Gracias. Gracias.

Antes de entrar en la exposición del tema de formación y selección del profesorado, nos parece oportuno detenernos un poco en dos observaciones de cierta importancia para ustedes, alumnos de la asignatura Organización y Dirección de Centros Educativos. La primera de ellas recoge unas breves orientaciones metodológicas que pueden servir a los que tengan intención de presentarse a las segundas pruebas personales. En estas pruebas se propondrán dos o tres temas, tipo prueba de ensayo, que habrá que desarrollar sin ayuda de material escrito. Puede decirse que las unidades didácticas son suficientes para la preparación de los temas, pero sus explicaciones son complementarias. Es decir, que en su carácter breve y sinóptico, no pueden ni deben suprimir un estudio más extenso.

y ampliado, ni por supuesto hacer innecesaria la propia experiencia y la experiencia común de la comunidad educativa. Todo esto quiere decir que para un alumno de quinto curso de carrera, una bibliografía asimilada, una preparación planificada de actividades recomendadas y sobre todo una praxis consecuente son necesarias para que las unidades didácticas puedan ser tales. La asimilación personal es fundamental y ésta supone una buena capacidad de síntesis y creatividad. Posiblemente en esta disciplina más que en otras se ha de ser hombre de un libro y de muchas y constantes experiencias revividas. No habrá que memorizar con cierto extrinsesismo, pero sí poder repentizar enfoques propios sobre los elementos que en un centro educativo existen y suficientes para que se puedan hacer. Sobre su organización y funcionamiento.

La segunda observación se acerca más al tema concreto de la formación y selección del profesorado. Se trata de un tema central, de máxima importancia dentro de la asignatura Organización y Dirección de Centros Educativos. En la primera unidad didáctica, tema cuarto, se anuncia ya la nueva visión del profesor en el marco de una consideración dinámica de los centros educativos en su realidad actual. No cabe hablar ya de profesores aislados, debemos formar un equipo de profesores. La unidad didáctica dos dedica su último tema, tema doce, a fijar el rumbo de la formación, selección y encuadramiento del profesorado en la escuela de hoy e insinúa dos grandes noticias. En el primer lugar, la cogestión o participación de los profesores en la gestión de la educación.

Se reflexiona más adelante, ampliamente, sobre esta nueva forma de actuación en la unidad didáctica 4, tema 22. El segundo núcleo temático, la enseñanza en equipos o team teaching, ocupa dos temas íntegros de la unidad didáctica 6, los temas 33 y 34. En ellos se describe el nuevo marco organizativo para estructurar las escuelas en función de las exigencias de las modernas técnicas didácticas. Hay evidentemente una idea que empuja con fuerza todas estas reflexiones. La realidad de una sociedad. La realidad nueva exige una escuela nueva y esta solo puede organizarse a través de una nueva formación de los profesores.

¿Cuáles deben ser las condiciones óptimas subjetivas de los profesionales de las instituciones docentes? Por el momento vamos a fijar en seis proposiciones o tesis las cualidades o actitudes iniciales de los profesores. Primera, la formación de un profesor como educador depende ante todo de su talante personal y exige unas opciones personales bien definidas. El educador tiene que saber qué es lo que él mismo quiere en su circunstancia personal. Tiene que haber clarificado su horizonte de opciones fundamentales,

entre estas su relación con valores significativos para el quehacer educativo. Al hablar de los valores significativos hay que mencionar en primer lugar una respuesta razonable y coherente a los problemas que acosan al hombre moderno. Por ejemplo, la proyección y lanzamiento hacia un futuro inmediato sin fronteras. Por ejemplo, la creación de un nuevo sistema de educación. La apertura a toda innovación tecnológica y a una superación de las estructuras.

vigentes. Por ejemplo, el encaramiento con la nueva realidad socioeconómica y sociopolítica. Y, por supuesto, en todo caso, una respuesta apta e inteligible con facilidad para los preguntantes de hoy. No conviene imaginar preguntas, sí que conviene estar alertas y tener el oído atento a las cuestiones que el hombre moderno plantea. Segunda proposición o tesis. La formación eficaz de todo profesor es fundamentalmente un problema de maduración profesional. Esto quiere decir, tal vez, que no existen ni soluciones prefabricadas ni presupuestos filosóficos o sociológicos perevnes. El educador se hace, se va haciendo al ritmo de asimilación de vivencias, de experiencias personales, viviendas.

y revividas. El educador va descubriendo personalmente cómo resultar poco a poco prescindible. Es decir, cuando el educando está ya suficientemente hecho y maduro. Y en ese instante está el educador realizando su maduración como educador. Tercera proposición. Esta maduración es un proceso, nunca realidad finalmente poseída y tiene como punto de partida una segura aceptación de la propia persona. Es frecuente que el profesor que se inicia en su menester educativo dude si será capaz de sobrevivir en una clase y se preocupe por conseguir una autoridad suficiente para transmitir eficazmente sus conocimientos y experiencias. Ante esas preocupaciones hay que tener en cuenta que la maduración es un proceso. Y que la maduración es un proceso. Y que la maduración es un proceso. Y que la maduración es un proceso. Y que la maduración es un proceso. Y que la maduración

da a perder. Aceptación de la circunstancia personal con sus grandezas y sus miserias. Es decir, seguridad en sí mismo y confianza en las fecundas posibilidades de toda relación persona a persona. Esta seguridad hará a su vez posible el avance en la maduración profesional. Cuarta. La formación de nuevos profesores debe concentrar sus esfuerzos más en la actitud interior que en los comportamientos externos. No pretendemos aludir aquí a las posibles desventajas de un conductismo aplicado. Nuestra intención es dejar bien claro que la conducta es solamente una manifestación, un síntoma. Un comportamiento que se puede hacer en la vida.

concreto, una actuación externa técnicamente adecuada, si quiere tener resultancia educativa, ha de dejar siempre entrever una intención como tensión hacia un fin apetecible y deseado. Nos parece que educar nunca puede equipararse a transmisión de técnicas de modificación de conducta. Educar es interiorización, intento serio de colaborar, es decir, trabajar juntamente en la preparación de un humus en que nazca de las entrañas de la tierra una vida como respuesta a otra vida. Y en esta línea de reflexión, la pregunta crucial para la formación de los profesores no es cuál es la técnica de conducta acertada, sino cómo lograr un desarrollo sensibilizado e inquirente de la personalidad. Quinta, los programas para la formación del profesorado deben preocuparse más de los aspectos subjetivos de la educación. También más.

de los aspectos subjetivos de los conocimientos que de la objetividad pura. Esta proposición o tesis la proponemos como discutible, no es cierta, pero es el punto de vista por el momento. Sabemos que existe y continúa necesariamente en boga una adoración por la objetividad, una concepción del método científico como pura objetividad. Pero ¿no se trata quizá de un intento de concepción? ¿Un intento prometeico? Creemos que el educador nuevo debe ser consciente de las fronteras del enorme avance tecnológico y debe preguntarse si en esa línea fronteriza no empieza el redescubrimiento de la educación como asimilación personal, como un hacerse y llegar a ser más que como transmisión de un legado cerrado y ya conseguido. También debe preguntarse el educador si tiene sentido el esfuerzo por ser observador y experimentador, perfecto descriptor de hechos y situaciones. Quizá el hombre

nuevo de la nueva sociedad, deba ser más bien el impulsor, el motivador, el compartidor de vivencias y realidades humanizadas. Sexta proposición. Debe explotarse ampliamente la importancia dinámica de la necesidad de aprender. Esto es algo que saben bien los psicólogos del aprendizaje, que las personas aprenden más cuando sienten necesidad de aprender. Por lo tanto, se debe invertir la tendencia predominante a ofrecer soluciones para todo. Más bien hay que dedicarse a suscitar problemas, a hacer surgir las necesidades y preguntas fundamentales que en cada entorno pueden ser distintas. Una vez suscitada la cuestión, habrá que participar en la búsqueda de la realidad.

fatigosa de su solución. Esta inversión de enfoque, es decir, el convencimiento consecuente de que el aprendizaje se realiza mejor cuando es el resultado de una necesidad de aprender, llevará a un replanteamiento de toda la teoría del currículum. Porque las necesidades del educando son impredecibles, nunca se suceden en un orden prefijado y, por lo tanto, el posible orden jerarquizado de las respuestas tendrá que ser roto y acomodarse al proceso dinámico, siempre imprevisible e inefable, problema-solución. Vamos a terminar esta exposición del tema Formación y selección del profesorado recogiendo los grandes desafíos de la universidad. Los grandes principios en que debe inspirarse, según el profesor.

Ricardo Marín Ibáñez, una flexible y rigurosa selección del profesorado. El primero, el principio de la continuidad, aunque en este punto sería necesaria la distinción, por una parte, de las dos etapas de EGB, BUP y COU, y por otra, de la educación universitaria. Segundo, el principio de perfeccionamiento permanente. Tercero, el principio de conjugación de las exigencias generales y las de cada centro educativo en concreto. Cuarto, por último, una variedad razonable en los procedimientos de selección que integre las distintas formas de acceso, la oposición, el concurso y el contrato. Y otra última reflexión que hace el profesor Marín Ibáñez. Interesa vincular al sistema docente las personalidades relevantes, los encargos de curso y los recursos de la educación. Estos cursillos monográficos son una excelente oportunidad no bien aprovechada aún.

la presencia de estos profesionales prestigiosos puede ser muy orientadora y estimulante para los educandos. Esta presencia daría un contacto vivo con el entorno concreto del centro educativo y facilitaría a los profesores para encontrar las respuestas y métodos más adecuados en cada momento histórico. Gracias.