez; "La inversión dedicada a capacitar y mejorar profesionalmente al magisterio es bastante redituable, porque significa mayor calidad de la enseñanza que reciben los --

individuos que posteriormente se incorporan al trabajo..."

6

Opciones.- En última instancia, las autoridades podrían incentivar al profesor que se supera con dos rubros principales: remuneración económica en relación a su nivel de estudios, y otorgar ascensos en atención al nivel de estudios académicos en detrimento de los ascensos por anti - güedad; porque la persona que llega a viejo sin haber hecho la lucha por superarse, es muy posible que no tenga la capacidad moral ni pedagógica para conducir una escuela o una zona escolar. El que dirige podría ser el de conoci - miento y criterio más amplio. La antigüedad, cuando solo sea eso, no debería ser motivo de ascensos o de aumento de responsabilidades; esto se dejaría para quien demuestre -- con otros medios, y no solamente con número de años, que reúne las características necesarias para ello.

EL PROFESOR COMO INVESTIGADOR

El profesor debe ser alguien inconforme con su pro-

pio nivel académico y su capacidad de respuesta ante los problemas de: cómo conducir mejor a los educandos, lograr los planes y programas, actualizarlos y educarlos a las -- circunstancias actuales y particulares de la comunidad, -- etc. Pensamos que " la docencia debe ser abordada como un proceso de investigación, en el cual deben incluso elaborarse hipótesis respecto al aprovechamiento de los estudiantes, tanto en la aprehensión del conocimiento científico y el manejo de métodos y técnicas, como su capacidad crítica." ⁷ Creemos que el maestro necesita ser analítico y reflexivo; vigilar sus propios hábitos y formas de trabajar, de ser y de pensar. Sería muy bueno que tenga espíritu de investigador; ojalá vea su tarea frente al grupo como un reto; una oportunidad de superarse a sí mismo; que entienda su trabajo como una hipótesis que tendrá que comprobar o desechar.

Pensamos que todas las decisiones que tendrá que tomar ante el grupo, sean de tipo metodológico, pedagógico, de dominio de conocimientos, etc., deben ser tomadas con actitud de búsqueda. Que nunca parta del supuesto de que

7 UPN. Seminario. México, 1986. p 218

ya lo sabe todo; que más que afirmar pregunte, se pregunte; sería deseable que en vez de enseñar afirmaciones acerca de esto o aquello, induzca a sus pupilos a cuestionarse sobre las mil y una cosas de la vida. Si el maestro enfrenta su trabajo como un conjunto de interrogantes a solucionar, su ejemplo será el mejor texto en el que puedan aprender sus alumnos.

Diferencia entre investigadores profesionales y el maestro investigador.- No aspiramos a que el profesor, al mismo tiempo que mentor, tome el papel de investigador de tiempo completo en educación, porque son dos funciones sumamente especializadas cada una, y por lo mismo, difíciles de superponer. Más bien pensamos que tanto la investigación educativa de fondo, como la docencia, la deben manejar gentes que se dediquen en su respectiva función; pues no es conveniente que haya investigadores o docentes a medias. Entonces, cuando pedimos a un profesor investigador, no esperamos que abandone el aula y se vaya al laboratorio; nos referimos sólo a su mentalidad abierta y descubridora.

Crear nuestra propia pedagogía.- Como el profesor necesita hacer adaptaciones, para adecuar su programa de trabajo a su medio, y tiene que tener el criterio suficien

te para saber cuándo modificar, y hasta dónde hacerlo en caso necesario, sugerimos que el educador se supere constantemente, y parte de ello es que se reúna periódicamente con sus compañeros de oficio a analizar en conjunto las adaptaciones a los programas, necesarias a su región o lugar, los problemas típicos de ahí y su posible solución, así como los niveles deseables de logro de determinados objetivos; según las características de cada lugar, el nivel cultural y de socialización que presente determinada comunidad.

Y no necesitamos aspirar a mucho; simplemente que cada mentor sea capaz de adecuar las diferentes corrientes pedagógicas a su propia realidad geográfica y al momento histórico en que vive; que pueda diseñar sus teorías y comunicarlas a sus compañeros de trabajo y luego que esas ideas sean llevadas al equipo de profesores de la zona escolar. Además, sería deseable que las reuniones fueran, más que todo, un intercambio de experiencias interdocentes, para que ellos crearan su propia pedagogía; y que en estas juntas sólo se nos dieran, de parte de las autoridades, los principios pedagógicos básicos y directrices generales a seguir; se permita la discusión, la práctica y la comprobación de nuestras teorías. Como dice J.M. Steve: -- "Los profesores que ponen en común con otros colegas sus -

éxitos y sus dificultades, adaptando y mejorando continuamente, en esta comunicación, métodos, objetivos y contenidos. Tienen una gran fuerza para modificar la práctica de la enseñanza al tomar contacto con otros profesores que ya están innovando, y comprobar por uno mismo que la renovación pedagógica existe y que produce materiales de enseñanza y nuevas relaciones entre profesores y alumnos".⁸

Por todo ello, sería ideal que las reuniones tuvieran como uno de sus objetivos, el lograr que cada mentor, a más de ser ejecutor de teorías pedagógicas ya reconocidas, fuera el creador de su propia pedagogía. Con esto, estaríamos logrando una característica del profesor descuidada a través del tiempo: que tenga espíritu de investigador, que más que imitador de ideas, viva la pedagogía que intenta aplicar: que sea un maestro de verdad.

⁸ Aurelio Villa. Perspectivas y problemas de la función docente. Madrid, España. 1987. p 310

C A P I T U L O I V

O B S T A C U L O S D E L
E D U C A D O R

O B S T A C U L O S D E L E D U C A D O R

El trabajo docente requiere una variedad de actividades psicopedagógicas dentro y fuera del aula; pues para efectuar lo mejor posible nuestra labor, es necesario dedicarse por entero; o sea analizar, evaluar, corregir, -- planear, organizar, acomodar, etc. Sin embargo la realidad nos muestra que no hay tiempo para muchas de esas actividades extraescolares, ¿ por qué ? Sería cuestión de analizar el punto; por lo pronto me atrevo a analizar los siguientes aspectos como inconvenientes que obstaculizan el buen funcionamiento de la docencia.

ASPECTO ECONOMICO.

El profesor debe ser, para cumplir con su misión, - un trabajador de tiempo completo. No puede ser medio profesor y medio taquero, medio profesor y medio mecánico; - porque entonces va a medio enseñar y escasamente a cumplir, y por lo tanto la educación va a ser una formación a medias. Recordemos que la responsabilidad del educador - no se limita al horario de clases, pues, " la concepción de un trabajo delimitado por la enseñanza en el aula oculta una cantidad de actividades adicionales que asumen los

maestros, desde el mantenimiento de la escuela hasta la -
elaboración de materiales, que exigen un tiempo fuera del
horario normal ". ¹

Un profesor necesita disponer de muchos minutos -
extra fuera del aula para analizar su trabajo del día; --
evaluar hasta qué grado se cumplieron los objetivos pro -
puestos; examinar a cada educando y ver su situación espe
cífica; luego, en base a todo esto, planear el día si --
guiente. No puede entenderse a un profesor frente al gru
po sin su clase preparada; ni un plan de trabajo, sin una
evaluación de los últimos rendimientos obtenidos, ni tam
poco su consiguiente planeación hechos al vapor; y no pue
de uno explicarse el que las autoridades educativas espe
ren que el profesor planee debidamente sus clases, si no
le pagan el tiempo que tendrá que destinar para ello.

Salario de tiempo completo.- Que al profesor se -
le deba de pagar el tiempo que invierte en planear sus -
clases es algo que está fuera de toda duda; porque prepa

1 Elsie Rockwell. Antología. Ser maestro, estudios sobre
el trabajo docente. México D.F. 1985. p 19.

rar sus lecciones es algo inherente a la docencia. No se trata de que el que desee hacerlo lo haga, o de que si no tienes otras actividades, entonces analiza tu trabajo. - Preparar clases es parte misma del oficio; tan igual como para un arquitecto lo es elaborar un plano del edificio-- que pretenda construir; como para un albañil tomar medidas del espacio en el que va a trabajar. Si empleáramos a un obrero de la construcción y le dijéramos que a partir de la hora de entrar lo queremos ver pegando ladrillos, o sea que solo le pagáremos el tiempo que lo veamos haciendo bardas, y lo que sea de medir y preparar mezcla eso -- no, que lo haga en sus ratos libres, de seguro no aceptaría ser contratado: a menos que se esté muriendo de hambre y no tenga ninguna otra oportunidad de laborar. ¿Y no nosotros, por qué sí aceptamos el trabajo?

Como ya dijimos: la esencia misma de un maestro -- es que se actualice y se supere constantemente, como una norma de vida, como parte intrínseca e indispensable de su forma de ser; pero para exigirle que lo haga, hay que pagarle el tiempo que invierte en ello.

Todo esto: el horario frente al grupo, las horas -- necesarias para evaluar el trabajo del día y la planeación de las labores siguientes, y además el tiempo inver-

tido en actualizarse y superarse, es lo que debería de llamarse tiempo completo.

Que el profesor se sienta orgulloso de serlo.- Por otro lado, es necesario arraigar al maestro en la profesión; es importante que la gente más capaz, la que más ambiciona, la que está dispuesta a darlo todo, se interese por la educación. Es fundamental que el maestro se sienta orgulloso de serlo; que se sepa socialmente importante. Y es que si bien "la relación entre satisfacción y rendimiento ha sido demostrada en numerosas investigaciones... existen muy pocas que se refieran a la profesión del profesor, y ninguna, que yo sepa, que relacione la variable-satisfacción del profesor y su eficacia como orientador".²; no por esto podemos darnos el lujo de dudar que una persona satisfecha con su trabajo estará en mejores posibilidades de dar un mayor rendimiento.

¿ Y cómo contribuiremos a que los mentores estén contentos con su actividad? Bueno, pues aparte de todo lo

² Aurelio Villa. Perspectivas y problemas de la función docente. Madrid, España. 1987. p 258

que ya dijimos, sólo nos queda el asunto de los pesos. -- Ocupamos buscar formas por medio de las cuales el maestro reciba un salario adecuado a su esfuerzo y que no tenga-- que, aún con toda su carga académica, dedicar esfuerzos-- extra a preocuparse por hacer acciones de presión a las-- autoridades para que le den, como si fuera limosna, lo -- que en justicia le corresponde. Es importante que quede - claro que la educación, antes que gasto, es una inver - - sión; un negocio en el que no hay posibilidad de pérdida. Pudiera ser que el asunto de las percepciones profesionales del mentor sea lo que más lo desanime; "por cierto -- que el salario de los profesores se constituye en un elemento más de la crisis de identidad que afecta a los mismos." 3

AUSENTISMO POR DIVERSAS CAUSAS.

El profesor llega a tener distractores de sus labores docentes; situaciones que periódicamente, de una u - otra forma, lo retiran de su grupo; por lo que disminuye la atención que dedica a su oficio; ellos son: faltas por

3 Ibid. p 299

asuntos sindicales, transporte, enfermedades, actividades administrativas, faltas por causas no justificables, etc. Todas ellas son como una gota de agua, que en forma individual no tomamos en cuenta, pero que al sumarse a otras más, hacen todo un caudal de considerables consecuencias. Desconozco si alguien ha realizado alguna investigación formal para determinar el total de horas que se desatiende al grupo en cada ciclo escolar, por las causas antes mencionadas; sin embargo, la simple observación diaria nos dice que el asunto no es para ignorarlo. Trataré de repasar brevemente las principales razones de este fenómeno a fin de esclarecer más estos puntos.

Faltas por causa sindical.- Cuando un profesor tiene un cargo sindical, pierde muchas horas o días por atender asuntos gremiales relacionados con la defensa de los intereses de sus compañeros, y aunque es inobjetable que alguien se preocupe por ayudar a los demás, lo cierto es que perjudica el grupo que tiene a cargo.

Quizá deberían buscarse medidas que permitan que alguien atienda los asuntos sindicales, sin que se descuide la labor educativa, por ejemplo: comisionar a tal persona a labores administrativas u otro tipo de actividad que pueda ser desempeñada en otras horas o en días de --

asuetos, de tal forma que se pueda cumplir con satisfacción al deseo tan altruista de servir a la base trabajadora, sin descuidar a los alumnos, pues la responsabilidad no es menor.

Faltas relacionadas con el transporte.- Los profesores que laboran en comunidades rurales con acceso a la ciudad, con frecuencia optan por vivir en ella, afrontando el consiguiente problema de la transportación diaria.- Como en la generalidad de los casos, los medios de transporte no son regulares, la puntualidad del maestro tampoco lo es; por lo que un ciclo escolar, es todo un año de llegadas tarde y salidas temprano para aprovechar el transporte ocasional.

Sería de gran beneficio para la educación que se buscaran mecanismos que motiven al profesor a vivir en la población e identificarse con ella. ¿Qué tipo de mecanismos? Quizá incentivos económicos, si tomamos en cuenta que muchas veces el profesor vive en la ciudad para buscar otra actividad lucrativa por las tardes; o bien un reconocimiento con valor escalafonario que eventualmente dé derecho a ascensos, etc.

Faltas por cumplir tareas administrativas.- En mu-

chas escuelas de diferentes niveles, en las que no hay un director sin grupo a cargo que se pueda dedicar a las labores administrativas, un profesor debe atender estos menesteres, restándoles tiempo a sus alumnos. Curiosamente, aunque es un fenómeno de gran incidencia en el país, a na die se le ha ocurrido que las oficinas que administran la educación trabajen horas o días diferentes a los que labo ran las escuelas; luego resulta que aunque el profesor de de see no faltar a su clase, tiene que hacerlo para atenderlas múltiples necesidades papeleras de su escuela.

Sólo veo cuatro opciones para quienes administran la educación: 1) reducir los trámites burocráticos, la ma yoría de las veces innecesarios; 2) que se ponga a una -- persona a cargo de tareas administrativas en cada escue - la; 3) que las oficinas dedicadas a la educación trabajen tarde y mañana, o cambien su descanso a un día hábil a - fín de recurrir a ellos los fines de semana; 4) o bien, - ante la imposibilidad de esto, cuando menos dejarán en -- las oficinas a una persona de guardia en horas y días in - hábiles, con el fin de dejar o recoger documentos, por - parte de quien no quiera desatender su grupo.

Faltas injustificables.- Una causa más de la desa tención a la escuela, no por menos frecuente menos noci -

va, es la de las faltas injustificables. Por ello entendemos aquellos pretextos para ausentarse del grupo, que no se pueden justificar si tomamos en cuenta que se tiene un alumnado a cargo como primera responsabilidad; faltas que de acuerdo con la ley se pueden justificar, pero que moralmente son inaceptables como:

- Ausencias del aula por asistir a mítines políticos de equis candidato, u otras campañas de la misma índole.
- Ausencias frecuentes que en la práctica no se pueden reprimir, porque el responsable tiene relaciones amistosas con el funcionario "A" o el señorón "B", o equis compromiso a su favor que de una u otra forma lo protege.
- Etc.

EL TRABAJO DOCENTE IMPLICA CANSANCIO MENTAL

Cualquier trabajo que el hombre realiza, le ocasiona un cansancio tanto físico como mental; si la faena demanda mayor concentración para realizarlo, o más esfuerzo físico, el agotamiento al final de la jornada será más -

del cuerpo o del cerebro según el caso. Ambos elementos - se reponen si tienen oportunidad de hacerlo; pero muchas veces, quien al laborar se esfuerza más con el cerebro -- que con el cuerpo, no dispone de la oportunidad necesaria para descansar en forma proporcional a su actividad; con el tiempo se acumula el cansancio, aumenta el desgaste y se puede llegar al agotamiento.

Entre las actividades que exigen mayor esfuerzo - mental por parte del trabajador, está la nuestra, pues -- "la docencia requiere de un esfuerzo sostenido, tanto -- afectivo y físico como intelectual durante toda la jornada laboral."⁴ Hay muchas razones que nos hacen pensar en que el magisterio sea una de las más agotadoras tareas -- que el hombre se pueda echar a cuestras, y aunque es obvio el conjunto de razones para hacer tal afirmación, cede -- mos la palabra a Aurelio Villa cuando dice:

4 Aurelio Villa. Perspectivas de la función docente. Madrid, España. 1987. p 9

"...diferentes trabajos de investigación coinciden en señalar la falta de tiempo para atender a las múltiples responsabilidades que se han ido acumulando sobre el profesor, como la causa fundamental de su agotamiento, del que, posteriormente pueden derivarse otras consecuencias...el profesor está sobrecargado de trabajo, obligándose a realizar una actividad fragmentaria, en la que simultáneamente debatiéndose en distintos frentes: mantener la disciplina, pero ser simpático y afectuoso; atender individualmente a los alumnos más listos - que querrán ir más de prisa y también a los torpes que tienen que ir más despacio; cuidar el ambiente de la clase; programar; evaluar; recibir a los padres y mantenerlos al corriente de los progresos de sus hijos; organizar actividades extraescolares y otros actos públicos en el centro; cláustros; reuniones de coordinación; frecuentemente atender problemas burocráticos; vigilancia de recreos...las investigaciones sobre el tópico teacher burnout nos muestran al profesor como un profesional sobre pasado, al que por la acumulación de responsabilidades y expectativas, desproporcionadas por el tiempo y los medios de que dispone, se le obliga a hacer mal su propio trabajo." 5

El cansancio se manifiesta en diversas enfermedades.- Creemos que el principal problema con el que nos encontramos al hablar del cansancio del docente, es no estar lo suficientemente estudiado este asunto; no contamos con escalas que nos permitan medirlo, y por consi --

5 Ibid. p 303 y 304

giente, tampoco en condición de conocer cuándo un compañero se cansa más que otro en su labor, y mucho menos intentar poner remedio a la situación; es obvio que tenemos que buscar algunos elementos que nos den algo de luz en este asunto; ante la interrogante por saber la forma en que se manifiesta este quebranto de salud, podemos dar la palabra a J. González* y Ma. J. Labato quienes presentaron una ponencia en el segundo Congreso Mundial Vasco. -- Nos presentan entre otras cosas:

"Es muy probable que un enseñante con problemas, reaccione ante los mismos con un proceso de somatizaciones como cefaleas, vértigos, es treñimiento, dolor de estómago, insomnio, - - etc... También puede poner en juego sus mecanismos de defensa de cuyo abuso se derivan la inhibición, frigidez o impotencia, toxicomanías, astenia, etc... Estos hechos nos llevan a hacernos la pregunta: ¿constituye la docencia una profesión de "alto riesgo" de cara a la neurosis, la depresión, el estrés, las enfermedades psicósomáticas? O bien ¿es la función docente un factor determinante de tales estados o, simplemente, sirve de precipitador y desencadenante de procesos larvados derivados de una débil estructura personal y otros problemas ajenos a la profesión?" 6

Estas interrogantes son retos y llamadas de atención ante un fenómeno que no debemos dejar de lado por más tiempo; el maestro se cansa. Las autoridades educativas deberían iniciar un estudio formal a cargo de gente capacitada para ello, a fin de tener elementos suficientes para valorar la situación y conocer las manifestaciones de ese problema en nuestro país, así como las reglas que lo guían y las magnitudes que puede alcanzar, con el propósito de tomar las medidas correspondientes.

Hay que notar que si el mentor reciente fatiga, no tiene a quién acudir; si va al doctor, éste no tendrá escalas para medirlo o cuadro de manifestaciones en dónde basarse para saber en qué grado de agotamiento se encuentra su paciente. No pasa de recetarle algo de vitaminas, y el problema de fondo seguirá en pie.

El cansancio acumulado baja el rendimiento laboral del mentor.- No tenemos suficientes datos para saber hasta dónde el magisterio se ha visto afectado, por el desconocimiento que tenemos de este problema; es posible encontrar profesores que simplemente se retiren del oficio por agotamiento o tal vez permanezcan en su grupo sacando el ciclo escolar a tiras y tirones con la sola expectativa de que ya mero "llegan las vacaciones", aunque si se die-

ra el caso, nos sería difícil saber por quién sentir más pena: si por el maestro o por los alumnos a su cargo. J.-M. Steve estudió la situación y encontró que: "sólo el -- 0.76 ó 0.77% de profesores....causan baja laboral por enfermedades mentales diagnosticadas y aceptadas administrativamente como tales".⁷

Ahora bien, el cansancio no es algo que se dé en forma espontánea o repentina; sino que va acumulándose durante los días laborales, hasta llegar a culminar los últimos días de la semana y los previos a los periodos vacacionales. De no existir pues los descansos regulares, quizá los mentores se hubieran retirado ya en desbandada, o el agotamiento hubiera originado una crisis de la que nos sería difícil predecir el resultado, pues cualquier ser que se ve sometido a presiones más allá de su capacidad, necesariamente responde de manera desusada e imprevisible.

SUGERENCIA

Se tiene que hacer algo al respecto, y mientras no

⁷ Aurelio Villa. Perspectivas y Problemas de la Función Docente. Madrid, España. 1987. p. 305

se dispone de los suficientes elementos que promuevan una actitud oficial sobre esto, me permito sugerir tres aspectos a considerar: chequeo médico periódico, grupos reducidos, y descanso proporcional al trabajo.

Chequeo Médico Periódico.- Sería muy bueno que todo profesor se haga con cierta regularidad un chequeo médico, ya sea anual o semestral, con la idea de que oportunamente se ataque todo mal incipiente y se prevenga, en lo posible, el ausentismo por enfermedades; pero más aún, aprovechar en esa revisión para buscar manifestaciones de cansancio con objeto de poner el remedio a tiempo, así como sugerir hábitos mentalmente saludables para el trabajo docente, y normas alimenticias que reparen las reservas nutritivas que el ejercicio mental agota.

Grupos Reducidos.- No se puede pedir razonablemente alta calidad con mucha cantidad, pues, dentro de ciertas márgenes, son ambas inversamente proporcionales; y al maestro se le ha querido pedir excelente calidad en grupos numerosos, y esto no va con lógica más elemental. Se debe renunciar a tales pretenciones y enfocarnos a pensar en un alumnado más reducido. Veamos lo que dice Freinet al respecto: "El único obstáculo verdadero a la modernización de la escuela en su instrumental, su práctica pedagó

gica y su espíritu, es indudablemente el exceso de efectivos escolares. ¿Qué hacer en una clase de 35,40,50 alumnos... Ningún método en esas condiciones es realmente productivo y la escolástica más autoritaria tiene que rendir sus armas... Nuestro movimiento de escuela moderna ha hecho una campaña para lograr efectivos escolares. En 1955-56 lanzamos la consigna 25 alumnos por clase..."⁸ Ahora, en estos tiempos todavía seguimos sin prestarle mucha -- atención a este aspecto, que consideramos de mucha importancia para mejorar la calidad de la enseñanza en nuestro país.

Descanso periódico proporcional al trabajo realizado.- Sugiero que después de un determinado tiempo, el profesor en servicio se le permita un descanso proporcional al trabajo académico efectuado. Este respiro no implica unas vacaciones más grandes, sino que después de equis periodo ante el grupo, laborara otro tiempo en labores -- administrativas, manuales, o bien se hiciera cargo de la conducción de una escuela, pero sin clase a cargo; posteriormente podría retornar a la docencia. Este intermedio-

8 Célestín Freinet. Técnicas Freinet de la escuela Moderna. México. 1985. p. 60

podría servirle para autoanalizar el trabajo efectuado, - revalorar sus conceptos, mejorar aciertos y corregir erro res.

Ahora, ¿ cómo sabemos cuándo un profesor merece -- descansar y cuándo no ? En principio, no tenemos suficientes datos sobre el punto; pero sí es obvio que cada men-- tor tiene un ritmo especial de trabajar y por lo tanto su necesidad de desahogo es diferente. Quizá, sería una op - ción la de tomar en cuenta los más variados elementos po - sibles para lograr una fórmula justa; tal vez se pudiera - considerar lo siguiente: la antigüedad en el servicio, el promedio de aprovechamiento del grupo que se tenga a car - go y la preparación académica del mentor; esto nos daría - un total de puntos que sumados a los de otros ciclos esco la res, nos indicaría cuándo se tiene derecho a descansar.

C O N C L U S I O N E S

C O N C L U S I O N E S

- 1.- Es importante que revisemos permanentemente el funcionamiento del sistema educativo nacional.
- 2.- La educación será de calidad en la medida en que lo sean los elementos que la integran, de ahí que cuando sintamos que la formación de nuestros jóvenes es deficiente, debemos ver cuáles elementos nos fallan y en qué proporción lo hacen.
- 3.- De entre los elementos que participan en la educación, es el profesor quien, por ser su conductor, más influye para determinar la calidad de la formación que imparte: si él falla, aunque los demás elementos funcionen bien, la enseñanza fracasará; si es de calidad, paliará las eventuales fallas de los demás elementos.
- 4.- El profesor debe reunir una serie de requisitos mínimos para desempeñar su función de manera eficiente; algunos de ellos podrían ser: ser responsable, tener espíritu de investigador, desear la superación constante, etc.



103220

103220

- 5.- Si nos preocupa la educación, debemos voltear la mirada hacia el profesor y buscar los elementos que lo hacen ser eficiente para procurarlos, y los que lo desaniman para combatirlos.

- 6.- Entre las cosas que a un docente desaniman, están: - bajos salarios, cansancio mental, burocratismos, -- etc.

- 7.- Sugiero como paliativo a los problemas magisteria -- les: chequeo médico periódico, grupos reducidos, descanso periódico proporcional al trabajo realizado.

B I B L I O G R A F I A

B I B L I O G R A F I A

FREINET, CELESTIN. Técnicas de Freinet de la escuela moderna. Edit. Siglo Veintiuno S.A. 18' edic. 1985 -- México, D.F. 145 p.

GUILLEN, FEDRO. Vasconcelos, apresurado de Dios. Edit. -- Novaro. Primera edición. 1975, México, D.F.

HIRSCH ADLER, ANA. La formación de profesores investigadores en México. Edit. Univ. Autónoma de Sinaloa. -- 1' edic. 1985, Culiacán, Sin. 191 p.

MANDINO, OG. El vendedor más grande del mundo. Edit. Diana 1' edic. 33' reimpresión. 1981. México, D.F. -- 123 P.

PRESENCIA ALTEÑA. Revista Mensual Regional. No. 15 Agosto de 1991.

ROCKWELL, ELSIE. Antología. Ser maestro. Estudios sobre el trabajo docente. SEP Ediciones. El Caballito. 1' edic. 1985. México, D.F. 160 P.

RUIZ DEL CASTILLO, AMPARO. Docencia y planes de estudio.
Edic. UNAM. México. 1983.

UPN. Metodología de la Investigación II SEAD 1' edic. 2'-
reimpresión. SEP. 1988. México, D.F. 371 P.

UPN. Redacción e investigación documental I. SEAD 1' reim-
presión de la 2' edic. SEP México, D.F. 1985. 233 p.

UPN. Seminario. SEAD 1' edic. SEP 1986. México, 218 p.

VILLA, AURELIO y otros. Perspectivas y problemas de la
función docente. II Congreso Mundial Vasco. Edit.
Narcea, S.A. 1' edic. Madrid, España. 1987. 315 p.