

LA FORMACION DE FORMADORES. UN PUNTO DE PARTIDA

MARTA SOUTO*



* Directora del Programa de Investigación «La clase escolar» en el Instituto de Investigaciones en Ciencias de la Educación, Profesora Titular Regular de la Cátedra Didáctica II y Directora de la Carrera de Especialización de Posgrado Formación de Formadores en la Facultad de Filosofía y Letras de la UBA.

Propósito

Es propósito de este artículo plantear algunas conceptualizaciones básicas en torno a la formación de formadores, tal como la entendemos en el marco de la Carrera de Especialización en Formación de Formadores, que se desarrolla en la Facultad de Filosofía y Letras actualmente bajo mi dirección.

Lo hacemos convencidos de que las condiciones actuales socio-políticas configuran un medio crítico para el desarrollo de la educación y para el funcionamiento de las instituciones, grupos y personas encargados de mantener y sostener niveles de calidad aceptables. La formación de formadores cumple una inevitable función reproductora, pero tiene además un valor como generadora, productora de transformaciones. Es allí, en la tensión reproducción-producción que adquiere relevancia y valor estratégico la formación de formadores, insertándose como una cuña que genera rupturas con efecto multiplicador en la sociedad en su conjunto.

Plantearé inicialmente qué entendemos por formación de formadores, caracterizaremos a los sujetos, las situaciones, los ámbitos en los que actúan los formadores (la docencia, la capacitación y la animación socio-cultural), para abordar desde el nivel de las acciones las características de las prácticas de formación, las posibles líneas de trabajo y los dispositivos de formación en el plano de la operación concreta.

¿Qué es la formación de formadores?

Para presentar el tema cabe señalar inicialmente que al hablar de formación de formadores lo hacemos desde la perspectiva de la educación permanente por un lado, y

desde una visión global, que abarca el fenómeno de la formación en los ámbitos formal, no formal e informal.

El concepto de educación permanente incluye todos los ciclos vitales del sujeto, sin límite de tiempo. La formación acompaña y desarrolla este derecho a educarse desde el nacimiento a la muerte. Por otra parte, incluye a la persona en totalidad y por ello a la formación personal, familiar, cultural, del ciudadano, técnico profesional, académica, etc. La educación permanente se extiende a prácticas escolares y extraescolares en cualquier edad y condición. Dumazedier dice:

"intenta responder a las necesidades educativas de las instituciones profesionales y extraprofesionales de una sociedad tecnológica y democrática en la que los saberes, los saber-hacer y aún los saber-ser, de origen técnico o científico, estético o ético se hacen cotidianamente necesarios a todos para la productividad del trabajo, la eficiencia de todas las tareas utilitarias, pero también para el arte de vivir el tiempo libre y acrecentar la participación social y la libre expresión de sí mismo"¹.

La formación de formadores, entonces, se dirige a quienes tienen a su cargo la función de formar a todos aquellos que en distintos ámbitos y niveles cumplen funciones de formación y actúan en espacios diversos de intervención pedagógica en el contexto de la educación permanente, o sea de los aprendizajes sociales en sentido amplio.

Abarca, entonces, la formación de formadores en los campos de: la docencia, la animación socio-cultural, la formación de adultos, la capacitación laboral.

Desde estos enunciados iniciales podemos plantear una pedagogía de la formación de formadores.

¿Qué entendemos, entonces, por formación de formadores?

Se trata, por un lado, de **un campo de prácticas** orientado hacia valores; construido en y a partir de la realidad social, económica, política, cultural, laboral y de las representaciones sociales y psíquicas de los actores; preocupado por la profesionalización de quienes desempeñan roles de formador. Dicho campo de prácticas se organiza en una red o trama de recursos de formación proveniente de distintos sectores, ámbitos, localizaciones geográficas con niveles y modalidades propias de organización que engloban aspectos de la política, la legislación, la infraestructura, el financiamiento, los programas, etc. Es decir, que las prácticas surgen en sistemas integrados de formación, con características variadas.

Se trata, también de **un campo del conocimiento** que se preocupa por la inteligibilidad de las acciones de formación y construye conceptualizaciones teóricas para facilitar la comprensión del complejo campo de prácticas de donde aquellas surgen. Dicho campo requiere de la diferenciación entre la formación de formadores y la formación de base, a la que aludiremos más adelante en tanto se trata de una referencialidad necesaria que a la vez puede generar confusión en el objeto de conocimiento específico.

Por último, de **un campo de investigación** que busca construir conocimientos y plantear problemas aun no re-

sueltos a partir del estudio de las prácticas, de las situaciones, de los sujetos, de las instituciones de formación de formadores.

¿Quiénes son los sujetos de la situación de formación?

Plantearemos la doble o multirreferencialidad en la relación.

Podemos utilizar una diferenciación entre el formado (el docente, el instructor, el animador) y el formador de base que es quien forma al docente, al animador, etc. La formación de formadores es una práctica consistente en formar a los formadores de base.²

El formador de formadores es ante todo un profesional de la formación que interviene para formar nuevos formadores o para perfeccionar, actualizar, etc. a los formadores en ejercicio.

Se habla (en Francia) de "formador al cuadrado" (F²) y aún "al cubo" (F³) en el caso de acciones de formación de formadores de formadores.

Es necesario esclarecer esta doble referencialidad, esta relación entre un sujeto formador y otro también formador (de base) pero que ocupa el lugar de sujeto formado o en formación en la relación y situación específica de formación de formadores.

Esta relación en cascada plantea cuestiones de diversa índole:

* Desde lo social, podría ser trasladada a una imagen piramidal y a un modelo social jerárquico. Sin embargo, no es así. No es el caso de relaciones de poder escalonadas de unos sobre otros. Debe ser pensada como una relación horizontal ya que se trata siempre de formación de profesionales ya formados, por lo tanto de una coexistencia de generaciones de formadores, de una co-formación.

Desde la concepción de la educación permanente puede comprenderse a nivel de la formación este efecto de ondas sucesivas que no es asimilable al de niveles jerárquicos. Las organizaciones de la formación en distintos ámbitos se inclinan en distinto grado respecto a esta concepción de horizontalidad según sus propios modelos sociales, estructuras jerárquicas y tendencias a la formalización e institucionalización.

* Desde lo psíquico, podría asimilarse a una representación inconciente del formador como "creador de creadores", "dioses" (en lo real "falsos dioses") incrementando sentimientos de omnipotencia y formaciones narcisísticas - siempre presentes en la fantasmática de la formación - dificultando su elaboración y toma de conciencia.

* Desde lo teórico-epistemológico, podría generar confusiones conceptuales, dificultad en la relación de conocimiento y en el establecimiento del campo objeto de estudio e investigación. De allí la importancia de estos esclarecimientos.

¿Quiénes son los formadores de formadores?

Generalmente los profesionales que en su carrera han

logrado por su experiencia, por sus conocimientos, etc., una evolución que les pone en condiciones de brindar una ayuda, una asistencia pedagógica específica a otros formadores.

En el ámbito de la capacitación laboral pueden diferenciarse los siguientes tipos de formadores de base:

* Los formadores ocasionales que son trabajadores que cumplen su función habitual y son solicitados para enseñar a grupos de adultos durante parte de su tiempo. Valgan como ejemplos el técnico que además de cumplir su función forma operarios o el operario experto que forma a los noveles.

* Los formadores profesionales, que después de una formación pedagógica inicial, pueden desempeñarse:

- como asistentes en recursos humanos, responsables de acciones de formación a corto plazo, teniendo la responsabilidad de realizar la formación profesional de adultos, organizar planes de formación según las necesidades y demandas de un servicio, etc.

- como ingenieros de formación, responsables en acciones de largo plazo, consultores, especialistas en multimedia, etc.

En el ámbito de la formación docente inicial y continua son formadores:

* Los profesores que acreditan una certificación docente de nivel terciario o universitario, con experiencia profesional docente y con conocimientos especializados en un área del conocimiento y también los profesionales con experiencia que pueden desempeñarse en áreas de su especialidad.

* El formador ocasional aparece, aunque de manera difusa. Es ejemplo de ello la figura de los multiplicadores, quienes una vez realizado un proceso de formación son utilizados para transmitir lo aprendido y experimentado a otros docentes.

En el ámbito de la animación sociocultural:

* Las personas con capacitación pedagógica previa (formador de adultos, trabajador social, líderes formados, etc.) que tienen a su cargo la conducción y animación del trabajo colectivo de las personas, a partir del análisis de sus necesidades y demandas, la búsqueda y la puesta en práctica de acciones para satisfacerlas, mediante proyectos compartidos de distinto tipo.

* Las personas que son miembros naturales de una comunidad con capacidad para liderar acciones puntuales de animación.

Es decir que en cualquiera de los tres ámbitos, aunque en proporciones diferenciales, existen formadores de base con grados de formación (general, académica y pedagógica) y de profesionalización diversos. Todos ellos requieren sin embargo, de una formación como formadores.

En el campo laboral se observa con frecuencia que los formadores ocasionales capacitan de manera tradicional, trasladando los modelos pedagógicos escolares a las situaciones de capacitación en servicio. En el campo educativo, la modalidad técnica, así como la apertura del polimodal pueden acrecentar la participación de profesionales sin formación docente y aún técnica específica. La renovación

permanente del conocimiento científico y tecnológico plantean cada vez más la necesidad de actualización en los campos de especialidad. La inclusión de los docentes universitarios en el campo de la formación trae habitualmente dificultades de adecuación a las demandas, formas de lenguaje y características propias de otras realidades. Estas situaciones que se citan sólo con fines ilustrativos muestran la necesidad de la formación de formadores en los distintos ámbitos.

Interpelación entre los distintos ámbitos y situaciones de la formación

Los distintos ámbitos a los que hacemos extensivo el concepto de formación y de formador de base, plantean características propias a cada uno de ellos. Las situaciones de formación entendidas como conjunto de factores y de interrelaciones en las que las acciones se llevan a cabo, dentro de un contexto institucional y social, también varían. La pertenencia al sector público, privado o comunitario plantea características estructurales diversas.

Las diferencias entre ellos pueden analizarse, entre otras, en las dimensiones siguientes:

* los valores a que responde el sector de actividad y las organizaciones (humanistas, económicos, políticos, sociales, trascendentes, etc.);

* las concepciones en torno a la educación y a la formación (como fin, medio, instrumento, capital, etc.);

* las ideologías a las que responden y de las que son portadoras;

* las fuerzas y tendencias económicas y sociales cuya influencia reciben y el grado de autonomía - dependencia de ellas;

* el grado de impregnación - resistencia a las ideologías dominante o alternativas;

* el grado de influencia de la política y su intencionalidad en la determinación de las finalidades de las acciones;

* el margen de autodeterminación - imposición de las modalidades de formación;

* la tendencia a una comunicación abierta-cerrada entre la institución, el sistema, el medio.

* el grado de institucionalización y burocratización de las organizaciones;

* las finalidades y objetivos del tipo de organización (transmisión de la herencia cultural, producción, democratización, concientización social, etc.)

* los principios y criterios sobre los que la organización se estructura (eficiencia, eficacia, significatividad social, participación, etc.)

* las prioridades y la organización en función del marco ideológico;

* las características estructurales de las organizaciones en las que se lleva a cabo la formación (ej. universidades, institutos de formación, empresas, hospitales, clubes, asociaciones gremiales, etc.);

* la distancia entre demanda social y oferta y la

flexibilidad- rigidez para responder a la primera;

* la incidencia de intereses corporativos en las decisiones;

* el grado de obligatoriedad o voluntarismo para los sujetos;

* los recursos materiales y humanos de que se dispone;

* las lógicas propias al tipo de actividad social de cada ámbito (del trabajo y la producción, de la escolarización, de la recreación, de la participación social etc.);

* la amplitud - especificidad de los contenidos de la formación;

* el carácter de los objetivos a largo o corto plazo;

* la acentuación de alguno de los tres elementos básicos de la formación: el sujeto en formación, el formador, el saber.

Así, por ejemplo, la formación de adultos no responde directamente al carácter de obligatoriedad y a la presión que de él se deriva mientras que la enseñanza escolar obedece a ellos. Paradójicamente es heredera de los docentes y de las prácticas escolares y por ello aunque quiere diferenciarse suele reproducirla.

A la animación sociocultural se la considera (posición que no compartimos) como que prioriza al sujeto por sobre el saber, o a la formación docente que toma el saber y su enseñanza descuidando al formado y a su inserción social.

La formación en el ámbito de empresas o de la enseñanza privadas tiene más recursos que en el sector público. La primera obedece, además, a la lógica del mercado en forma directa, mientras la formación docente obedece a la lógica de lo escolar, y la animación a la social. Aún la formación en el sector público se diferencia del privado por la influencia de las políticas del Estado.

La capacitación laboral apunta a competencias con alto grado de especificidad, mientras en la animación y en la docencia las metas suelen ser más generales. En la animación socio-cultural interesa el saber colectivo, la participación en grupos para producir ese saber y generar conciencia social y promover cambios mientras la actividad de docencia se centra más en el individuo y en el conocimiento legítimo como escolar a diferencia del social y es de carácter conservador.

Las dimensiones señaladas permiten entonces diferenciar las prácticas y las situaciones de formación en los distintos ámbitos.

La perspectiva holística y a la vez compleja dada aquí a la formación de formadores supone el potencial formativo del entrecruzamiento y contacto entre los tres ámbitos de la formación. La posibilidad de diálogo, de recíproca interpelación entre los actores, especialistas e instituciones de uno y otro campo abre horizontes nuevos a cada uno de ellos, facilita críticas, crea tensiones que serán productoras de sentidos.

Plantear que la formación de formadores concierne a los distintos ámbitos no significa desconocer sus profundas diferencias ni tampoco pretender homologarlas. Por el contrario, es desde estas características propias a cada ámbito y sector que el intercambio puede ser fértil y productivo.

¿ En qué consiste el oficio de formador de formadores?

Podemos señalar en sentido específico aquellas tareas y capacidades o competencias más directamente vinculadas a las prácticas de formación de formadores.

Las acciones de formación pueden diferenciarse por tener distintos objetivos. La formación de formadores debe apuntar a facilitar en los formadores de base las competencias necesarias para llevar a cabo acciones de distinto tipo. Tomaremos algunos tipos, dentro de la formación en el campo laboral, para abrir un abanico que puede tener su correlato en los otros ámbitos:

- de adquisición y mejoramiento del nivel cultural, tienen por objeto ofrecer a los trabajadores y a los adultos en general, los medios de acceso a la cultura, o el mantenimiento y perfeccionamiento del nivel alcanzado.

- de actualización, tienen por objeto renovar, poner al día conocimientos y competencias ya adquiridas para facilitar la continuación en los puestos de trabajo o el acceso a un primer empleo o a uno nuevo.

- de reconversión, apuntan a permitir a personas -cuyo contrato de trabajo se ha roto- a acceder a nuevos empleos, especializaciones, que exigen una calificación diferente a la hasta entonces adquirida.

- de pre-formación, preparan para la vida profesional a personas sin calificación previa y sin contrato de trabajo.

- de prevención, tienen por objeto ofrecer formación puntual para anticipar la evolución y cambios en los sectores laborales y en las empresas a fin de reducir riesgos de inadaptación, frente a eventuales cambios de actividad, cierre de fuentes de trabajo, pasaje a actividades pasivas, etc.

- de sensibilización, para en corto tiempo poner en contacto y familiarizar a los trabajadores sobre problemas, temas de interés, innovaciones, nuevas instalaciones, etc.

- de promoción, con el objeto de permitir la adquisición de una calificación más elevada para acceder a mejores puestos y condiciones de trabajo.

Algunos de estos tipos de acciones también se dan en la formación de los docentes. Así, por ejemplo, la actualización y el perfeccionamiento. Otros parece de interés proponerlos para que sean pensados con modalidades propias a la animación y a la formación docente.

Para no confundir el objeto específico que aquí nos ocupa es necesario cuando planteamos descripciones de la formación de base señalarlo desde el lugar de referencia al que se atiende, en forma indirecta, a través de la formación de los formadores de base.

Si las acciones de formación se plantean desde una diversificación de acciones que atienden a dar respuesta a las demandas múltiples que los cambios socio-económicos, culturales y del sistema traen a los profesionales se abre un desafío de interés. Desafío que implica el análisis previo de las diferencias propias a los rasgos idiosincráticos de cada sector, sistema, realidad, organización, etc., y la evitación de un traslado acrítico e indiscriminado.

Los cambios serán posibles desde el conocimiento de las características peculiares de cada tipo de realidad y de los rasgos idiosincráticos que hacen a la identidad y por ello

a la permanencia de las instituciones. Es, desde nuestro punto de vista, desde esos rasgos propios, desde la recuperación de la identidad que podrán plantearse los cambios y las transformaciones, evitando situaciones de crisis a las instituciones y de sufrimiento a las personas. La formación de formadores podrá constituirse en un espacio estratégico de cambio si se enfrenta a este desafío.

Es desde el supuesto de la necesidad de este análisis que presentaremos a continuación un panorama de capacidades, tareas y acciones de formación de formadores.

El formador de formadores debe estar capacitado para atender a actividades de formación de diverso tipo: la recepción, la orientación, el análisis de situación, la intervención, la ejecución, la evaluación y seguimiento, la gestión de sistemas, el asesoramiento y consultoría, la administración de recursos, intervención en distintos niveles de la organización, la organización de sistemas y redes, la ingeniería de capacitación, etc.

Un formador de formadores debería reunir un conjunto de capacidades que las nuclearemos en aquello que debe **saber, saber-hacer, y ser:**

Los **saberes** para:

- analizar el entorno, las relaciones sociales y políticas, la evolución de las relaciones de poder que afectan a las instituciones de formación, escolares, comunitarias y del trabajo; apreciar las tendencias ideológicas, las políticas públicas y privadas, las regulaciones y flujos desde el mercado, y tener clara conciencia de cómo ellas se constituyen en condicionantes directos o indirectos de los sistemas de formación;

- analizar las demandas sociales, las relaciones trabajo formación en su evolución; agudizar las capacidades de diagnóstico a nivel social, comunitario, del sistema educativo, institucional, grupal e individual que posibiliten la toma de decisiones sobre planes y estrategias de trabajo;

- analizar los cambios que el trabajo de formador de base en los distintos ámbitos plantea así como los del entorno, para que estos cambios se consideren en los modos de acción de la formación de formadores;

- mantener un nivel de conocimientos actualizados en las áreas: profesional específica; pedagógica general; referida a la formación de base, y a la formación de formadores; de cultura general.

Los **saber-hacer** que le permitan:

- concebir, crear dispositivos de formación acordes a las demandas;

- disponer de estrategias de interpretación de los medio-ambientes y de los sujetos con quienes interactúa así como de comunicación con ellos;

- identificar los problemas a superar, los factores facilitadores y obstaculizadores para realizar un proyecto;

- construir proyectos y planes de operación pedagógica;

- implementar, realizar, gestionar las acciones de formación;

- construir formas de coparticipación, convocar, movilizar otros actores, cooperar con otros profesionales cuando sea necesario;

- pensar, encarar, afinar distintas estrategias realistas;

- evaluar la realización de proyectos y reevaluar regularmente la situación;

- capitalizar la experiencia, difundir, documentar las operaciones y decisiones.

Las modalidades de **ser** que lo dispongan favorablemente a:

- respetar durante el proceso reglas éticas,

- conocerse a sí mismo, los deseos que lo llevan a ser formador, las representaciones psíquicas en torno a la formación, las defensas y ansiedades más habituales, etc;

- conocer su trayectoria profesional como formador;

- elaborar sus emociones y afectos en especial cuando afecten o interfieran las relaciones interpersonales con los formados, la eficacia de sus acciones y/o la ética;

- ser un sujeto autónomo con actitudes abiertas al cambio, flexibles, de compromiso con los otros, la tarea, el conocimiento, de cooperación, de ayuda, de crítica y autocrítica, de rigurosidad frente al saber. Autonomía relativa que se logra en tanto se tenga conciencia social y autoconciencia o sea conocimiento de sí mismo y conciencia ética.

Para ello es necesario que las prácticas de formación de formadores tengan ciertas características cualitativas.

Entre otras:

- . que sean prácticas reflexivas, que permitan el juego entre la teoría y la práctica; no solo al interior de los dispositivos sino en relación a la sociedad, al mundo, a los valores, a las ideologías, a las políticas, etc.

- . que planteen la toma de conciencia de la relación del formador con los modelos. Lo que un individuo puede aprender y cómo lo aprende depende de los modelos con que cuenta. Por ello debe trabajarse sobre cómo ellos se aprendieron, o sea sobre las representaciones, los modos de adquisición en sus aspectos cognitivos, lógicos, emocionales e ideológicos.

- . que incluya al sujeto en su vida, en su protagonismo y no solo al sujeto intelectual. De ella salen los modelos de donde surgen después las hipótesis teóricas y los patrones de observación.

- . que se abra a otros sistemas culturales, en los que los seres humanos procesan sus prácticas sociales, en tanto la formación no es autónoma.

- . que sean eficaces cumpliendo aquello que se proponen;

- . los dispositivos de formación, en tanto conjunto de personas, espacios, tiempo, recursos, artificios técnicos, conocimientos, etc., deben ser flexibles, coherentes con la concepción pedagógica de la formación que se transmite y creadores de nuevos modelos de formación de formadores.

De aquí surgen algunas líneas de trabajo a considerar en la formación:

de la formación cultural,

- * la adquisición de cultura general, de conocimiento de las tendencias actuales en el pensamiento, en la economía, en la política, en la ciencia, en la tecnología.

Un formador de formadores debe ser una persona que participa de la cultura de su tiempo y de su sociedad, un sujeto ubicado en el mundo de su tiempo histórico.

de la formación social y ética,

* la toma de conciencia de lo político y de lo ideológico en las instituciones, en las relaciones de poder que él mantenga y en las que se den en la institución en que trabaje.

* el trabajo sobre las relaciones sociales, las capacidades de cooperación, de participación en grupos, en organizaciones y colectivos, las estrategias para análisis, abordaje y resolución de conflictos, negociación, mediación, etc.

* la claridad en una postura ética y la vigilancia de la misma en las acciones que permitan actuar en relación a ella. En la formación se traduce en el respeto por el otro, por las diferencias sociales, culturales y personales, por las adquisiciones del otro, por su inacabamiento, por lo singular y personal que debe ser facilitado en relación a la finalidad de la formación, en la búsqueda de eficacia en la tarea, en la transparencia de sus acciones, en el sostenimiento de la democracia en las instituciones.

de la formación personal,

* el trabajo sobre la persona del formador, el conocimiento de sí-mismo, de su trayectoria personal y profesional en términos de historia de vida, de su proyecto, el intercambio acerca de sus representaciones en espacios compartidos, que favorezcan la toma de conciencia y la elaboración, el reconocimiento y análisis de la propia implicación;

* de la formación sobre competencias específicas para el desempeño del rol como:

. la capacidad de observación, de percepción del mundo y de los otros;

. capacidad de comprender lo real como un juego entre la teoría y la práctica;

. capacidad de análisis de situaciones, de objetivación de la realidad cotidiana;

. capacidad de hipotetizar, de utilizar un pensamiento estratégico, con posibilidad de combinar elementos diversos en función de fines y de situaciones, un pensamiento divergente, creativo que permita salir de modelos unificadores y únicos;

. capacidad de actuar con eficacia y eficiencia, para producir mejor;

. manejo de la escritura como herramienta de trabajo;

. uso de tecnologías diversas;

. capacidad de autoevaluarse y de evaluar;

. posibilidad de combinar los distintos tipos de saberes en función de la acción;

. capacidad para hacer meta-análisis de las situaciones de formación en las que está involucrado.

Las cuatro líneas señaladas son comunes a todos los formadores de formadores. De todos modos, tal como antes quedó señalado el desafío es la búsqueda de la diversificación de acciones en función de las demandas que en cada caso se presenten y de atender a la especificidad de ámbitos, modalidades, condiciones, tareas, etc.

De estas grandes líneas podemos desprender dispositivos y formas de operación específicas para cada una de ellas:

*** para la formación cultural:**

. apertura a la incorporación y acreditación de otras

ofertas provenientes de instituciones de la comunidad, universidades, centros culturales, gremios, etc.;

. participación social y comunitaria en acciones concretas como actividades de extensión cultural, asistencia social, etc.;

. utilización de nuevas tecnologías y medios como redes informáticas, multimedia, medios satelitales, etc.;

. formación en la investigación;

. actividades de autoformación, etc.

*** para la formación social, institucional y grupal:**

. dispositivos de entrenamiento en relaciones interpersonales (grupos t., de encuentro, operativos, balint, de base, etc).

. dispositivos de análisis e intervención institucional en las instituciones de trabajo, formación, etc.;

. análisis a nivel psicosociológico en los distintos dispositivos que se utilicen;

. participación en reuniones y en equipos de coordinación para diagnóstico y análisis de demanda social; devolución de información, etc.;

. talleres de reflexión sobre las prácticas;

. grupos de análisis de situaciones de conflicto, mediación, etc.;

. talleres para toma de decisiones, relaciones de poder y otros problemáticas de interés con técnicas de simulación, experiencias estructuradas, análisis de casos (referidos o vividos);

. talleres y o grupos de análisis del rol de formador en situaciones reales o simuladas;

. participación en proyectos de investigación-acción;

*** para la formación personal:**

. dispositivos de orientación profesional con sistemas de tutoría y de consulta (grupal o individual);

. trabajo sobre la línea biográfica, historia de vida, trayectoria profesional, diario de itinerancia, diario profesional, cuaderno de notas, agenda, relatos, etc.;

. grupos tipo balint para análisis de situaciones, implicación, relaciones de saber, etc.;

. grupos psicodramáticos, para desempeño de roles, análisis de ansiedades típicas, mecanismos utilizados, representaciones sociales e individuales, etc.;

. grupos de reflexión sobre el rol y desempeños (en pasantías, y otras instancias);

. análisis de la implicación en situaciones de observación, de residencia, de práctica, de pasantía, de investigación;

. entrevistas personales y grupales;

*** para la formación en capacidades específicas:**

. acciones previas al trabajo con técnicas de laboratorio, simulación, rol-playing, microenseñanza, etc.

. programas de formación con utilización de tecnologías, con modalidades interactivas;

. uso de medios tecnológicos como radio, t.v., video, software, etc.;

. sesiones de demostración;

. talleres de reflexión;

. talleres de creatividad;

. talleres de programación, de evaluación;

- . talleres de producción de materiales escritos, audiovisuales, etc;
- . talleres de escritura, redacción de memorias, informes, tesinas, etc;
- . pasantías en instituciones de ámbitos diversos y para desempeño de roles de formador variados (orientación, elaboración de proyectos, planificación de sistemas, gestión de programas, ejecución, etc.)
- . acciones de acompañamiento en situaciones profesionales de formación como pasantías en distintos niveles de complejidad, con entrevistas, sesiones de retroalimentación, grupos de análisis que acompañan en la iniciación y durante el proceso;
- . cursos y seminarios para el análisis de temas, presentación de conocimientos, problemas, etc.;
- . análisis de las prácticas de formación con metodologías y encuadres teóricos diversos;
- . participación en proyectos personales y grupales de investigación;
- . grupos con aplicación de técnicas de entrenamiento mental;
- . grupos de estudio sobre temáticas específicas;
- . talleres de construcción de instrumentos de análisis, observación, intervención;
- . elaboración de informes, monografías, proyectos, memorias, ensayos, etc.;

Esta larga lista enuncia dispositivos posibles que en su mayor parte responden a la formación en más de una de las líneas señaladas, aunque pueden priorizar una de ellas.

Quisiéramos transmitir la idea de que cualquier dispositivo debe atender al saber, al saber-hacer y al ser del formador en tanto se trata de una formación del formador como persona autónoma con capacidades profesionales específicas, ubicado en su tiempo histórico y conciente de la realidad geográfica, social y cultural en la que sus acciones profesionales tendrán lugar.

A la hora de pensar dispositivos, desde nuestra concepción es imprescindible plantearlos en el entrecruzamiento

de las dimensiones socio-culturales, político-ideológicas, económicas, éticas, pedagógicas, institucionales, grupales, personales (cognitivas, afectivas, corporales), técnicas, etc.

Para ello es necesario concebir dispositivos desde una postura que resuelva los problemas de la acción y la práctica desde la integración de enfoques teóricos diversos en la comprensión y el análisis de los sistemas y situaciones de formación. Entre ellos nos parecen de importancia relevante los enfoques sociológicos, pedagógicos, psicosociológicos, psicológicos, psicoanalíticos y didácticos.

Es, para nosotros, desde este abordaje que estaremos en condiciones de hacer propuestas de innovación en la formación que fluctúen entre el margen de la utopía y la posibilidad de concretización, que superen la cadena reproductiva de representaciones y prácticas de la formación que se consolidan en los modelos sociales que tenemos incorporados.

Notas

¹ Dumazedier, J. en: **Dictionnaire Encyclopédique de l'Education et de la Formation**. París, Nathan, 1994

² El Prof. Jean Claude Filloux planteó en el seminario «La situación de formación» en la Carrera de Formación de Formadores la siguiente terminología: formador de base (f.b.), formador de formadores (F.f.b.).

Bibliografía

- Dictionnaire encyclopédique de l'education et de la formation**. París, Nathan Université, 1994.
- Vocabulaire des formateurs, Formation Professionnelle. Francia, A.F.P.A., 1992.
- Education. Lexique. Mialaret, Gaston. París, P.U.F.1981.
- Allouche - Benayoun, J. y Pariat, M. **La fonction formateur. Analyse identitaire d'un goupe professionnel**. Toulouse, Privat, 1993.
- A.F.P.A. **La formation des formateurs. L'expérience de l'afpa**. París, Education Permanente, 1989.
- Clases dadas por el Prof. Jacky Beillerot, en el Seminario Inaugural de la Carrera de Formación de Formadores, noviembre de 1994. Publicado como Documento interno, CEFYL, 1994.