

Docencia Universitaria en el Contexto de las Nuevas Dinámicas del Milenio. Una Apreciación desde la Modificabilidad Estructural Cognitiva y la Educación Experiencial

Nuevos perfiles y competencias docentes en las organizaciones educativas que aprenden.

Prof. Dr. Germán Pilonieta P.

Magíster en Educación Investigación Educativa y Análisis Curricular.

Master Practitioner en P.N.L.

Docente Maestría Currículo Universidad Javeriana.

Equipo Cíene de Investigación

Bogotá - Colombia

Resumen

En este ejercicio se quiere compartir una serie de ideas en torno de lo que podría ser una universidad en el milenio y lo que un docente del siglo pasado, podría llegar a ser, con el fin de contribuir a la formación de personas altamente capacitadas en todo sentido, pero con el despertar de un compromiso en la construcción de nacionalidad y con la firme convicción de que su trabajo tenga sentido en la generación de la autonomía.

El recorrido que se hará estará circunscrito en primer lugar en la contextualización del proceso desde la perspectiva de la sociedad del conocimiento y la problemática universitaria, para pasar en segundo lugar a tratar el nuevo sentido de ser profesional y dentro de este aparte se abordaran algunas ideas sobre lo que podría ser una universidad en el nuevo milenio, como nuevas organizaciones que aprenden y lo que diferencia a un profesor actual de un maestro formador.

En tercer lugar se pondrá énfasis en los nuevos perfiles de desarrollo del nuevo docente y allí, además de los procesos de formación y competencias, hablaremos sobre los nuevos roles del nuevo maestro formador, la modificabilidad estructural cognitiva y la educación experiencial.

Por último trabajaré algunas propuestas de formación, actualización y perfeccionamiento en el contexto de la virtualidad, la pertinencia y su relación con la equidad.

Las ideas que se abordan en este trabajo tienen que ver con la posibilidad de dimensionar la educación superior para el logro de la equidad y el futuro de las comunidades que aprenden.

Palabras claves. Modificabilidad Cognitiva, Educación experiencial, Espacios dinámicos de formación, Currículo situacional, Resiliencia.

Abstract

Our aim is to share ideas as to what a University and a teacher trained in the 20th century could be like in the 21st century. This is done in order to contribute



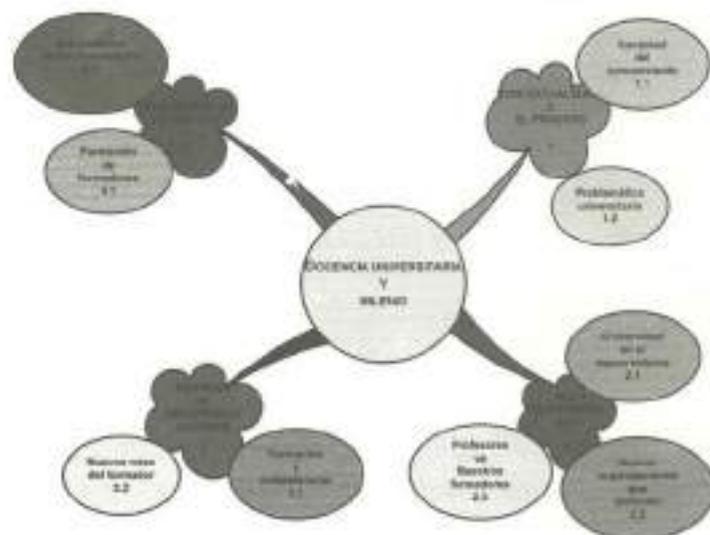
to training development of highly skilled professionals who are committed to the creation of greater autonomy within our country.

Initially, we will contextualize the process, to deal with the problems regarding the sharing of knowledge within our Universities. Additionally, we will attempt to provide clarity as to how a professional would feel working within the envisioned context. We will also attempt to draw a distinction between a professional who is capable of appropriately mediating knowledge to learners as opposed to someone who has not trained to do so. In doing so, we will highlight important aspects of professional development such as: training processes, competences, new roles for professionals, structural cognitive modifiability and experiential education.

We will finally propose new alternatives for professionals to keep up to date and hone their skills through constant training. This is done in the context of virtual learning, sense of belonging to a community/ country and equity.

KEY CONCEPTS:

Structural Cognitive Modifiability, Experiential Education, Situational Curriculum, Resilience, Dynamic Training spaces.



Esquema del Artículo

1. CONTEXTUALIZANDO EL PROCESO

1.1. LA SOCIEDAD DEL CONOCIMIENTO.

Parece ser y de hecho es así, que la sociedad actual está signada por varios fenómenos acumulativos que la hacen distinta y diferente de las anteriores, y es este cúmulo de fenómenos que ha permitido darle el nombre de la sociedad del conocimiento y de la información.

Frente al surgimiento de nuevas culturas y nuevas manifestaciones de cada una de ellas en su definición de identidad y en la lucha por su legítimo reconocimiento, las condiciones en que los estados de inequidad se presentan y se manifiestan, hacen temer un estado de desequilibrio tal, que la seguridad de muchas naciones y pueblos se encuentran seriamente comprometidas.

La pedagogía y la educación como factores de posible desarrollo, también se encuentran seriamente comprometidos dada su debilidad, respecto de su sentido y utilidad, en los procesos de crecimiento y la eliminación de los factores de inequidad. La marginalidad y la exclusión de las nuevas generaciones se convertirán en la carga más pesada para los propósitos de construir nacionalidad y la amenaza más fuerte.

para la seguridad de todos.

La razón para abordar este aspecto, tiene que ver con el nuevo rol del maestro formador que es fundamental ya que debe, no solo poseer las competencias pertinentes con las dinámicas del milenio y conocer las estructuras mentales de sus estudiantes, sino los conocimientos mas avanzados en su disciplina, así como poseer las herramientas mas avanzadas para poder realizar su misión y su tarea en un nuevo contexto. Esto plantea la necesidad de un nuevo tipo de "formación básica" de los nuevos maestros y de los procesos de actualización, mejoramiento y profundización continuos de los que están en servicio. Los factores que determinan este tipo de nuevos procesos de formación, tienen varias condiciones que se ubican en ámbitos como los que plantean por ejemplo, las teorías de: la modificabilidad estructural cognitiva, la educación experiencial, de la información, las mediacionales, del aprendizaje significativo, los currículos situacionales de tipo estratégico y el manejo de Tics.

Los avances tecnológicos y de la información están dando lugar a cambios paradigmáticos en la producción y divulgación de los conocimientos y las "nuevas organizaciones educativas que aprenden" tienen la obligación de abordar estas herramientas de manera profesional.

Los actuales y renovados procesos de productividad y conectividad son pues, algunos de los referentes de las competencias del perfil de desarrollo de los nuevos maestros y de las nuevas organizaciones educativas.

1.2. LA PROBLEMÁTICA UNIVERSITARIA.

Hoy toda la educación y en especial la universitaria, están en la mira de las mas duras críticas por parte de los sectores sociales, productivos y de los mismos usuarios.

Son varios los factores que están interviniendo en la decadencia de la educación superior y que bien vale la pena tener presentes:

- * Teremos un nuevo tipo de organización social y los movimientos políticos que orientan muchas fuerzas, también han demostrado su ineficacia y su nivel de debilidad y corrupción.
- * Los avances científicos van mucho mas allá de lo que la universidad considera.
- * Los nuevos comportamientos de los estudiantes, marcan todo un reto a los profesores y sus niveles bajos de desarrollo cognitivo, les impide atender con eficiencia los requerimientos de una educación de alta calidad.
- * Los avances científicos y tecnológicos señalan caminos muchas veces no comprendidos por los profesores, dado el tipo de formación que tienen.

Es muy extraño encontrar avances significativos en las dinámicas que imponen las universidades. La fragmentación, el manejo del tiempo, el tipo de evaluación, los enfoques temáticos, el tipo de interacción, y demás parafernalia escolarizante, nada tiene que ver con las nuevas dinámicas del milenio y esto ocasiona un factor de alienación entre lo educativo formal y lo real social y cultural.

Toda esta problemática esta atravesada por un alejamiento peligroso de las directivas y de muchos profesores que impiden cualquier tipo de transformación haciendo que la suma de tal fenómeno se manifieste en una incapacidad del sistema universitario para abordar los problemas que se plantean desde las nuevas dinámicas del desarrollo y la construcción de las nacionalidades y la integración regional.

2. NUEVO SENTIDO DEL SER PROFESIONAL.

2.1. UNIVERSIDAD EN EL NUEVO MILENIO.

Los tiempos han marcado siempre los haceres humanos y son muchos los fundamentos de todo orden los



que han estado presentes en estos haceres. La búsqueda de respuestas, para quien ha querido buscarlas, ha sido como el trabajo más significativo en toda la historia de los hombres en todos los tiempos y los acontecimientos siempre han estado muy unidos a esas búsquedas y a esos encuentros.

En lo que tiene que ver con lo educativo, las cosas no han sido del todo diferentes, pero sí, tal vez, un poco más lentas. Bastante lentas, por no decir la verdad real. Si se hace memoria, los movimientos que dieron origen a las universidades, hoy no tienen referentes semejantes. Los movimientos desaparecieron y solo quedaron las universidades, algunas de ellas vacías de misión y de sentido, llenas de intereses muy particulares.

Cuando uno se hace la pregunta sobre qué es la universidad, ese Qué es, siempre está referido a su significado y también a su sentido. Surgen además algunas otras preguntas tales como: Para qué es...? Qué se hace allí...? Cómo se hace lo que se hace? y muchas otras como esta: cómo debe ser una universidad en el siglo XXI...?

Obviamente lo anterior está cuestionando lo misional de la universidad actual y al respecto, la universidad como "fenómeno" social, ha querido, sin poderlo obtener, conservar su misión, aunque muchas veces su expresión verbal solo tenga apariencia de saberlo.

De acuerdo con la bitácora muchas veces analizada, las tres categorías que aparecen como el objeto mismo de la universidad se refieren a **LA PERSONA, LA SOCIEDAD Y LA CIENCIA**.

Esto significa que la responsabilidad, el encargo y el compromiso de la universidad, de acuerdo con su misión, se debe traducir en pensamientos, en ideas, en acciones, en operaciones y sobre todo en **procesos formativos**.

Respecto de la **PERSONA**: la universidad está en la obligación de: formarla, educarla, instruirla y capacitarla.

Respecto de la **SOCIEDAD**, la universidad tiene que: desarrollarla, transformarla, revolucionarla, etc.

Respecto de la **CIENCIA**, debe: descubrirla, crearla, difundirla, enseñarla, aplicarla, etc. (cfr: Padre Borrero)

La universidad es una entidad corporativa científica que gira en torno a la ciencia universal.

Ahora bien, esta bitácora nos coloca en una dimensión axiológica que es en últimas lo que nos preocupa. La universidad para qué...? Y haciendo un esfuerzo muy grande de síntesis, se puede decir que ese para qué, tiene, no solo un significado, sino un profundo sentido. El sentido último de la universidad es la construcción de la **AUTONOMÍA**, como lo es también la finalidad de toda la educación.

Dadas las dinámicas del milenio, la vieja institucionalidad, debe dar paso a nuevas organizaciones educativas que deberán estar signadas por la necesidad de un permanente aprendizaje, convirtiéndose en verdaderas "organizaciones que aprenden, en y para lo superior", en el caso de las universidades.

Esto último hace ver que habría que hacer muchas transformaciones y una de ellas, tal vez la más importante, es lo que la universidad debe hacer en el terreno de la **FORRACIÓN**. Pero formación para un mundo con todas las características de impermanencia y transformación permanente, es decir, para todo lo que el nuevo milenio es y necesita.

2.2. LAS NUEVAS ORGANIZACIONES QUE APRENDEN.

Los grandes desarrollos en los ámbitos de la productividad y la competitividad, como en los centros de investigación y los observatorios del comportamiento humano, han estado señalando algunas de las necesidades de sostenimiento y crecimiento de los mismos, dadas las dinámicas que van adquiriendo las sociedades gracias a las comunicaciones.

Pero las organizaciones están también alimentadas por las dinámicas de "equipos de trabajo" que es una de las competencias más valiosas del mundo moderno. Los equipos de trabajo y productividad educativa es un nuevo concepto que no existía antes y ello obliga también a la conformación y maduración de los equipos de maestros formadores.

La fatalidad en la creencia de que los procesos de formación puedan realizarse por semestres, ha dejado consecuencias muy negativas y aunque represente una fórmula funcional y económica aparentemente

rentable, no parece ser la forma en que los nuevos procesos de formación deban darse. Si se habla de formación, se habla necesariamente de procesos y estos tienen la característica de continuidad, poder y sentido.

"Continuidad, poder y sentido se constituyen en la llave maestra de las nuevas formulaciones en la pedagogía y en la educación del milenio"

En un mundo como el nuestro, lleno de desesperanza, la formación como sembradores de esperanza resulta ser un poderoso ingrediente de crecimiento y posibilidad. Y la esperanza es oportunidad.

Las nuevas **organizaciones educativas que aprenden en y para lo superior**, como es el caso de las universidades, deben considerar las condiciones reales de quienes se pretenden formar, y éstas son principalmente las cognitivas que involucran a las afectivas, a las emocionales y obviamente a las valorativas. Esta condición es básica para poder avanzar y no fracasar en las exigencias subsiguientes. Esta garantía de éxito hace de los procesos formativos mucho más eficaces y productivos convirtiéndolos en una verdadera oportunidad educativa. Categoría indispensable en la erradicación de la inequidad.

Lo que prima en la formación es precisamente la identificación de los componentes del mismo proceso. Qué es lo que axiológicamente se quiere? Cuáles son los valores que deben adquirirse? ¿Cuál es el sentido social de la formación? Etc. Estos son los factores de formación que deben identificarse y sobretodo, operacionalizarse, pues son precisamente los componentes de la misión de las nuevas organizaciones que aprenden en que deben convertirse las universidades del presente.

En relación con los desarrollos cognoscitivos, las nuevas organizaciones que aprenden tienen como insumo las investigaciones que se adelantan en los espacios y centros de investigación y de la calidad de las informaciones que éstos producen. Esto significa que ya se haya aprendido, no sólo a procesar información, sino a encontrarla en sus diversos códigos, lenguajes e idiomas para hacer algo inteligente con todo ese cúmulo de datos. Ya no está permitido que en estos nuevos **"espacios dinámicos de formación"** se trabaje por temas, sino por los principios de las diversas disciplinas y ello conlleva a un aprendizaje y actualización del componente disciplinar que deben manejar los nuevos maestros universitarios. Es obvio que ya no existe el régimen de clases, sino de equipos de profesionales docentes y maestros formadores que acompañan inteligente y proactivamente los procesos continuos y no fragmentados de formación de sus estudiantes. Lo que prima, no solo es el aprendizaje y el dominio de los principios disciplinarios en las construcciones o proyectos que los equipos de estudiantes adelantan etapa tras etapa de formación, sino la capacidad para pensar, de manera creativa y divergente. Un currículo centrado en competencias es un currículo que castra, pues convierte a las personas en seres previsibles, limitados y con poca creatividad.

La cultura de la evaluación en estos nuevos **"espacios dinámicos de formación"** es otro de los enfoques y acciones más poderosas ya que viene a integrar el componente de aprendizaje. La evaluación concebida y actuada como un espacio de aprendizaje, de desarrollo del pensamiento divergente y de interiorización y vivencia de valores, como el de la honestidad, la excelencia y pertinencia social y la del uso ético de los conocimientos.

El uso de BITÁCORAS de formación, en términos de portafolios, sean estos físicos o electrónicos, se convierten en uno de los instrumentos de sistematización inteligente y útil en los procesos de formación de los estudiantes. Aquí es donde las Tics prestan todo su apoyo en cuanto que pueden desarrollarse portafolios o bitácoras electrónicas con apoyo de todo el componente virtual.

El manejo del tiempo, convertido en un verdadero aliado en el continuum formativo, cuestiona la



fragmentación, no sólo disciplinar, sino temporal de lo que se hace hoy. Es preciso recuperar su verdadero concepto, en términos de los procesos de formación que esencialmente significa exponer a alguien al límite, para aprender a abordar inteligentemente situaciones y de allí el sentido de trabajar con "currículos situacionales de tipo estratégico".

2.3. PROFESORES vs. MAESTROS FORMADORES.

Uno de los "karmas" más negativos de las actuales universidades es el de los profesores de cátedra y obviamente el de los profesores no comprometidos. Esto obedece a un enfoque economicista de los centros educativos actuales que son eminentemente funcionalistas. Sus efectos se manifiestan en la calidad de integración y comunicación entre docentes con estudiantes. No hay compromiso, por no haber pertenencia.

Hoy necesitamos más maestros formadores que profesores que dicten clase. Y de eso se trata la docencia universitaria moderna, la del nuevo milenio. La posibilidad de que se conviertan los profesores, en maestros formadores. No quiere decir esto que la calidad del verdadero profesor sea ignorada, por el contrario, se refuerza su sentido y su tarea que es eminentemente investigativa.

Los procesos de conversión nunca son fáciles, ni se dan de forma inmediata, pero lo que sí se requiere es la disponibilidad y la voluntad de hacerlo, gracias a un convencimiento de que eso es lo más valioso en la nueva profesión docente. Y lo mejor, que reconoce el valor de someterse a un proceso personal de formación en las nuevas dinámicas y en las habilidades educativas de avanzada.

Un maestro trabaja de dentro hacia fuera, a diferencia de un profesor que trabaja desde afuera, desde él mismo, hacia adentro. El enseña y el otro, supuestamente debe aprender. El se luce con lo que sabe, ante sus estudiantes, el maestro atiende las necesidades tanto emocionales, como cognitivas de sus estudiantes. El profesor dicta temas. El maestro formador diseña, junto con sus compañeros de equipo, situaciones de aprendizaje para lograr llegar a comprender principios disciplinares y elaborar construcciones inteligentes con ellos. El profesor trabaja solo, el maestro lo hace en equipo. El profesor califica, el maestro evalúa.

3. PERFILES DE DESARROLLO DOCENTE

3.1. PROCESOS DE FORMACIÓN Y COMPETENCIAS.

Existe en el ámbito pedagógico una discusión que ya lleva mucho tiempo sobre el proceso de profesionalización y todo lo que esto significa y dentro de este, el concepto de competencia.

Profesión y competencia van juntos, pero son diferentes conceptos. Son o están secuenciados...? Primero, es necesario pensar en lo que es "profesión" y luego identificar lo que podría significar "competencia"...? O el proceso es al revés? Qué tienen que ver los procesos de formación respecto de estos dos conceptos...?

Como siempre, todo depende desde donde se esté considerando el asunto. Acudiendo a lo que se entiende por formación, competencia adquiere una "tonalidad" de significado bien distinta, pues la competencia estaría referida al desarrollo de las capacidades innatas, es decir, al desarrollo de todo el potencial, que hace a la persona competentemente humana y el proceso de formación se conserva en su originalidad, en cuanto se construye dentro de sí mismo lo humano que llevaría efectivamente a ser interlocutor válido en todos los niveles de las decisiones y las responsabilidades como ciudadano feliz y productivo. Es una concepción más holística que asume la totalidad, incluyendo la profesión y las competencias específicas o particulares, pues estas adquieren sentido y no quedan vacías de humanidad en una profesión que explota a los demás.

Si competencia está referida a una profesión solamente, las cosas son distintas, pues lo que prima es lo que la profesión exige en sí misma y el profesional debe adquirir las "competencias" o habilidades necesarias para ejercerla. Aunque muchas actividades humanas no corresponden a lo que se ha denominado profesión, es necesario señalar algunos criterios de lo que es una profesión. De ahí la dificultad de trabajar valores y formación humana dentro de una estructura funcionalista y profesionalizante, como la que tienen la generalidad de las universidades y colegios. Es preciso volver a decir que la competencia como se la está concibiendo y enarblando como una bandera contemporánea, es castrable y limitada, pues genera personalidades perfectamente previsibles y con estrecho campo mental.

Ante todo una profesión ha sido considerada (dentro del paradigma imperante que es el positivista) como una actividad eminentemente intelectual dado que se apoya en fundamentos y dominios de tipo teórico, apoyados por la investigación, lo cual da como resultado unos conocimientos y formas organizacionales y prácticas o haceres, sobre un ámbito específico.

La profesión es ante todo un fenómeno social ya que establece un status que deriva en prestigio social (bueno, hoy esto no es tan seguro) y que exige gran responsabilidad social en el ejercicio de esta, (esto tampoco hoy es muy claro en el caso de muchos docentes y profesionales explotadores de los demás).

La profesión es un ejercicio que exige preparación previa, esto es indudable. Nadie puede ejercer una profesión sin que haya sido preparado y autorizado por entes académicos, también autorizados y ello exige el cumplimiento de ciertos requisitos, (hoy acreditación) tanto externos como internos. Aquí es donde más se evidencia el "toque" competencial, es decir, la adquisición de los principios generales, las operaciones técnicas, las habilidades propias de la profesión y los valores éticos que le da sentido.

En el caso del maestro universitario o de otro nivel educativo, (que es y debe ser además un pedagogo, es decir, que permanentemente se alimenta de la reflexión y debate productivos con sus compañeros de equipo) a diferencia del catedrático o del profesor común (más no del profesor), la relación se establece entre el estudiante y él, para lograr procesos formativos que culminen con la realización temporal y situacional de los fines de la civilización que se concretizan precisamente en la construcción de lo humano en los hombres. Y volvemos al concepto original de formación que no es más que llegar a ser. Otra cosa es cuando simplemente la labor que se hace es de tipo profesionalizante que implica adquisición de simples competencias, haceres bien hechos solamente. (Aunque se "hable" de valores, actitudes, transversalidad, etc...)

Una verdadera profesionalización de lo pedagógico, aunque sea un proceso muy lento, debe estar libre de presiones sociales e institucionales para encontrar el camino que le da identidad, la cual se halla por el lado de los procesos de formación con connotación original. Es preciso pues, entrar en el terreno de las distinciones para poder construir y eliminar lo amorfo que acompaña lo educativo hoy en día.

Parece que se pueden evidenciar tres enfoques relacionados con el ser maestro, uno, el tradicional que posee características estáticas. Otro, el moderno, que posee un poco más de dinamismo y un tercero que es el contemporáneo (o el que se necesita) que posee propiedades muy especiales de dinamismo y visión de futuro.

En este momento no interesa ir tras las huellas de los enfoques de los movimientos, ello podría ser objeto de una publicación posterior y para ello ya tenemos bastante literatura. Lo que tal vez interesa es el último grupo, por obvias razones.

La concepción dinámica de la pedagogía (que no se puede confundir con los movimientos de educación.....) tiene sus fundamentos en los avances y tendencias del desarrollo humano, científico, comunicacional y en lo que han dejado y siguen dejando las crisis de los enfoques desarrollistas imperantes y su axiología se ubica en el futuro. Retoma además a ser humano en su totalidad y en su sentido.

En cuanto a sus características propias, tiene su origen en la distinción entre la teoría del desempeño y la



teoría de las competencias trabajadas por CHOMSKY. Vamos a acercarnos un poco a estos dos enfoques o maneras de ver el asunto, pero sin perder de vista que lo esencial de nuestra preocupación son los procesos de formación.

Por desempeño, muy sucintamente, se refiere a las acciones, maneras de actuar, y de realizar acciones de todo tipo, en áreas específicas y que tienen como guía, las representaciones mentales que se construyen con las informaciones que se obtienen.

En el caso de los formadores (maestros y pedagogos) la competencia profesional está íntimamente ligada a la representación mental del proceso mismo de formación y el desempeño estará determinado por los límites de tal representación, lo cual incluye algún referente de efectividad, que puede ser estructurado o no. Este no es el momento de profundizar esto.

Esta idea nos coloca de nuevo al inicio de esta reflexión en cuanto que es fundamental comprender el sentido real del proceso de formación y lo que en él está inscrito desde perspectivas holísticas y no parcializadas, ni fragmentadas.

La historia de la educación nos trae al respecto algunos trabajos como los de Gagne, los de Bruner, los de De Bono, y sobre todo los trabajos de investigación de Feuerstein y su equipo internacional de investigación en modificabilidad estructural cognitiva. También los de Kurt Hahn sobre educación experiencial.

Es conveniente unir a estas ideas de procesos de formación, con los espacios dinámicos de formación y los tiempos de formación. Pero no estamos hablando de los que tradicionalmente han sido fabricados en el marco de concepciones estáticas de desarrollo escolarizante (los cuales tienen una carga ideológica muy fuertemente enraizada en la dependencia) sino en otras concepciones que respetan el continuum vital, ni de los tiempos escolares, sino del fluir de la vida en su totalidad, como ya habíamos mencionado un poco más arriba.

Pero volvamos un momento más a lo de competencias que es lo que nos ocupa en esta parte de la reflexión.

Sobre competencia, que es un concepto nuclear y un poco cerrado, se ha conceptualizado que consiste en determinar partes relacionales que denotan un estado de calidad personal general que alguien hace evidente por su desempeño, integrado por capacidades desarrolladas, conocimientos elaborados, adquiridos e interiorizados, habilidades y dominios evidentes, valores, actitudes y demás.

Existen áreas de competencia y ello se refiere a los ámbitos de desarrollo de la persona con todas sus estructuras como también al conocimiento y a las actividades adscritas a una profesión.

Los componentes de las competencias pueden ser de dos tipos, los que son factores y los que se constituyen como elementos y que vienen a integrar, ambos tipos, las respectivas áreas y se ubican en las capacidades, los conocimientos, las habilidades, los valores, las actitudes y los juicios. El funcionamiento al máximo o proficiente de estos componentes, asegura realmente la competencia. Esta dimensión es necesaria que se amplíe al máximo para no convertirla en una simple competencia profesionalizante.

La dimensión de la competencia está referida al ámbito de influencia y está integrada por el grado de calidad en el desempeño y en el nivel de proficiencia. Proficiencia se relaciona con el proceso y el resultado de hacerse competente, es en concreto, el avance y el progreso en una disciplina determinada.

El nivel explícito en una competencia está señalando un estado determinado de desarrollo de dicha competencia y el grado de proficiencia se convierte en el indicador de realización exitoso del desempeño y obviamente tiene que ver con el conjunto de desarrollos de tipo estructural y también funcional como las habilidades propositivas, conocimientos disciplinares actualizados, actitudes positivas y necesariamente

la creatividad y el pensamiento divergente, etc.

Definitivamente la formación de docentes y maestros es de tipo sistémico y se puede explicitar así:

Los ámbitos en donde se mueven las competencias del maestro se ubican fundamentalmente en el nivel estructural, es decir en el representacional mental, pero también en la calidad de la interacción, que para el caso, es de tipo mediacional. En la Teoría de la Modificabilidad Estructural Cognitiva se consideran 12 criterios perfectamente definidos y operacionalizados para realizar una mediación profesional y obviamente afectiva.

De otra parte se desarrolla en el ámbito de los diseños procesuales de tipo metodológico para el logro cognoscitivo y de pertinencia social.

La mediación que debe realizar el maestro es indudablemente de tipo personal y para poderlo realizar con éxito y con pertinencia estratégica, debe necesariamente aprender a hacerlo dentro de un proceso consigo mismo, pues debe llegar, no solo a saber y conocer sobre la estructura del desarrollo cognitivo de los estudiantes y de sí mismo, sino también la estructura disciplinar y sus principios para poder realizar los diseños que permitan el desarrollo de procesos formativos completos y que conduzcan a los necesarios y suficientes grados de **complejidad y abstracción**.

El desarrollo de las dimensiones competenciales de tipo cognitivo garantizan los éxitos en el terreno de lo cognoscitivo y de la conformación del componente profesional.

Los procesos de formación, aunque guarden coincidencia en su original sentido, deben redimensionarse y "ponerse a tono" con las dinámicas del nuevo milenio, pero esta adecuación tiene que ver más con el desarrollo de estructuras para ser, saber, hacer y vivir, que con los conocimientos actuales o pasados, aunque ellos se usen para el trabajo procesual. Se trata de procesos de formación para llegar a ser interlocutores válidos del desarrollo futuro y ello implica nuevas competencias, nuevas habilidades de pensamiento, nuevos valores, mejores juicios y capacidades para elaborar construcciones virtuales con significado y sentido humano y social.

De acuerdo y en relación con este pequeño recorrido, pueden sacarse algunas conclusiones bien importantes y que tienen que ver con las necesarias transformaciones en las estructuras de los procesos educativos actuales y ellas, posiblemente, se refieran también a las estructuras mentales, intelectuales de los formadores y obviamente de los estudiantes para que lleguen a ser, formadores y/o profesionales.

Se hace necesaria una estructuración aproximada, sustentada por un componente teórico más o menos estable, que permita identificar, discriminar y distinguir cada uno de los componentes de las estructuras mentales que deben desarrollarse.

Es preciso poseer un marco de desarrollo operacional y sistemático que permita identificar las mejores aproximaciones a un estado interrelacional positivo.

Es necesario haber pasado por todo el proceso de una nueva formación para superar las creencias y los malos hábitos del proceso anterior. No basta leer, debatir, profundizar u oír sobre el asunto, es preciso confrontar en la vivencia y reflexionar sobre ella para construir nuevos marcos experienciales sobre los procesos formativos.

Es urgente transformar el ámbito y las dinámicas actuales para generar mejores espacios y procesos formativos, en donde tiempo y acción sean coincidentes.

Lo anterior no es posible sin una nueva visión y enfoque. Pues no es ni sano, ni pertinente, hacer mezclas o injertos. Se trata de una nueva estructura de formación para una transformación real de las personas y sus comunidades.

Ahora más que nunca, se hacen necesarias las transformaciones en el sistema educativo formal si es que



queremos que ellas repercutan y afecten profundamente la vida de las comunidades, y por tal razón es urgente que la nueva escuela y la nueva universidad se conviertan en espacios dinámicos de formación en democracia y compromiso que produzca cambios significativos como los siguientes:

Desarrollo de capacidades en los maestros para la profunda reflexión pedagógica focalizando los esfuerzos en la identificación de factores determinantes para el logro de metas que atiendan la calidad de los resultados educativos, por la calidad de los desarrollos estructurales para el aprendizaje, la protección del medio ambiente y el logro de las nuevas virtudes sociales.

Determinación y firmeza en los planteamientos de tipo formativo como eje fundamental de todo proyecto educativo, ya no institucional, sino inteligente y estratégico.

Desarrollo de un estilo de gestión ya no institucional, sino de tipo organizacional, que garantice lo que se ha considerado como oportunidad educativa real.

Desarrollar habilidades necesarias para el logro de la conectividad y para la articulación orgánica y productiva a través de redes y organizaciones.

Fomentar el dominio de las nuevas prácticas inscriptas en los altos procesos de productividad como las comunicacionales, el trabajo en equipo, el manejo de reto y el cambio, el manejo del conflicto y la crisis y sobre todo, la construcción de la autonomía.

Una organización educativa adquiere procesos de autonomía cuando:

- La totalidad de los agentes educativos construyen su VISION y sobre ella, configuran su verdadera MISION.
- Los maestros entran en un proceso de formación para el desarrollo y adquisición de nuevas estructuras mentales y maneras de acceder a nuevos aprendizajes, para la configuración de los nuevos diseños de formación.
- Identifica plenamente que la principal instancia en la organización es la pedagógica y que la administración sólo le sirve a ésta para su desarrollo.
- Los maestros y administrativos conforman equipos profesionales de trabajo y de formación.
- Los responsables de la formación de los estudiantes diseñan los procesos de formación haciendo acopio de inteligencia, compromiso y sabiduría.
- Se establecen los nuevos requisitos en términos de espacios dinámicos de formación.
- Se diseñan los nuevos currículos situacionales de tipo estratégico.
- Los tiempos corresponden a los procesos y no al contrario.
- Se diseña y se construye la cultura de la evaluación como un espacio más de aprendizaje y formación.
- Los niveles de investigación son cada vez más altos y productivos.
- Los procesos de referenciación y de conectividad alimentan los procesos de formación.
- Los procesos de sistematización, producción y divulgación son controlados y utilizados en los propios procesos de formación y apoyo a otras organizaciones educativas.
- Otras formas de aprender se experimentan y se ponen en juego para el crecimiento de la organización

...the middle. I told Jim all ab
too much of a sweet
warn't good judgment
If the men went
found the

como la educación experiencial, los juegos de rol y las construcciones alternativas, etc.

3.2 NUEVOS ROLES DE MAESTRO FORMADOR

El maestro formador representa hoy una gran esperanza de transformación educativa dada su propia naturaleza y profesionalismo. Al ser el actor principal en los procesos de diseño y formación para el logro de los estados de transformación educativa necesariamente debe desempeñar otro rol muy diferente del que ha realizado en la escuela y las universidades tradicionales y funcionalistas, es decir, escolarizantes.

El ejercicio de un nuevo rol profesional considera factores concomitantes tales como el nivel de compromiso con la misión, el trabajo en equipo, la alta preparación científica o disciplinar e investigativa, la reflexión pedagógica y el dominio de los mismos procesos de formación y aprendizaje, es decir, los metacognitivos.

La sociedad del futuro, que es la presente, exige del nuevo maestro formador abordar y manejar de manera profesional las más disímiles difíciles y complejas situaciones tales como: ideas confusas nacidas y perpetuadas por la vieja y caduca institucionalidad. Viejas prácticas de tipo administrativo que entorpecen los avances pedagógicos y educativos. La fragmentación en todo sentido y la distancia entre las instancias que conforman la vieja institución. Las nuevas formas de ver y concebir los procesos de formación para el milenio en el marco de las nuevas dinámicas sociales. La multiculturalidad en todos los matices y expresiones. La impermanencia y la transitoriedad. La poca motivación y la negación del futuro por parte de muchos de los estudiantes que actualmente están en las universidades.

De otra parte es preciso saber que hay exigencias que las transformaciones permanentes del milenio requieren, y que las disciplinas, tanto científicas como las que no lo son, están exigiendo desde hace tiempo, verdaderos profesionales que las hagan crecer y aplicar.

Generalmente se encuentra la situación de que los directivos y funcionarios manifiestan grandes dificultades para reflexionar acerca de lo que están haciendo, y así mismo para proyectarse en el futuro, y para anticiparse a determinadas situaciones. También tienen carencias para capitalizar su experiencia ya que no aprenden, solo hacen.

Todo esto, de tipo estático, hace que los actuales profesores y docentes tengan la sensación que cualquier idea de transformación está asociada al sentimiento de pérdida de algo y a sentimientos de inseguridad e incertidumbre por la llegada del futuro.

Frente, o al lado, de lo anteriormente dicho, deben necesariamente plantearse nuevos roles y nuevos fazones del maestro formador y obviamente de las nuevas organizaciones educativas que aprenden.

Por un lado tenemos la necesidad de concebir los nuevos espacios de formación que reemplacen a los viejos, solitarios y muchas veces destaralados salones de clase. Es una nueva categoría del argot curricular moderno. "Espacios dinámicos de formación" que en su esencia tienen la virtualidad de ser abiertos, flexibles, acogedores, ergonómicos, y llenos de sentido y motivación. Pues en ellos se hacen cosas inteligentes, retadoras e interesantes y además ¡se aprende!!

El diseño de los procesos de formación son elaborados en conjunto por los equipos de maestros responsables de la formación de cohortes definidas, a diferencia de los antiguos programas hechos por cada quien sin ningún referencial compartido. Estos diseños están caracterizados por el continuum vital formativo que en esencia es el abordaje pertinente e inteligente de situaciones que ganan en su desarrollo, niveles cada vez más altos de complejidad y abstracción. Situaciones que conllevan la necesidad de hacer construcciones inteligentes y proyectos completos. Situaciones que exponen a todos, maestros y estudiantes a nuevas concepciones, nuevas ideas y nuevas formas de hacer las cosas, es decir, la



generación del pensamiento divergente y creativo.

Si bien es cierto que las diversas situaciones son y pueden ser abordadas desde las perspectivas interdisciplinarias, su comprensión hace parte de la transdisciplinariedad y por lo tanto el desarrollo de esta habilidad se hace necesaria en el mundo moderno en función de la comprensión de la globalización.

Desde esta perspectiva hay necesidad de concebir un nuevo tipo de curriculum y ese debe ser formativo, es decir, situacional de tipo estratégico, en donde ya no se piensa en asignaturas, materias, ni temas. Se trabaja de acuerdo con los principios de las disciplinas y su dominio. Son estos los que se traducen en aplicaciones y creaciones de nuevas formas de interpretación y acción, es decir, el nivel de las transferencias.

Toda esta dinámica sólo podrá ser a través de equipos de estudiantes perfectamente estructurados y dinámicamente potenciados y orientados.

Este cuadro de posibilidad hace ver que la fisonomía de una organización que aprende es muy diferente a la de una vieja institución educativa.

En síntesis, se puede decir que el rol del nuevo maestro formador es más o menos de este tipo:

- Es un líder que se ha formado en su batalla por adquirir formación nueva y habilidades pertinentes con las dinámicas del milenio.
- Tiene, vive y cree en la esperanza y la democracia, tiene la convicción de que es posible la libertad.
- Se responsabiliza efectivamente de su misión de formar.
- Mantiene su vida y su hacer formativo bajo principios éticos sólidos expresados en una auténtica vivencia de valores.
- Desarrolla una sólida formación pedagógica y disciplinar para su ejercicio formador.
- Trabaja en equipo y desarrolla culturas como la de la comprensión, la evaluación, la convivencia y la paz.

4. PROPUESTAS DE FORMACIÓN.

4.1. FORMACIÓN DE FORMADORES

Dada la historia y la evidencia de muchos fracasos en el terreno de la educación, es preciso que tengamos que hacer algunas reflexiones tendientes a la eliminación de factores que determinan esos fracasos.

Uno de ellos es la forma como se educa a los actuales maestros, es decir, al esquema de las facultades de educación y otro, el esquema de las viejas y caducas licenciaturas. No quiere decir que no haya más, las hay, como los tipos de representación que tienen de la educación los funcionarios y políticos que recién llegan o que se han mantenido allí por inercia y suerte. La comodidad de los maestros inamovibles que muy poco hacen en su ejercicio docente. El tipo de administradores que se tienen y en fin, otros factores muy complejos.

Es y cabe anotar que los factores estructurales como el que la educación no sea un problema de Estado sino de gobierno, asegura su poca utilidad social y por ello solo se la trata como coyuntura política de los gobernantes de turno. Ello hace que no haya posibilidad de continuidad, sino de manejo de retazos de malos, regulares y buenos actos administrativos.

En este marco de incertidumbre y de inseguridad, parecería que esto no tiene mucho sentido y sin embargo también es sano pensar que si hay algo que hacer. En el campo que nos atañe y es el de la formación de formadores, se necesita un par de universidades valientes que aborden el nuevo paradigma de formación de los nuevos maestros formadores.

En primer lugar, el marco referencial de tal transformación se halla en la ecuación: "pobreza, educación y

equidad". Y esto señala tal vez la necesidad de conjuntar esfuerzos para poder determinar un enfoque de "Desarrollo Humano" que sea consecuente con las características reales y con los condicionamientos que ahora se tienen.

Se trata entonces de acudir a posiciones de tipo "resiliente" que permitan, convertir las debilidades en oportunidades y que potencien otras habilidades y formas de abordaje de las diferentes realidades no tradicionales.

4.2. ACTUALIZACIÓN Y PERFECCIONAMIENTO.

La posibilidad de iniciar procesos de formación en la dimensión de los formadores sólo será posible si existe una necesidad realmente sentida por la universidad, pues en últimas se trata de una voluntad política de la institución y sin ello no hay avance posible.

Si hubiese tal condición cumplida lo que viene no es tan complicado. Se trata de establecer los marcos referenciales en los que tendría explicación la ecuación "equidad, pobreza y educación" y presiento que es el enfoque sobre desarrollo humano de tipo alternativo, claro está.

La posibilidad de lograr una mirada integradora y poderosa de un proceso de formación consiste en la construcción conjunta de todo, acogiendo algunas de las fortalezas que han venido apareciendo en el panorama como por ejemplo la Teoría de la Modificabilidad Estructural Cognitiva, la Educación Experiencial, los avances del MIT, en cuanto a desarrollo organizacional, Resiliencia y definitivamente el Currículo situacional con enfoque de tipo estratégico y los espacios dinámicos de formación. La cultura de la evaluación es uno de las construcciones más importantes en este desarrollo.

Concebir hoy los procesos de actualización y perfeccionamiento significa definitivamente un proceso permanente implica comprenderla como un factor intrínseco al ejercicio profesional de docentes, directivos y supervisores. Además de la necesidad de adquirir nuevas estructuras mentales y diferentes habilidades mentales y sociales, la actualización permanente de tipo disciplinar permite prepararse mejor para vincularse con el saber objetivado de punta, al diagnóstico de las situaciones con el fin de identificar, de manera profesional, los problemas de aprendizaje de sus estudiantes y además, identificar las necesidades educativas del entorno social, en función del mejoramiento de la calidad de vida de sus integrantes.

Estos procesos permanentes permiten entre otras cosas:

- Consolidar y fortalecer los espacios académicos de formación elevando el nivel de sus formadores y sus organizaciones que aprenden.
- Identificar las fortalezas y debilidades de los docentes para convertirlos en oportunidades.
- Utilizar los recursos personales y organizacionales en una dirección estratégica, el crecimiento.
- Realizar procesos de confrontación y aprendizaje con otros procesos e instituciones.
- Comprender la naturaleza de las estructuras que bloquean los procesos de aprendizaje.
- Identificar los factores y variables que integran los procesos formativos.
- Mejorar las intervenciones en los procesos educativos y formativos.
- Precisar los perfiles de desarrollo de los profesionales para el nuevo milenio.
- Generar la cultura de la evaluación como factor determinante en los procesos de formación y de profesionalización de los nuevos agentes de desarrollo.

A MODO DE CONCLUSIÓN.

Nuestras sociedades actuales requieren de nuevas formas de abordaje para poder eliminar aquellos



factores que le impiden su desarrollo y el logro de niveles adecuados de calidad de vida y convivencia. Lo anterior no será posible sin la plena identificación de aquello que está impidiendo tal desarrollo. La ecuación "equidad-pobreza-educación" debe ser resuelta a favor de las comunidades y ello implica intervenciones reales y efectivas, las cuales son de tipo alternativo y de gran solidaridad y compromiso efectivo.

La nueva educación superior tiene sentido en el contexto del desarrollo de esta ecuación y requiere profesionales formados como tales para que su acción sea resiliente, es decir, verdaderamente transformadora a pesar de los factores adversos que se hallen.

Un cambio de esta magnitud no es posible sin voluntad política institucional y compromiso vital de los nuevos maestros formadores y los administradores.

El proceso es no sólo posible, sino urgente para el logro de la pertinencia y sentido de los nuevos procesos de formación de los profesionales del nuevo milenio.

Nuevas visiones, nuevas misiones y nuevos compromisos necesitan nuevos roles y nuevas políticas de formación.

Citas y referencias bibliográficas

- Delors, J. (1996) *La educación encierra un tesoro*. México: Unesco.
- Drucker, P. (1994) *La sociedad post capitalista*. Bogotá: Norma.
- Fundación Social (1992) *Educación, participación y desarrollo comunitario. Memorias*.
- Feuerstein, R. et al. (1997) *Es modificable la inteligencia?* Madrid: Bruño
- Gomez, Buendía, H. (1998) *Educación. La agenda del siglo XXI*. Bogotá: Pnud. TM Editores
- Not, L. (1994) *Las pedagogías del conocimiento*. México: Fondo de Cultura Económica
- Pilonieta, G. (1996) *Desarrollo de la inteligencia y del pensamiento divergente*. Bogotá: Mimeo.
- Prieto, M. D. (1989) *Modificabilidad cognitiva y PEI*. Madrid: Bruño.
- Senge, P. (1999) *La Danza del Cambio*. Bogotá: Ed. Norma