

inf. extranjera

Panorama anglosajón de la Orientación profesional (*)

LA ORIENTACION PROFESIONAL COMO PROCESO TERAPEUTICO

Una de las maneras de abordar a los sujetos en la orientación profesional es aquella según la cual el consejero desempeña un papel activo en adaptar las aptitudes de una persona a una posibilidad existente para ejercer una profesión determinada. Se intenta abordar al sujeto con el fin de contestar a dos preguntas esenciales relativas a su adaptabilidad profesional:

a) ¿Qué es lo que ocurre en la vida de trabajo de esta persona o en la parte de su vida destinada a la preparación para el trabajo? y

b) ¿Qué es lo que va mal en estas áreas y por qué razón no ha podido descubrir él mismo lo que podría hacer, o conformarse con su selección?

Como base para el entendimiento de las dificultades del paciente relativas a la selección profesional, así como para cualquier acción terapéutica, dos cosas parecen necesarias:

a) un cuadro teórico general en que pueda entenderse su comportamiento con respecto a su entorno;

b) una definición susceptible de utilizarse en la práctica de este abordaje teórico, de manera que pueda desarrollarse en las entrevistas una técnica que saque partido de las posibilidades del paciente para ponerse de acuerdo con la porción del mundo que influye en su adaptabilidad profesional.

Por lo tanto, las suposiciones básicas comprenden lo siguiente:

1. La adaptación al trabajo y la satisfacción en el mismo, es decir, la conciencia de su propia capacidad, por vía de la participación en los intereses y en el trabajo, es una realización fundamental de maduración, tal como el matrimonio y la paternidad.

2. Como tal requiere capacidad para utilizar los recursos emocionales de la personalidad que motiven y provean de energías al intelecto para el desarrollo de intereses y habilidades individuales.

3. El grado y la manera de explorar el mundo de intereses en la preparación para una vida de trabajo, queda determinado esencialmente por las experiencias del individuo concernientes a relaciones personales en otras fases fundamentales de la maduración en el pasado.

(*) Para la redacción de esta crónica de Información extranjera han sido utilizados los siguientes trabajos: "Vocational guidance as a therapeutic process", de Herber Phillipson; "Vocational guidance in Britain", original de P. E. Vernon; y "Guidance in the United States", por Athur A. Hitchcock, tomados todos ellos de la Revue AIOP, Vocational Guidance, volumen II, núms. 1/2.

Por eso podríamos decir que muchas de las dificultades para elegir una profesión o para hacerse cargo de tal elección, una vez hecha, podrían explicarse en términos de sentimientos contradictorios resultantes de las relaciones humanas, relación con los intereses, al estudio o el trabajo.

Por tanto, hay que observar lo que pasa en la vida del paciente en lo que concierne a la elección profesional, o en la preparación para la misma, en términos de sentimientos inconscientes o conscientes, y considerar sus actitudes fundamentalmente como expresiones de relaciones con los demás; relaciones inconscientes y conscientes actuales, aunque derivadas de relaciones reales o imaginadas del pasado, en fases anteriores de la maduración.

Para fines prácticos, el objeto será, pues, conseguir que el paciente comprenda claramente lo que sucede en su vida, concentrando la atención en el aspecto profesional de la misma, de manera que sus actitudes no aclaradas intervengan lo menos posible en sus esfuerzos y elecciones.

El autor supone que el paciente revelará sus sentimientos y los conflictos que se relacionan con ellos durante una entrevista, por ejemplo:

a) En el modo en que expone su problema y trata de sus posibilidades.

b) En la discusión de los intereses implicados; clase de intereses paciente, su grado y manera de abordar los mismos; por otra parte, cuáles son las posibilidades que se evitan.

c) En la discusión de la parte que toma en estudios o aprendizajes y las actitudes que adopta ante ellos. Aquí se aplican las mismas consideraciones que las del párrafo b) anterior.

d) En la realización de pruebas de inteligencia, aptitud o personalidad llevadas a cabo durante las entrevistas. Aquí se supone que el paciente revelará sus dificultades, así como sus éxitos, lo que puede interpretarse como una muestra de la exploración de intereses efectuadas de acuerdo con lo que se deja expuesto en b) y c).

Además del valor que presentan para estimar las capacidades y aptitudes especiales del interesado, las pruebas pueden considerarse en este sistema de abordar al paciente como situaciones miniaturas de especímenes de trabajo.

La situación de prueba permite al paciente hacerse cargo de estas actitudes y de sus conflictos, en un cuadro terapéutico, lo que facilita así una ocasión de probar también nuevos métodos para hacer frente a las defensas y para llegar a una valoración más realista de sus capacidades.

ORIENTACION PROFESIONAL EN LA GRAN BRETAÑA

Hasta la Segunda Guerra Mundial, la mayor parte de los adolescentes paraban en su primer empleo por mera casualidad, con el resultado lógico de que se presentaban un número considerable de fracasos ocupacionales. Las consecuencias eran lamentables. El profesor Burt estableció pronto que la falta de adaptación al empleo constituye a menudo un factor en la delincuencia juvenil.

Ahora bien, ¿por qué se producen tales fracasos? Cada año alrededor de 700.000 niños en la Gran Bretaña dejan la escuela, y una proporción bastante elevada de ellos solían aceptar el primer empleo que se presentaba, sin tener en cuenta cualesquiera intereses ni aptitudes. Por lo menos las tres cuartas partes dejan la escuela a la edad de quince años, es decir, a una edad en la que son intelectualmente inmaduros, y en la que sus capacidades especializadas no están nada diferenciadas de manera clara. Es probable que se encuentren siempre en el período de la adolescencia, inestable desde el punto de vista emocional, y sus intereses tienden a fluctuar. Si se trata de muchachos, la perspectiva de su alistamiento, a los dieciocho años, constituye ahora otro factor de desadaptación. Las más de las muchachas prácticamente no piensan en una carrera ni poco ni mucho; para ellas un empleo sirve principalmente como pasatiempo hasta el momento en que se casen o como medio para alcanzar esta meta anhelada.

Quizá la cosa más alarmante es que desconocen cuáles son los diferentes empleos disponibles, qué implican y qué grado de competencia requieren. El autor menciona las investigaciones hechas por Thorndike, Osser y Wilson y otros. Continúa diciendo que por tales razones se impondría aquí una consideración imparcial por uno no interesado personalmente, cuando el niño deja la escuela y va a empezar su carrera profesional. Claro está que tal consideración presenta dos aspectos, y necesita el conocimiento de los empleos disponibles y lo que se requiere para desempeñarlos, por una parte; el conocimiento del niño —sus actitudes, temperamento, intereses, condiciones familiares y otros factores del caso—, por otra, más el esfuerzo de adaptar o conciliar estos dos elementos. Y he aquí la base de los métodos desarrollados en el "National Institute of Industrial Psychology" (N. I. P.) (Instituto Nacional de Psicología Industrial). El "N. I. P." es un organismo privado que funciona sin lucro y que fue creado después de la Primera Guerra Mundial por C. S. Myers, cuyos dos objetos principales podrían resumirse en estos términos: adaptar el trabajo al hombre. El profesor Burt, como primer director del Negociado de Orientación Profesional, ha realizado una gran labor al combinar pruebas objetivas, pruebas subjetivas y controles estadísticos precisos con el abordaje clínico, sometiendo un estudio pormenorizado de cada niño individual como una unidad. La entrevista ordinaria —aplicada tan frecuentemente para citas o consejos— es demasiado subjetiva y poco fidedigna por sí misma; por otra parte, mediante las pruebas objetivas de aptitudes, intereses y temperamento sólo se puede evaluar ciertos limitados del individuo. Pero las dos juntas, combinadas con informes obtenidos de los padres, de la escuela y de otras fuentes, pueden arrojar una imagen muy detallada y precisa.

En el estudio del alumno que deja la escuela, suele tener presente el Plan de Siete Puntos de Alec Rodger, según el cual hay que explorar los siguientes siete campos:

1. Características físicas; en particular cualesquiera debilidades físicas, defectos visuales u otros susceptibles de limitar la selección profesional.

2. Adquisiciones escolares, u otras habilidades intelectuales y manuales que sean útiles.

3. Inteligencia general.

4. Aptitudes específicas: mecánicas, artísticas, verbales, numéricas, etc.

5. Intereses.

6. Disposición o cualidades relativas a la personalidad: perseverancia, adaptabilidad social, facultades de dirigente, etc.

7. Condiciones personales, fondo familiar, ambiciones de los padres, etc.

Luego el autor hace una digresión muy interesante tratando del papel que desempeñan las pruebas.

Con todo eso, los métodos del Instituto presentan sus inconvenientes, especialmente el hecho de que cada caso necesita alrededor de una jornada entera de trabajo efectuado por un psicólogo experimentado, de modo que, inevitablemente, el coste es elevado: siete guineas por niño. Aparte de esto, no podría esperarse hallar suficientes psicólogos para tratar toda la población en esta escala (el Instituto se ocupa de un número que varía entre uno y dos mil por año).

El Servicio de Empleo Juvenil, administrado sea por una autoridad local de enseñanza, sea por el Ministerio del Trabajo y Servicio Nacional, se halla bajo la vigilancia general del Organismo Ejecutivo Central de Empleo Juvenil, el cual representa los Ministerios del Trabajo y de Instrucción Pública.

El personal de las Oficinas de Empleo Juvenil se compone de funcionarios de Empleo Juvenil, quienes trabajan generalmente por y en las escuelas, bajo la responsabilidad del funcionario Jefe Local de Enseñanza. El funcionario de Empleo Juvenil es un perito industrial. Una vez terminado el período de la escuela, los que la dejan y no han hallado un empleo inmediatamente son invitados a presentarse en la Oficina de Empleo Juvenil cuando ocurra una vacante conveniente; además, los que creen que sus empleos no les corresponden pueden volver a la Oficina para discutir el asunto y decidirse a hacer un ensayo con otro. En efecto, se siguen los casos de todos los ex alumnos, que son invitados a declarar si están o no están satisfechos. Hay muchas cosas que las escuelas pueden hacer. Primero, pueden facilitar información profesional. En segundo lugar, las grandes escuelas técnicas modernas, e incluso las escuelas clásicas, deberían aspirar más y más al ideal de orientar en vez de inculcar a los alumnos la información y la habilidad tradicionales.

Además, los funcionarios de Empleo Juvenil raramente disponen del tiempo ni de la pericia para aplicar pruebas sicométricas. La escuela debería cuando menos ser capaz de proporcionar resultados a base de una reciente prueba de inteligencia y efectuar también pruebas mecánicas, espaciales y escritas.

Finalmente, es muy deseable que por lo menos un miembro del personal reciba una formación complementaria del Instituto Nacional de Psicología Industrial o mediante los cursos concisos del Ministerio de Instrucción Pública, para que actúe como maestro o maestra de carreras, con el fin de adquirir experiencia en someter candidatos a pruebas e interpretar los resultados de las mismas, en entrevistar y evaluar, y en facilitar informes en el terreno profesional.

ORIENTACION PROFESIONAL EN LOS ESTADOS UNIDOS

En las escuelas primarias y colegios de segunda enseñanza estadounidenses ya se prestaba atención a la orientación profesional antes del año 1900, si bien hasta principios de siglo no hallamos programas metódicos dignos de mención, por lo que puede decirse que en los Estados Unidos la orientación profesional en dichos centros de enseñanza sólo data de hace unos cincuenta años. Ahora bien, al principio únicamente existían algunos programas de estudios, ya que como parte necesaria del proceso educativo no ha sido francamente aceptada hasta hace pocos años, pero vencidas las dificultades iniciales el panorama ha cambiado por completo. En la actualidad, la orientación profesional es una de las facetas de la educación que más progresan. Nos limitaremos a algunos de los principales aspectos de esta interesantísima parte de la instrucción en los Estados Unidos.

En el presente artículo, por "escuela primaria" se entienden las seis primeras clases; por "escuela secundaria", las clases séptima, octava y novena, y por "escuela superior", las clases décima, undécima y duodécima. Existen algunos métodos escolares en que la enseñanza primaria está integrada por ocho clases, en tanto que la secundaria comprende las clases novena hasta la undécima.

NÚMERO DE CONSEJEROS.

Consideraremos en primer lugar el aumento progresivo de las personas que se dedican a la orientación profesional, a las que denominaremos "consejeros", habida cuenta de que la gran mayoría de ellas tienen este título.

De una investigación hecha en 1953 por el Ministerio de Educación de los Estados Unidos de América, se desprende que en dicho año había 19.153 consejeros en las escuelas primarias y secundarias; en un estudio llevado a cabo por la Universidad de Michigan en 1956, se indicaba que dicha cifra se elevaba a 44.340, en tanto que los escolares de enseñanza primaria y secundaria sumaban casi 5.000.000, habiéndose comprobado que el número de consejeros se había duplicado, a pesar que el de escolares no había incrementado en la misma proporción.

Es asimismo significativo que se espera prosiga el aumento observado durante los últimos años. En el citado estudio de la Universidad de Michigan se calcula que en 1960 habrá 74.016 consejeros. Las Direcciones de las escuelas desearían que aquéllos ascendieran a 107.610, pero temen que no dispondrán de fondos suficientes para realizar sus propósitos.

En la actualidad, el 23 por 100 de los consejeros trabajaba jornadas enteras, el 18 por 100 medias jornadas o más y el 59 por 100 menos de media jornada. En proporción son menos los consejeros que dedican menos de media jornada a la orientación profesional; y el porcentaje de los que trabajan jornadas enteras y más de medias jornadas es más elevado.

En 1953 sólo había 583 consejeros en las escuelas

elementales. En 1956 los consejeros que trabajaban en las escuelas primarias ascendían a 12.600 y en las secundarias a 31.740. Se cree que en 1960 en las escuelas primarias estarán destinados 29.736 y en las secundarias 44.280.

Los datos anteriores acusan las siguientes características:

1. Un aumento más rápido de los consejeros destinados en las escuelas que de la población escolar.
2. El incremento de los consejeros destinados en las escuelas primarias es superior al observado en las secundarias.
3. La tendencia a emplear los consejeros jornadas enteras, o casi enteras con preferencia a menos de media jornada.
4. El deseo de que siga elevándose el número de consejeros.

ESCASEZ DE CONSEJEROS.

A pesar de que la plantilla de consejeros de las escuelas y colegios crece incesantemente, es evidente que aquéllos siguen faltando. El porcentaje de consejeros oscila entre 2 por 1.000 escolares y 3,4 por 1.000 según los Estados, cifras que demuestran que una de las razones por las cuales crece velozmente la cantidad de consejeros es que subsiste la escasez en el país. Se calcula que hay Estados en que sólo el 10 por 100 de los estudiantes de enseñanza superior goza de los consejos de esta clase de mentores. En consecuencia, en lo que se refiere a este aspecto, no hay que limitarse a tener presente el progresivo aumento de la población escolar, sino asimismo la necesidad de cubrir las vacantes.

Es indudable que faltan consejeros calificados, pues las universidades no están preparando a suficientes personas. De lo que antecede se deduce que es imposible cubrir las necesidades, ya que si bien es cierto que las escuelas no pueden contratar a todos los consejeros que desean, por no permitirlo los presupuestos, es un hecho que en otros casos no se cubren las vacantes por carencia de personal capacitado.

Aproximadamente dos terceras partes de los Estados han creado certificados por los que se garantiza a las escuelas que el titular tiene el mínimo de buen criterio exigido por las autoridades competentes y la preparación y experiencia que corresponden a una persona que se dedica a la orientación profesional. En general la preparación abarca: sicología, particularmente en lo que se refiere a su aplicación en el período de crecimiento y desarrollo de la juventud, y a la formación de un juicio sano; estudio psicológico de la conducta; cursos sobre los principios de la orientación profesional; pruebas; sistemas para dar consejo e información profesional. En cuanto a la experiencia, ésta debe ser de índole docente y, hasta cierto grado, general.

Esta enseñanza corre por cuenta de las universidades y escuelas normales y es casi exclusivamente de nivel universitario. El grado inferior es el de Licenciado, pero son muchas las personas que llegan a doctorarse, sobre todo para trabajar en los colegios de enseñanza media.

RESPONSABILIDAD DE LAS AUTORIDADES FEDERALES, DE LOS ESTADOS Y DE LOS MUNICIPIOS.

En los Estados Unidos la educación no está centralizada, por lo que la mayor parte de las iniciativas son tomadas por los municipios. Los Gobiernos Federal y de los Estados fomentan las mejoras y proporcionan dirigentes profesionales, pero por regla general dejan en libertad a los municipios. La demanda de asesoramiento armoniza normalmente con la categoría del municipio, y las escuelas tratan de cubrir esta demanda.

El Ministerio de Educación norteamericano tiene una Sección de Orientación Profesional y de Servicio Individual, la cual es dirigida por el Dr. Frank L. Sievers. La citada Sección reintegra parte de los salarios de los Inspectores de Orientación Profesional sin quitarles su libertad. En esta Oficina federal se dedica gran parte del tiempo a recoger información relativa a programas y al personal que se dedica a la orientación profesional y a preparar toda aquella información y material que pueda ser útil. La Sección Federal de Orientación Profesional, en colaboración con los Inspectores de esta especialidad revisan periódicamente los programas oficiales que tienen por objeto fomentar las actividades locales de orientación profesional, revisión que persigue la mejora de los programas de orientación profesional destinados a las escuelas locales.

A excepción de un reducido número de Estados, en los que hay vacantes, todos los Estados tienen un Inspector de Orientación Profesional, el cual, generalmente, no tiene más que uno o dos colaboradores, si bien en ciertos Estados la plantilla es más grande y hallamos hasta quince personas que trabajan en determinadas especialidades. Por otra parte el Inspector del Estado no tiene por misión realizar una inspección severa —aunque esto varía en cierto punto en determinados Estados—, sino que su labor se refiere primordialmente al campo educativo, por lo que, a fin de mejorar los servicios de orientación profesional estudia con detenimiento los sistemas utilizados en las escuelas. Por ejemplo, si una escuela desea implantar un programa de orientación profesional, o mejorar el que emplea, llama en su ayuda al Inspector del Estado. Muchos Estados disponen de fondos, proporcionados por el Gobierno Federal, para mejorar la preparación de los consejeros o abonarles indemnizaciones ocasionales, pero estos fondos son exigüos.

Puede decirse que los municipios son responsables de los programas de orientación profesional y de su aplicación en las escuelas. Los Inspectores del Estado de Orientación Profesional deben prestar asistencia técnica en lo que se refiere a la mejora de la calidad de los programas de orientación profesional, a la formación de los consejeros, y ayudar a los municipios que no tienen programas o no disponen de buenos programas de orientación a prepararlos. El Ministerio de Educación de los Estados Unidos tiene por misión asistir a los Inspectores del Estado en el perfeccionamiento de su labor, procurarles obras literarias profesionales, exámenes y estudios y una determinada suma para los trabajos de orientación profesional.

LOS DIFERENTES GRADOS DE ORIENTACIÓN PROFESIONAL.

En las escuelas primarias la orientación profesional tiene como primordial objetivo la adaptación personal y social, dedicándose muy poca atención a los proyectos profesionales hasta la sexta clase. El aumento de consejeros registrado en las escuelas primarias demuestra la gran importancia que dan los municipios al sano juicio de los escolares. En las escuelas secundarias los programas de orientación profesional tienen fines educativos y profesionales, al mismo tiempo que se trata de amoldar al individuo a su ambiente. En las llamadas escuelas superiores la educación, elección de profesión y el desarrollo del estudiante ocupan el primer lugar.

En las escuelas primarias los consejeros se ocupan directamente de aquellos alumnos que tropiezan con problemas que el maestro no puede solucionar, ya sea por falta de habilidad, ya por falta de tiempo; sin embargo, los consejeros consagran casi todo su tiempo a preparar a los maestros para que éstos puedan ayudar a los escolares a resolver sus problemas de ambientación.

En las escuelas secundarias aumenta progresivamente la tendencia a que los consejeros estén en contacto directo con los alumnos de las clases undécima y duodécima, mientras que por otra parte, uno de los cambios más importantes que se observan en los Estados Unidos es la intensificación del contacto entre consejero y profesor. En un estudio hecho en New York City, por ejemplo, se abogaba por que el consejero trabajara tanto con los discípulos como con los profesores, a fin de fomentar una mayor penetración entre ambos, lo que redundaría en beneficio del desarrollo de los primeros.

La necesidad de incrementar la mano de obra ha inducido a que se persiga la rápida identificación de los escolares que pueden sacar provecho de una enseñanza más avanzada, por cuyo motivo se trata de hacer resaltar en las clases octava y décima la conveniencia de hacer proyectos para una futura profesión, a fin de que los alumnos de dichas clases puedan seguir durante las décima, undécima y duodécima un programa de estudios que los capacite para pasar a una escuela especial.

Aunque existen diferentes tipos de organismos para la orientación profesional en las escuelas públicas, puede decirse que todo programa de una capacidad media debe tener un Director de Orientación Profesional para todas las escuelas y una plantilla de personal especializado que se dedique a los siguientes servicios, dar consejo, hacer pruebas, llevar expedientes personales de los estudiantes, investigación, colocación y determinados servicios especiales para ciertos grupos de estudiantes, por ejemplo tratamiento médico, sin que falte un sistema encauzado a despertar un juicio sano en aquellos estudiantes que tropiezan con serios problemas a causa de su emotividad.

Una fase de la orientación profesional a la que se presta especial cuidado es a la extensión de servicios individuales a los estudiantes. En los Estados Unidos crece en tal proporción el número de escolares que ingresan o desean ingresar en instituciones en que se da una enseñanza superior a la que corres-

ponde a las escuelas y colegios de segunda enseñanza, que se tropieza con grandes dificultades para la elección de carrera y ajuste de los interesados. En los colegios de enseñanza media, en las instituciones técnicas de uno o dos cursos, en los internados de cuatro cursos y en las universidades existe la tendencia a un sistema centralizado de servicios individuales dirigido por una persona a la que se denomina "Decano de Estudiantes", "Director de Servicios Individuales a los Estudiantes", o algo similar. En estos servicios están comprendidas todas las facetas que afectan a la vida del estudiante fuera de las clases, a excepción del atletismo, cuya inclusión es facultativa en el programa personal del estudiante. Estos servicios son por lo general los siguientes: asistencia médica, alojamiento, vida privada y social, pruebas, investigación, admisiones, inscripciones o contabilidad estudiantil, colocación y asesoramiento académico.

Los servicios individuales a los estudiantes que cursan estudios superiores corren por cuenta de la institución. No son inspeccionados ni por las autoridades del Estado ni por las nacionales; en este aspecto el régimen es similar al que se aplica para los servicios de orientación profesional en las escuelas municipales.

PROGRAMAS DE ORIENTACIÓN PROFESIONAL MUNICIPALES.

En los Estados Unidos existen otros tres grupos importantes de orientación profesional:

1. La Agencia Municipal de Orientación Profesional (Community Guidance Agency), organización regida por un Municipio que se ocupa de todos los estudiantes, sin distinción de edad. Proporciona pruebas, asesoramiento y asistencia terapéutica, prestados por un personal bien especializado, y que sólo pueden darse a base de una fuerza mancomunada.

2. La prestación de asesoramiento a trabajadores de cierta edad. Dado que en nuestros días se vive más años y que la edad de jubilación o retiro sigue siendo la misma de hace mucho tiempo, hay un gran

porcentaje de la población que ha cumplido la edad de jubilación y que todavía es capaz, tiene interés y quiere trabajar, ya sea jornadas enteras, ya parciales. En los Estados Unidos la ayuda a estas personas constituye una parte muy importante de la labor de orientación profesional en general, y aunque en este aspecto no se ha hecho gran cosa, las actividades en dicho sentido aumentan rápidamente.

3. Oficinas de Colocación de los Estados. Todos los Estados tienen oficinas de esta índole, las cuales, aparte de proporcionar colocación a las personas que terminan sus estudios, les procuran asesoramiento y la oportunidad de hacer pruebas para ver cuáles son sus aptitudes.

CONCLUSIÓN.

En su origen, los programas de orientación profesional estadounidenses se basaban en la vocación del interesado, por lo que se limitaban a este campo y al educacional, prestándose poca atención al desarrollo de la personalidad. Poco antes de estallar la segunda guerra mundial, los consejeros comenzaron a poner de relieve la trascendencia que tiene el desarrollo de la personalidad, en tanto que descuidaron su primer objetivo, pero terminada la guerra han ido introduciendo la teoría de que es importante hacer proyectos respecto a la elección de una profesión.

En la conversión del cargo de consejero en profesión, tal como se sugiere en las teorías relativas a la elección de profesión, es significativo el papel que desempeña la Asociación Americana de Servicio Individual y Orientación Profesional (American Personnel and Guidance Association), que representa a la orientación profesional y la labor en favor de los individuos en las escuelas, colegios de segunda enseñanza y en otros muchos sectores nacionales. El origen de algunas de sus secciones se remonta al período en que se inició la formalización de los programas de orientación profesional, o sea, a los primeros años del presente siglo.

R. DE E.

la educación en las revistas

ENSEÑANZA PRIMARIA

El editorial de la revista "Vida Escolar" aborda ese tema hoy tan de moda de las relaciones humanas, desde el punto de vista de la relación maestro-alumno, que es una relación profesional, pero distinta de todas, de carácter específico, en la que el alumno exige del maestro lo más difícil y valioso de él: su esfuerzo docente, su cuidado solícito, su amor. Esta donación del maestro es gratuita de espíritu y sólo se satisface con gratitud. No es ya una función, sino una misión, cuya realización excede en valor espiritual cualquier cantidad que pueda atribuírsele como compensación. "Así las profesiones del sacerdote, del médico, del maestro, de cuan-

tos tienen a su cargo la cura o cuidado de los demás, ya sean pecadores, enfermos, niños... Quienes remedian la debilidad humana, de un modo o de otro, ayudando al hombre a ser tal en su plenitud, deben tener cubiertas todas sus necesidades materiales, para que su espíritu, libre de trabas, pueda darse a los otros en sutil y fecunda siembra de amor" (1).

La Dirección General de Enseñanza Primaria ha ordenado recientemente al Magisterio y a la Inspección la obligación de seleccionar entre los alumnos de los medios rurales los niños de inteligencia más acusada. Para colaborar en esta tarea se publica en el "Boletín de Educación", de Navarra, un estudio que ofrece las principales características del niño superdotado. Ante la precocidad genial debe tenerse en cuenta que el desarrollo prematuro de la inteligencia no es signo inequívoco de talento privilegiado; y también que la predicción prematura de una inteligencia puede inducir a error, porque el desarrollo de la inteligencia no se mantiene constante en todos los individuos. Estudiando el problema

(1) Editorial: *Funciones y Misiones*, en "Vida Escolar". (Madrid, abril 1960.)