

# formacciò



01/03/2003



## EL PERFIL DEL FORMADOR

Artículo publicado en la revista Diálogos



LETIZIA DI BARTOLOMEO



# EL PERFIL DEL FORMADOR

*Artículo publicado en la revista Diálogos*

## **La importancia de reflexionar sobre el perfil del formador**

---

¿Es posible o positivo reducir la complejidad de una persona en sus expresiones profesionales, políticas y personales a una serie de perfiles ya descritos y catalogados? Evidentemente no. Si por perfil entendemos la pretensión de fichar comportamientos y maneras de pensar dentro de unas cuantas casillas previamente diseñadas, esta operación tendrá menos sentido que un horóscopo barato. La idea de reflexionar sobre la manera en que entendemos la formación debe ser el móvil principal al hablar de perfil.

Poner en marcha un autoevaluación del trabajo que hacemos cada día es la manera de implicarnos en primera persona y evitar de discutir sólo sobre lo que debería ser un formador. Seguramente el trabajo de todos nosotros puede ser mejorable. El crecimiento personal, político y profesional sin duda es el objetivo de la formación permanente, pero para ello hace falta:

- HABLAR ENTRE NOSOTROS DE LO QUE HACEMOS Y DE CÓMO LO HACEMOS, PERO SOBRE TODO PARA QUE LO HACEMOS. El intercambio entre las personas que hacen el mismo trabajo o que se interesan al trabajo del formador es el punto de partida de cualquier proceso de cambio. A menudo este intercambio viene fuertemente dificultado por la falta de acuerdo en la referencia a conceptos, actividades o procesos directamente implicados. Partir de una autoreflexión puede ser la manera de llegar a un acuerdo teórico, conceptual y práctico, que sirva de referencia para futuros procesos de revisión.
- HACE FALTA BAUTIZARSE PARA PODER FIJAR UN PUNTO DE PARTIDA. El proceso de crecimiento es continuo y a veces se pierde el sentido del camino y la capacidad de saber de dónde se había salido y hacia dónde nos queremos dirigir.

A parte de estas útiles referencias está el hecho siempre positivo de poner en marcha un proceso de reflexión que tiene valor en sí mismo, independientemente de los resultados.

## Los elementos del perfil

---

Los siguientes indicadores de perfil derivan de un vaciado de todas las actividades, conocimientos, habilidades y actitudes que se pueden encontrar en el trabajo de un formador de personas adultas. Una vez definidos y clasificados los indicadores que en la investigación han resultado ser los más significativos, es muy importante determinar qué diferentes matices se le pueden atribuir. Muchos formadores piensan, a partir de su propia experiencia y formación, que hay una manera correcta de hacer las cosas y que se trata de aprender a hacerlas y para muchos de nosotros es un descubrimiento las plurales posibilidades de actuación que se nos prospectan en leer diferentes perfiles. La vida y el trabajo están llenos de matices, los cuales varían a veces de manera profunda la calidad del trabajo cotidiano. Los indicadores que determinan el perfil se han agrupado en grandes áreas a las que se ha dado el nombre de "aspectos del perfil del formador"; donde se pueden distinguir una o más categorías, todas observables en la realidad laboral del formador. Así, por ejemplo, entre los aspectos pedagógicos, se puede encontrar la categoría "evaluación", que, a su vez, posee varios indicadores como "cuándo se evalúa" o "cómo se evalúa".

El perfil no es estático, se halla en un *continuum* con infinitas variaciones, pero lo detenemos un momento para poder describirlo y estudiarlo, aún sabiendo que no coincide exactamente con ningún formador real. La tabla que sigue sintetiza los aspectos del perfil y las categorías de análisis que pertenecen a cada uno:

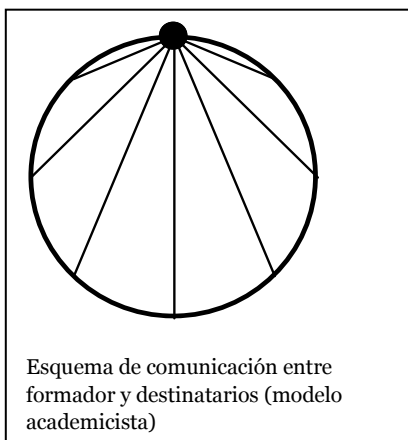
ASPECTOS GENERALES DEL PERFIL	CATEGORÍAS
A. ASPECTOS PERSONALES DEL PERFIL	1. Edad 2. Sexo 3. Título
B. ASPECTOS PEDAGÓGICOS DEL PERFIL	4. Aproximación del formador al grupo y análisis de las necesidades de formación 5. Definición de los objetivos 6. Actitud metodológica 7. Evaluación
C. ASPECTOS TÉCNICO-ORGANIZATIVOS DEL PERFIL	8. Gestión de los recursos humanos 9. Participación del formador en la macro-programación de las acciones 10. Tutoría de los alumnos 11. Orientación profesional de los alumnos
D. ASPECTOS SOCIO PROFESIONALES DEL PERFIL	12. Estatus del formador 13. Funciones del formador
E. ASPECTOS PSICOLÓGICOS DEL PERFIL	14. Motivaciones del formador

## LOS CUATRO PERFILES

Los perfiles que definimos son:

- ◆ El perfil academicista
- ◆ El perfil tecnológico - conductista
- ◆ El perfil humanista
- ◆ El perfil crítico

## El perfil academicista



El término academicista hace referencia al ámbito académico, al templo del saber y del conocimiento, así como a la posibilidad de transmitirlo a jóvenes discípulos. Pero trae consigo una acepción de abuso de estas características, hasta la "degeneración" del modelo académico o escolar. Academicista es el formador, que abusa de la confianza en su propio saber y considera al alumno como mero objeto de su transmisión.

Este modelo de formador es el más próximo al modelo escolar, en el sentido tradicional, ligado a la

imagen del maestro - padre en posesión de la verdad y a un concepto de instrucción como transvase de conocimientos y/o habilidades de la botella al vaso vacío. El alumno tiene, pues, sustancialmente una función pasiva de recepción del saber. Este formador recibe el *stage* ya organizado y debe sencillamente emplear su "arte" para enseñar su porción de saber. Su reino es el aula, donde se siente amo de hacer y deshacer. Todo el proceso se centra en el formador: él es quien toma las decisiones, quien gestiona las relaciones con los destinatarios y decide qué contenidos resaltar. Cada uno de los destinatarios establece una relación con él y la comunicación entre los componentes del grupo pasa siempre a través del formador que es el único y verdadero protagonista.

Se siente preparado en su materia y cree que ello basta para poder transmitirla de forma oportuna. Por esto dedica la mayor parte de sus sesiones a explicaciones teóricas y actividades prácticas siempre bajo su directo control. Crea en el alumno dependencia del juicio y de la corrección continua del formador.

Gestiona la evaluación como una actividad de control y de selección. Juzgar a los alumnos le parece normal y parte de su trabajo. Reproduce el rol paterno: da consejos a los alumnos y no tiene inconveniente en imponerles su opinión si lo considera necesario. No hace explícitos los criterios con los que evalúa, porque él mismo difícilmente se detiene a pensar en ellos y a programarlos.

Sin una programación detallada de las actividades que desarrolla y de los momentos de control, liga



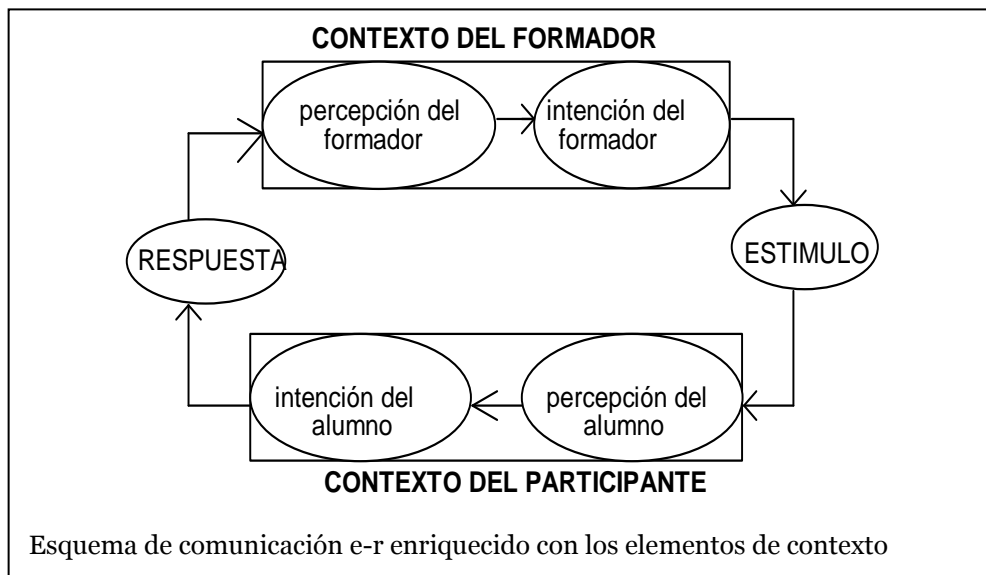
todo el proceso a sí mismo y a su estado de ánimo. Casi nunca se cuestiona como formador: si los destinatarios no aprenden es culpa suya, no se han empleado a fondo, o no están capacitados para tal o cual actividad. La colaboración con los compañeros de trabajo es escasa, porque no existe un saber para compartir; cada formador se siente único e irrepetible en su estilo.

La tutoría y la orientación profesional se desarrollan, si son solicitados por el alumno, de modo paternalista: el formador intenta ayudar a sus discípulos a superar las dificultades a lo largo del periodo de estudio y en la posible inserción en el mundo laboral, en la medida de sus posibilidades y por sus propios medios y conocimientos personales. A la tutoría no se dedica un tiempo específico, se realiza en el pasillo antes o después de la sesión de formación. El estatus del formador hace referencia, sobre todo, a sus anteriores experiencias de trabajo y de formación. Las tareas propias de este formador están en estrecha relación con el aula, pero, si el centro lo solicita, puede también desempeñar roles organizativos o de programación general. Como los maestros, el formador academicista cree que su trabajo es una cuestión de vocación.

## El perfil tecnológico-conductista

---

El término tecnológico evoca las teorías que proponen la racionalización de la formación, creyendo poder así aumentar notablemente la eficacia de los resultados que se pueden obtener. El término conductista, en este sentido, puede unirse a las teorías del aprendizaje visto como una respuesta directamente relacionada a un determinado estímulo. El esquema E-R (estímulo-respuesta) fue elaborado por la psicología conductista y su influencia en la educación fue verdaderamente revolucionaria, en cuanto abrió el camino a la educación programada y tecnológica. Si a un determinado estímulo le corresponde inevitablemente una determinada respuesta, controlando el estímulo podremos controlar la respuesta y viceversa. Si el estímulo que damos es correcto y está exactamente programado, la respuesta será la requerida. No puede negarse que la teoría tecnológica de la educación ha significado un enorme progreso respecto a la racionalización del proceso de formación, pero, al mismo tiempo, los años y los nuevos estudios han hecho evidentes los límites del esquema estímulo-respuesta.



Los seres humanos no son ratones enjaulados, sino que poseen un enorme patrimonio personal de conocimientos, experiencias, expectativas, intereses, etc., que funcionan como un filtro respecto a la percepción de todo lo que llega del exterior.

El esquema estímulo respuesta oportunamente revisado, introduce el contexto en que se desarrolla la comunicación educativa. Existen numerosas corrientes tecnológicas que han revisado en este sentido la teoría conductista, pero el perfil que nosotros proponemos quiere remarcar que la teoría de aprendizaje, en que se basa este modelo formativo, es la del condicionamiento operante, según el cual la respuesta del destinatario puede preverse basándose en el estímulo que el formador prepara.

El origen de este perfil es evidentemente tecnológico-experimental, cuyo objetivo principal es la racionalización del proceso de formación y su transformación desde un todo nebuloso y casi mágico a la construcción de una profesionalidad del formador, que, empleando un lenguaje común, pueda reflexionar sobre sí misma y verificar de forma objetiva la calidad de los resultados.



Esta teoría rompe con la habitual subjetividad del proceso, no reconoce y acepta que cada docente tenga su método y no se compare con ningún parámetro objetivo.

Para muchas disciplinas, especialmente en las de tipo técnico, los mecanismos de transmisión tecnológicos son considerados particularmente indicados, en cuanto el saber relativo a habilidades operativas es más fácilmente descomponible en objetivos jerarquizados y ordenables en unidades didácticas verificables.

En este modelo, la actividad del formador se centra, pues, en el contenido del *stage*: los destinatarios deben aprender ciertos contenidos; el formador debe transmitirlos de la forma más eficaz y eficiente posible. La relación con los destinatarios es en cierto modo formal, el componente afectivo no es el fundamental.

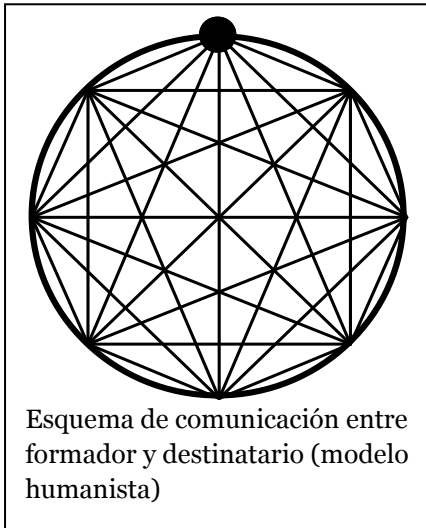
La evaluación es continua y la única cosa que vale la pena verificar es la consecución del objetivo por parte del alumno. Visto que la evaluación es objetiva, se sirve de pruebas objetivas, normalmente con estímulos de respuesta cerrada. La efectividad de la enseñanza se basa en la detallada preparación de la sesión y en la estructuración de todos sus momentos, nada se deja al azar. El alumno consigue una sensación de seguridad y debe, en todo momento, tener claro el objetivo a realizar. Los formadores trabajan en equipo, para hacer el *stage* homogéneo y racional. La tutoría de los alumnos es un medio importante para ayudar al individuo a superar sus obstáculos personales durante el aprendizaje. La orientación profesional se delega en otra persona, siendo el formador un experto transmisor de competencias específicas.

## El perfil humanista

---

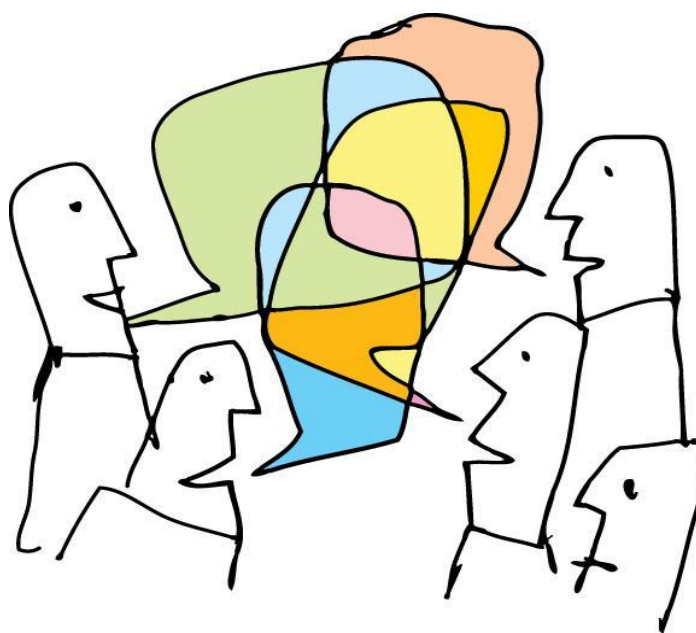
El término humanista hace referencia a la aplicación de la corriente psicológica homónima en la educación y en la formación. En particular se apoya en la obra de Carl R. ROGERS. Éste se sirvió de su conocimiento del ser humano, en todos los aspectos conscientes e inconscientes, derivada de una larga experiencia como terapeuta, para elaborar algunas ideas fundamentales sugeribles a profesores y formadores. Con el término humanista nos referiremos pues a un tipo de formador que tiene muy en cuenta al alumno, sus intereses y necesidades, que reconoce la importancia de la disposición a aprender y de la motivación como motores del proceso de aprendizaje, que se interesa y se ocupa de la influencia que los estados emocionales pueden producir en la dinámica del proceso educativo. Por último reconoce como componentes fundamentales de la formación, el desarrollo, la revisión y el cambio de actitudes o mentalidad. Es más, define el aprendizaje como cambio y el cambio como modificación de actitudes. La visión holística del proceso de formación como un algo que abarca toda la persona y no sólo un pequeño sector de conocimientos o habilidades, en





efecto, proporciona un nuevo polo de referencia al proceso: las actitudes de los alumnos y de los formadores. Además de los elementos del proceso, normalmente descritos (alumnos, formador, contenido, sistema metodológico, recursos didácticos, etc.) existe alguna otra cosa que, de forma más o menos directa, interacciona con estos elementos y contribuye a la eficacia del proceso. Se trata de lo que muy a menudo llamamos motivación, pero comprende también la mentalidad, la personal disposición a aprender o a enseñar. En una palabra, es el mundo de los valores y las actitudes, que existen y son importantes y determinados, pero son difíciles de esquematizar y describir.

Por otra parte, según este modelo de formador y de formación, el alumno no es un mero receptor del saber: llega al *stage* con expectativas, sentimientos, frustraciones propias respecto al mismo, a la materia y/o a los resultados. Todo influye en la capacidad de aprender. El formador humanista intenta tener en cuenta todos estos factores, porque considera que de otra manera, producirá un saber caduco, que será pronto absorbido por viejas actitudes y costumbres consolidadas. En este perfil la formación se centra en el proceso y en el alumno. El grupo gestiona, con la ayuda del formador, todos los momentos del proceso de formación. La dinámica de grupo permite desarrollar el poder decisional y elaborar la mayor parte de los conocimientos. Pero debe ir acompañada de un trabajo individualizado, para que cada uno pueda, realmente, trabajar en sus necesidades de formación.



La gestión de las relaciones del *stage* sigue pues un esquema de comunicación centrada en el grupo y donde el formador tiene sobre todo una función de facilitador, pero no es el único punto de referencia para los componentes del grupo.

La tutoría y la orientación profesional forman parte integrante del *stage*, que se basa en las experiencias y en las necesidades de los participantes. La separación del mundo escolar, de la enseñanza formal, por lo menos en su concepción tradicional, resulta ser particularmente fuerte en este modelo y, por tanto, el formador tiene poco que ver con el profesor de bachillerato o universidad. Se ocupa de la gestión completa de todo el departamento de formación de la empresa o del centro. El equipo es estable, también desde un punto de vista contractual, por lo menos durante el ciclo previsto, que puede ser de un año, un quinquenio, un semestre, en función de las decisiones consideradas oportunas. A lo largo de este proceso, todos los formadores se ocupan de todo el proceso de creación, organización y proyecto de las acciones formativas. Pero pueden, a pesar de ello y por razones de racionalización del trabajo, escoger el desempeñar tareas específicas o misiones (negociador, evaluador,...) por turnos, pero evitando crear una escala jerárquica. La variedad comporta riqueza y es el grupo de participantes quien determina muchos aspectos del *stage*, con un poder totalmente compartido.

## El perfil crítico

---

El punto de partida del formador crítico es que muchos factores que determinan la calidad de la formación residen en el contexto social y político, en la desigualdad, la marginación, la falta de respeto de los derechos humanos, la discriminación de grupos sobre otros más débiles.

Por ello, sin renunciar a los alcances tecnológicos y psicológicos que promueven la mejora metodológica del trabajo en el aula, se propone crear un clima de debate y de crítica de la injusticia social. El formador se demuestra sensible a las características culturales del grupo de destinatarios de la formación, más que a sus características estrictamente personales. También en este caso la formación se propone un cambio, pero no sólo a partir del individuo, sino del grupo.

El modelo de interpretación de la realidad se desarrolla sobre la base de la filosofía crítica y las obras de Habermas, (así como de otros filósofos de la resistencia) han determinado el marco de referencia.

A nivel práctico y metodológico, en cambio, se ha tardado más en evidenciar cómo generar el cambio social deseado. El único método de intervención coherentemente aplicado es el de la investigación - acción. A partir de una situación concreta que se piensa cambiar, se ponen en marcha mecanismos grupales de intervención socio - educativas, que se amplían y se desarrollan en espirales de investigación con sus consecuentes cambios.

Tal metodología requiere mucho empeño y la guía de un formador implicado y con un fuerte compromiso político y cultural.



Por sus características, no siempre las necesidades de formación que el grupo expresa, son las verdaderas metas finales, ya que a lo largo de la acción, se van ensanchando y delineando, hasta alcanzar las bases sociales del problema. La evaluación en este proceso es el punto de partida para poner en marcha una nueva espiral de investigación, perdiendo cualquier otra función formal. El proceso es grupal con la guía del formador. Para alcanzar sus reales posibilidades sería deseable que todo el centro estuviera en la misma línea, pero la actitud de debate social y cultural, así como el acercamiento investigador a los contenidos propuestos, son considerados cada vez más al alcance de todo formador y de cualquier currículum.

El formador crítico es antes todo un investigador, vive la formación y su trabajo en directa conexión con la sociedad, la política y la cultura. Sabe que la formación no cambia el mundo, pero la percibe como un recurso al servicio del crecimiento colectivo hacia un modelo, quizás utópico, de convivencia democrática entre los ciudadanos y de igualdad de oportunidades para las personas adultas implicadas en la formación. A nivel organizativo y didáctico es capaz de aguantar y resistir en la contradicción entre las metas curriculares

formales y las pretensiones de cambio implícitas en sus convicciones. El estatus del formador crítico no es el trabajo en solitario, sino la búsqueda continua de relacionarse con todos los movimientos de innovación que persiguen su mismo objetivo.

## CONCLUSIONES

Hay un desfase importante entre la investigación y la práctica educativa. Muchas conclusiones que parecen consolidadas en la teoría de la educación, no encuentran sino con mucha dificultad infiltraciones en la práctica de la formación. Y, al revés, existen prácticas educativas que están a la vanguardia respecto a la investigación y le sugieren caminos a seguir. Por ello la coexistencia de perfiles diferentes y muy lejanos entre sí, continuará a representar una característica del campo de la educación. Para los formadores en efecto, es difícil confrontarse y discutir de su trabajo. No existen protocolos objetivos sobre los cuales reflexionar, tan diferentes son los puntos de vista y los acercamientos al trabajo de cada día. Lo que puede pasar a menudo es que muchos formadores piensan teóricamente que deberían mejorar su trabajo, pero en lo cotidiano siguen haciendo referencia a un modelo academicista o tecnológico, simplemente por que no conocen otros. Nosotros pensamos que alrededor de la actuación del formador gira una buena parte de la calidad de los procesos de formación. El grupo de formadores de un centro, más que el sólo profesor, tiene en sus manos una enorme responsabilidad hacia los usuarios de la formación, sobre todo en los niveles de baja formación inicial. Por ello también el papel de la formación de formadores merecería tener mayor resalto. Cuando se elige hacer formación de formadores yo creo, además, que sería correcto, elegir hacia donde se quiere dirigir la formación, en qué línea y hacia qué perfil. Hablar de perfiles quiere ser una manera para hablar de nosotros, una excusa para confrontarse, un apoyo y una guía - modelo para los que quieran mejorarse.

## **BIBLIOGRAFIA**

BROSTROM, R. (1979): "Training style inventory", in PFEIFFER, J. , JONES, J.E., The annual handbook for group facilitators, La Jolla, California.

BRUSCAGLIONI, M. (1991): La gestione dei processi nella formazione degli adulti, Milano, Angeli

CARR, W. - KEMMIS, S. (1988): Teoría crítica de la enseñanza, Barcelona, Martínez Roca

CATALÁN, J. P. (1996): El perfil del profesor de educación de adultos y su activación en la animación sociocultural y la educación laboral.

DEMETRIO, D. (1986): Saggi sull'età adulta. L'approccio sistemico all'identità e alla formazione, Milano, Unicopli

KOLB, D. A. (1974): On management and the learning process, N. J., Prentice-Hall, Englewood Cliffs

MAGAZ, A. (1998): Perfil de Estilos Educativos.

ROGERS, C.R. (1961): El proceso de convertirse en persona, Barcelona, Paidós, 1992

WATZLAWICK, P. - BEAVIN, J. H. - JACKSON, D. D. (1971): Pragmatica della comunicazione umana, Roma Astrolabio, Ed. originale New York 1967