

FORMACIÓN DEL FORMADOR DE PERSONAS ADULTAS:  
DE LA REALIZACIÓN PROFESIONAL A LA  
TRANSFORMACIÓN PERMANENTE DE LOS ENTORNOS  
COMUNITARIOS

*Formation of the forming one of adult persons: of the  
professional accomplishment to the permanent  
transformation of the community environments*

*Formation du formateur de personnes adultes: de la  
réalisation professionnelle à la transformation  
permanente des environnements communautaires*

Antonio MEDINA RIVILLA y M. C. DOMÍNGUEZ GARRIDO  
*Facultad de Educación. UNE*

BIBLID [0212 - 5374 (2001) 19; 353-383]

Ref. Bibl. ANTONIO MEDINA RIVILLA y M. C. DOMÍNGUEZ GARRIDO. Formación del formador de personas adultas: de la realización profesional a la transformación permanente de los entornos comunitarios. *Enseñanza*, 19, 2001, 353-383.

RESUMEN: La formación y actualización permanente es un deber y un derecho de los formadores, y un compromiso de las administraciones e instituciones educativas. Los modelos y estrategias de formación del formador se han ido adaptando a las situaciones en las que actúan los formadores. Entre los modelos que más hemos desarrollado con los formadores destacamos:

1. El proceso de autoconocimiento e identidad profesional desde la narrativa justificada de la propia autobiografía formativa.

2. La construcción del saber práctico.
3. El proceso de desarrollo profesional en equipo, con apoyo entre colegas.
4. La creación de una cultura de colaboración.

Estas amplias perspectivas se complementan con la transformación de la práctica reflexiva individualizada, que facilita el avance del conocimiento profesional y la madurez formativa de los formadores.

Estas perspectivas se integran en un modelo pensativo-colaborativo, fundamentado en un proceso de indagación continua y de avance del saber profesional en coherencia con las teorías implícitas de los formadores/as. El formador/a ha de encontrar las claves para diseñar su itinerario de profesionalización y vivirlo en continua mejora y diálogo con colegas, abierto a las demandas de la comunidad y a los retos -sociolaborales, necesitados de un aprendizaje a lo largo de la vida.

*Palabras clave:* Formación profesional, formación de formadores, transformación de los entornos comunitarios.

*SUMMARY:* The formation and permanent update is a duty and a right of the forming ones, and a commitment of the administrations and educational institutions. The models and strategies of formation of the forming one have been adapting to situations in which they actuate the forming ones. Among the models that more we have developed with the forming ones we stand out:

1. The process of self-knowledge and identity professional from the narrative of the own formative autobiography.
2. The construction of to know practically.
3. The process of professional development in equipment, with support between colleagues.
4. The creation of a culture of collaboration. These wide perspectives complement each other with the transformation of reflexive individualized practice, which facilitates the advance of the professional knowledge and formative maturity of the forming ones.

These perspectives join a thoughtful model of collaboration, based on a process of constant investigation and of advance of to know professional in coherence with the implicit theories of the forming ones. The forming one has to find the keys to design his itinerary of professionalization and it to live in continuous improvement and dialogue with colleagues, opened to the demands of the community and to the sociolabor challenges needed a learning along the life.

*Key words:* Professional, forming development of forming, transformation of the community environment.

*RÉSUMÉ:* La formation et actualisation permanente est un devoir et un droit des formateurs, et un engagement des administrations et des institutions éducatives. Les modèles et les stratégies de formation des formateurs s'ont adaptées aux situations où travaillent les formateurs. Parmi les modèles que nous avons développés avec les formateurs, nous pouvons citer:

1. Le processus de connaissance de soi-même et d'identité professionnelle a partir de la narration justifiée de la propre autobiographie formatrice.

2. La construction du savoir pratique.
3. Le processus de développement professionnel en équipe, avec l'aide des collègues.
4. La création d'une culture de collaboration.

Ces larges perspectives se complètent avec la transformation de la pratique réflexive individualisée, qui facilite l'avance du connaissance professionnel et la maturité formatrice des formateurs.

Ces perspectives s'intègrent dans un modèle pensif-collaborateur, fondé a partir d'un processus de recherche continuée et de l'avancement du savoir professionnel cohérent avec les théories implicites des formateurs. Le formateur doit rencontrer les clés pour esquisser son itinéraire de professionnalisation et le vivre a travers d'une constante amélioration et d'un dialogue permanent avec ses collègues. Il doit aussi s'ouvrir aux demandes de la communauté et aux défis sociaux et de l'emploi dont nous avons besoin au long de toute notre vie.

*Mots clés:* Développement professionnel, formateur de formateurs, transformation des environnements communautaire.

## 1. INTRODUCCIÓN

La formación es un proceso reflexivo-indagador mediante el cual los profesionales de la formación comprenden su realidad, la asimilan y toman decisiones para mejorarla. La formación de los formadores es un campo de investigación singular, necesitado de indagaciones que avalen las numerosas acciones llevadas a cabo por las diferentes instituciones, focalizadas en la actualización permanente y en la reconversión sociolaboral y transformadora de cuantos profesionales promueven la mejora integral de las personas y de las instituciones.

La formación del formador es más que una tautología, es una perspectiva de avance conceptual, metodológico y educativo, que marca una línea de mejora para las instituciones educativas y que tendrá una incidencia positiva en otros modelos de actualización profesional de los más diversos campos.

Nos planteamos en este sentido valorar los modelos y procesos de formación que hemos realizado en los últimos trabajos y deseamos adaptarlos a las exigencias de los diversos ámbitos, tales como: recursos humanos, calidad de las instituciones, formación basada en el desarrollo de las instituciones, formación eje de vivenciación integradora de las comunidades, nuevos espacios de avance profesionalizador... pero la razón de esta aportación es valorar las expectativas de los formadores y formandos para adecuar los modelos adoptados a los necesarios cambios: locales, comunitarios, laborales, interculturales, autoempleo...

## 2. EL APRENDIZAJE PROFESIONAL: MODOS DE CONOCIMIENTO DEL FORMADOR/A

El modelo de comprensión e interpretación de la realidad formativa es la base del conocimiento profesional, constituido en la síntesis del conjunto de competencias,

actitudes, saberes y estilos de visión de la concepción y práctica educativa.

El formador ha de realizar un aprendizaje profesional y profesionalizador, desde el cual ir generando nuevos modelos, adquiriendo procedimientos y proyectando su preparación en la mejora integral de sí mismo y de su comunidad. La tarea formativa se constituye en un referente esencial para afianzar la acción profesional requiriéndose un estilo de aprendizaje singularizado y mejorado, que lleva a incrementar el conocimiento y a ampliar el saber permanentemente.

El aprendizaje profesional es una actividad de asimilación y reelaboración de la práctica y concepciones formativas, entendiendo su tarea y tomando las decisiones más adecuadas a cada realidad, situaciones y grupos de trabajo.

¿Qué caracteriza este aprendizaje profesional?

La actitud abierta ante los retos de la formación de las personas adultas, el impacto de las nuevas tecnologías y la cultura específica de un mundo en continuo cambio, ante lo cual se interiorizan los retos, evidencian los procesos y se lleva a cabo un espacio creativo de conocimiento, sentimiento y comunicación compartida. La acción formativa es la tarea más compleja que desarrollan los formadores y en ella configuran el saber y las claves de una actuación plenamente profesional.

Aprender desde la actuación profesional es asumir un continuo proceso reflexivo, holístico y de gran implicación personal y situacional. La situación experiencial con las personas adultas es la base de los modelos y modalidades de creación del saber formativo, indagando acerca de las claves de cada comunidad, espacio de vida y núcleo del saber indagador.

El modo de conocer la tarea formativa es experiencial y holístico, ya que la relación con otros seres humanos marca un espacio de conocimiento profundizado y estructurado, consistiendo en un proceso de interacción empática y socio-comunicativa y desde el que se consolida el marco peculiar que capacita a cada profesional como formador/a.

La comprensión del conocimiento formativo requiere un proceso de situación y localización, insertando lo aprendido en la cultura global en la que se participa y dando una respuesta apropiada a los numerosos interrogantes y demandas de la comunidad y de cada uno de los participantes.

El formador se desarrolla en interacción con colegas y formadores, abierto a una realidad cambiante y compleja ante la que ha de dar nuevas respuestas coherentes con las inquietudes de los jóvenes y adultos y en continua actualización formativa va asentando un estilo particular de aprendizaje profesional. El conocimiento es un proceso de afianzamiento del saber, de búsqueda permanente y de proyección de lo interiorizado en su personalidad como protagonista de la formación en la comunidad en su conjunto.

El formador/a atiende a las numerosas realidades con las que interactúa y genera un clima de diálogo y mejora de los espacios culturales. Los modos de conocimiento práctico del formador están en consonancia con los grupos y los estilos de los participantes, con su identidad y las formas diferentes de atender y generar espacios de reflexión. El conocimiento práctico se apoya en el aprendizaje

experiencial, pero lo trasciende en la metodología de elaboración y en la consolidación de los hallazgos e implicación en la mejora de la práctica profesional.

El formador se apoya en su experiencia profesional y en el amplio intercambio con las expectativas y experiencias de los participantes, especialmente de los que viven procesos personales y sociales complejos, apoyándose en recrear ideas y adoptar decisiones acordes con los marcos transformacionales y las expectativas de aquéllos.

Configurar conocimiento formativo es el proceso y resultado de comprender y valorar las acciones formativas, atentos a los múltiples ambientes en los que se interactúa y en los que debe responderse con ideas adecuadas y estrategias sensibles a las necesidades de las personas implicadas. Esta variedad de situaciones demanda diferentes modos de conocer y estilos de reflexión, en los que cada persona actualiza sus vivencias, comparte las creencias y puede encontrar soluciones a sus múltiples necesidades culturales, socioemocionales y laborales.

El formador configura su conocimiento profesional detectando las numerosas necesidades y ajustando sus decisiones a los permanentes cambios del centro, de sí mismo y de los participantes. La amplitud de los cambiantes escenarios en los que ha de actuar el formador/a requiere numerosos procesos de reflexión y modos de superar la incertidumbre del presente y el reto del futuro, replanteándose la permanente necesidad de aprender y formarse mediante acciones adecuadas para comprender el cambio y sus implicaciones.

### 3. MODELO DE AUTODESARROLLO PROFESIONAL

Entre las diversas modalidades de formación, una de las más desarrolladas y apropiadas a la madurez del formador empático es el autodesarrollo profesional (Medina y Domínguez, 1997/1998), mediante el cual el formador es capaz de autoconocerse, diseñar su línea-itinerario de formación, compartido con colegas y sentirse coprotagonista del cambio personal, integrado en un marco de transformación institucional.

El proceso de autodesenvolvimiento se concreta y hace realidad desde el *autoconocimiento*, como hemos desarrollado con más amplitud en el proceso de la autobiografía representativa, cercana a un eje directriz del proceso de pleno reconocimiento entre nuestra trayectoria profesional, asentada en el retroprospectismo y en la búsqueda del sentido de nuestra propia biografía profesional, en el transcurso de la historia compartida con estudiantes y colegas.

#### 3.1. La autobiografía

Medina (1996/1997), Huber (1993), etc., han evidenciado que la perspectiva histórica, centrada en el autoanálisis de las experiencias formativas más representativas, en la línea de vida o en el diálogo cobioográfico, aportan una gran riqueza al avance profesional del formador/a, pudiendo profundizar en su proceso de desarrollo en los

siguientes aspectos:

- Un conocimiento formal y profesional más profundo.
- Un estilo de saber y aprender narrativo-interrogativo desde la propia realización profesional.
- La emergencia de concepciones, experiencias, rasgos, etc., que no habían sido suficientemente compartidas y valoradas.
- La crítica profunda a nuestra propia línea profesional-existencial.
- La aceptación y autoadaptación al modo propio de conocer, comprenderse y aceptarse creadoramente.

Estos aspectos han contribuido a evidenciar en cada formador los procesos más representativos y a situarle en el verdadero responsable de su realización y desarrollo profesional.

La reflexión autobiográfica está necesariamente unida a la metodología narrativa, como modalidad indagadora más coherente con aquélla, que requiere, tanto de la hermenéutica como del interaccionismo simbólico para generar programas y procesos de comprensión profunda de la concepción y práctica formativa. Esta narración autobiográfica ha de completarse con el análisis profundo del contenido, la creación de categorías y matrices de análisis y el debate fecundo/formal y colaborativo en torno a los elementos más representativos del saber, los modos de avanzar el conocimiento y los procedimientos de transformación de la autorreflexión en un espacio fecundo de contrastes, avances y significativos procesos vivenciales compartidos.

### 3.2. *El itinerario de autodesarrollo profesional*

El itinerario personal se ha de asentar en el autoconocimiento y la comprensión de las realidades existenciales que hemos vivido y compartido, mientras el itinerario profesional se concentra en el estudio de las experiencias formativas más valiosas, generadas desde la propia singularidad y en equipo, éstas en la esfera de la cultura de colaboración vivida en un proceso amplio de continua y fecunda transformación formativa. La realidad educativa es compleja y requiere una permanente revisión y horizontes abiertos al saber y comprender cada situación, considerada en todas sus dimensiones.

El itinerario surge de la decisión de cada formador/a por dar respuestas a las diferentes creencias y vivencias y a la comprensión profunda de los modos de concebir la multiculturalidad, especialmente los que se relacionan con los problemas profesionales y su integración en las situaciones de los grupos y los espacios socio-laborales. El itinerario ha de responder a las expectativas, necesidades e intereses, prioritariamente del formador/a a la vez que a la comprensión extensa e intensa de los modos y modelos de desarrollo de los formadores y las comunidades. El itinerario, siendo personal y autoprofesional, requiere una visión globalizada y complementaria de las más específicas exigencias y procesos y los retos de cada comunidad en y con la que nos relacionamos e intercambiamos el modo de

saber, ser y realizar una actividad formativa fecunda y creadora.

La narrativa autobiográfica devuelve al formador el sentido de la realidad, apertura a los cambios y el protagonismo derivado del autoconocimiento profundo.

¿Qué puede apoyar esta línea de autodesarrollo profesional?

El conjunto de acciones y los permanentes retos, tanto globalizadores e interculturales, como la urgente profundización en la identidad del que se vive a sí mismo como formador/a.

La libre decisión de dar respuesta al cambio creativo de cada comunidad y a los desafíos personales ha de apoyarse en los modelos y modalidades de construcción del saber, en los que se valore la confianza alcanzada y el nivel de la imagen de sí mismo y de su entorno. Este proceso de afianzamiento personal, profesional y contextualizado necesita apoyarse en los modelos de autodesarrollo profesional, devolviendo a cada formador su iniciativa y el compromiso de aprender a aprender, generando un clima de mejora profesional en el que los responsables del proceso formativo se vivan plenamente urgidos de la mejora y convertidos en los principales responsables de su desarrollo integral como docentes.

¿Hacia qué modelo de autodesarrollo profesional hemos de tender?

Aquel en el que cada formador se implique radicalmente en su actualización pensativo-cultural, valorando su estilo de pensamiento y creencias esenciales en torno a la formación e integrando el saber con las emociones y modos de avance indagador orientados al desempeño de una práctica creadora y humanista, que apunte a modos interculturales, vivenciadores y generadores de un compromiso irrenunciable con la actualización permanente.

#### 4. MODELO DE CODESARROLLO PROFESIONAL: EL APRENDIZAJE PROFESIONAL COLABORATIVO

La actualización profesional del formador/a ha de ligarse a la mejora y transformación global de la institución formativa en la que trabaja y de los espacios generales/comunitarios en los que incide, abriendo continuas expectativas a los equipos de formadores.

La cultura de colaboración para los docentes en general y los formadores de personas adultas en particular, se evidencia como el horizonte más apropiado de desarrollo profesional y afianzamiento del formador como configurador del cambio educativo y la transformación de las instituciones del saber y hacer innovador. El codesarrollo profesional es la acción necesaria entre colegas para avanzar en la actualización del pensamiento y la acción formativa, básicamente generada en la búsqueda común de los procesos y claves de mejora continua del proceso educativo y del desarrollo de las instituciones.

El codesarrollo profesional aprovecha la creación autobiográfica y las experiencias reflexivas de los formadores mediante las cuales cada participante se beneficia de las aportaciones de los demás y ofrece su propia perspectiva, valorando la incidencia de los demás y experimentando en su desarrollo personal la repercusión que las reflexiones y vivencias de los restantes colegas pueden tener en el propio

proceso de mejora.

El codesarrollo entre formadores es posible si se consolida una cultura de colaboración y recíprocamente ésta se asienta, si el conjunto de formadores/as comporta un espacio nuevo de búsqueda, avance y satisfacción personal y profesional.

La perspectiva de colaboración en la formación de formadores es posible si el grupo es capaz de identificar un proyecto común y una metodología adecuada al cambio positivo y al fomento del clima de diálogo y confianza entre todos los implicados. La base de la colaboración es la asunción de concepciones, ideas, actitudes, problemas y expectativas en torno a la formación entre los formadores y equipos, reflexionando conjuntamente acerca del significado y proyección de la acción formativa en los formadores y en la comunidad. La colaboración requiere una actitud y sensibilidad de confianza, apoyo y búsqueda permanente, ampliando en todo momento la reciprocidad y la interrelación entre todos los participantes, quienes se caracterizan por aprender entre sí y trabajar en la transformación global de la institución.

La formación en colaboración es un proceso de indagación compartida y de mejora generada personalmente y en equipo entre la mayoría de los colegas que diseñan el proyecto y las bases de mejora continua en los centros y grupos con los que interactúan. La capacidad formativa entre iguales y con los diferentes participantes es una perspectiva emergida en todos los ámbitos institucionales, pero en los centros de formación y las comunidades es una orientación fecunda y esencialmente transformadora.

Las vivencias de colaboración se enriquecen continuamente desde la radical búsqueda y empatía entre los formadores, convertidos en actores de la coformación y de la apertura continua. Las concepciones y prácticas se transforman en colaborativas al sentirse y compartirse como proyectos globales que pretenden que todos los participantes alcancen un óptimo desarrollo profesional y formativo.

El aprendizaje del desarrollo profesional en colaboración es una de las modalidades más necesarias y enriquecedoras de los formadores que no se alcanza con la reflexión aislada, sino que se apoya en un modo nuevo de compartir y decidir en equipo los procesos y resultados de la formación con jóvenes y adultos que se pretende desarrollar.

El proceso de aprendizaje es sutil y complejo, tan incierto como las relaciones entre los seres humanos, quienes deben vivir en interacción con otros colegas y asumir el nuevo espacio de intercambio entre iguales.

¿Cómo contribuye el aprendizaje en colaboración y de la colaboración para formarnos?

La acción formativa es esencialmente un proceso de realización y consecución de un estilo transformador de conocimiento y de comprensión de las acciones educativas, que se basa en los sentimientos y modos de solución de situaciones complejas en las que interactúan los seres humanos. La imitación, creación e indagación permanente, junto al diálogo y a la reflexión compartida, constituyen las acciones esenciales para aprender a colaborar a la vez que es la actividad en colaboración la

que estimula a los seres humanos para alcanzar nuevas ideas, ampliar el saber y mejorar la conciencia de reciprocidad entre todos.

La respuesta a los procesos colaborativos y la implicación profunda necesita de la valoración de los modos y modelos de aprender a compartir y sentirse miembro de un equipo de formadores que piensa y se hace eco de las dificultades y procesos de mejora en colaboración a los que hemos de tender, pensar y utilizar para codesarrollarnos.

La acción formadora en un sentido más amplio es esencialmente colaboradora y significativa, ampliando las decisiones y los marcos entre los que cada formador ha de aprender a mejorar en todas sus dimensiones y procesos.

¿Cómo se asienta y consolida esta cultura de colaboración desde el formador/a?

El formador avanza en esta cultura intercolaborativa al desarrollar programas y proyectos que capaciten íntegramente a otras personas y profundice en el trabajo en equipo con formadores y colegas, comprendiendo la complejidad de las diferentes aportaciones y la urgente necesidad de implicarse como círculo interactivo de colaboración personal, institucional y comunitaria. Hemos de indagar conjuntamente en la génesis, claves y perspectivas de avance entre todos los formadores/as en el marco del centro, las comunidades y los múltiples procesos de actualización profesional en los que se sientan implicados.

La cultura de colaboración se apoya en el sentido y sentimientos vividos de búsqueda y trabajo en equipo, que plantea a todos los participantes una actitud de cercanía y les lleva a compartir las creencias, expectativas y valores, mediante los que emerger continua y solidariamente soluciones adecuadas a la innovación integral de los formadores y las instituciones. El proceso de colaboración es un horizonte abierto a la mejora, vivenciación y creación de ideas y acciones comprometidas con el respaldo mutuo, la crítica en equipo y el esfuerzo de solución de problemas y modos creativos de entender la realidad.

La cultura colaborativa propugna la armonía entre el pleno desenvolvimiento autoprofesional y la realización del equipo de formadores/as como ecosistema de avance integral y compartido del desarrollo de los participantes. La formación en la cultura colaborativa es tan determinante como la construcción de tal cultura en y desde la que podemos aprender a coformarnos y avanzar profesionalmente, ya que es el modelo de realización de los formadores/as más fecundo.

El avance en la cultura de colaboración se logra mediante el apoyo y la implicación de la mayoría de los participantes, viviéndose en continuo esfuerzo e interacción. El formador ha de encontrar razones y afianzar sus creencias en la virtualidad y significación de esta perspectiva de formación, a la vez que ha de capacitarse para comprenderla y asumirla actuando en coherencia con ella.

La actualización en la colaboración es una necesidad y un objetivo de formación que hemos de lograr en interdependencia de todos los participantes y en empatía con los formadores (Medina y Domínguez, 1995). El modelo pensativo-colaborativo ha servido para relacionar la importancia de comprender y pensar la

acción en común de los participantes con la vivencia de la cultura participativa, configurando las bases de la actualización permanente del profesorado, ya que desde el pensamiento-sentido (De la Torre, 1999) y la continua vivencia en comunidad se afianzan unos modos de copensar, creando un nuevo espacio de reflexión compartida (Medina y Domínguez, 1997: *Del pensamiento al interpensamiento colaborativo*).

El peso de la cultura del pensamiento es necesario incluso en la cultura de la colaboración y en el proceso de pensar en colaboración, es una base para la toma de decisiones en equipo y del avance institucional del formador/a. Parrilla y Daniels (2000: 387) han aplicado el valor del trabajo colaborativo en culturas de diversidad y concluyen: que esta modalidad de trabajo institucional configura «un espacio reflexivo, una estructura organizativa formal, un estilo horizontal que facilita el proceso de análisis y solución de problemas... incrementándose la autoestima, autosuficiencia... y una visión más ecológica de la realidad».

Uno de los condicionantes que más inciden en la configuración de la nueva cultura es la adquisición de la capacidad de diálogo, los modos de aprendizaje situado (Huber, 2000: 323), y hemos de aprender en ecosistemas auténticos y seleccionar conocimientos comprobadamente substanciales.

Mingorance (2000: 366) apoya la visión de «pensar agudamente problemas complejos, actuar innovadora y coordinadamente y desarrollar el aprendizaje entre equipos».

Bolívar (1999) ha defendido el aprendizaje colaborativo en el proceso de interiorización y desarrollo institucional de los centros educativos, cuya principal tarea común es generar un marco de coaprendizaje.

Este espacio de vivencia compartida ha de ser continuamente pensado, sistemáticamente investigado y existencialmente compartido. El profesional de jóvenes y personas adultas se actualiza desde una práctica educativa y lo hace con mayor calidad si incorpora la correflexión y la cultura de colaboración como el estilo y la finalidad esencial de una realización integral.

¿Qué se genera en una institución comprometida con la cultura de colaboración?

Un nuevo espacio de vida de comprensión y diálogo, que no se puede trabajar sin procesos y bases adecuadas para aprender colaborativa e indagadoramente. La actualización profesional en este clima marca una línea de mejora continua y de exigencia en la que todos los participantes se sienten personas, que llevan a cabo una acción global, holística y con proyección en la comunidad en un sentido más amplio.

El modelo pensativo-colaborativo es una concepción y vivenciación que posibilita estilos creadores y saberes emergidos desde el diálogo, la búsqueda común y los modos integradores de coaprender e indagar personalmente y en equipo.

## 5. DESARROLLO E IDENTIDAD PROFESIONAL

La línea de actualización profesional ha de ser coherente con la personalidad del formador/a, a la vez que propiciar un proceso de transformación y

mejora singular y comunitaria. Uno de los ejes del desarrollo profesional radica en la consolidación y ampliación de la identidad, que representa la adquisición de un adecuado nivel de confianza, búsqueda y asunción de la tarea formativa.

El desarrollo de la identidad (Medina, 1999: 64) está «estrechamente unido al autoconcepto y al autodesarrollo profesional, produciéndose un intercambio creativo y permanente entre el saber y el ser, que evidencia la capacidad de los sujetos para aprender a evolucionar y construir su propia línea de afirmación personal». Hemos insistido en que la identidad personal se consolida «cuando cada docente descubre sus ideas básicas, emerge sus creencias implícitas acerca de sí mismo y de su situación con los colegas y participantes». La identidad con la tarea profesional y la mejora integral de las comarcas y comunidades es un proceso complejo, pero necesario para que los formadores vivan en plena implicación con los programas y proyectos de tales comunidades.

La identidad profesional se va alcanzando mediante la realización personal en todas sus dimensiones, el compromiso institucional y la necesaria armonía entre el pensamiento y la acción, la planificación personal y el desarrollo del proyecto/programas comunitarios e interinstitucionales.

El avance en la identidad está estrechamente ligado al modo de conocerse, aceptarse y relacionarse con las demás personas, quienes deben compartir las bases y las claves en las que tales seres humanos se implican y generan modelos de avance personal y comunitario.

El formador/a, que vive como persona que construye espacios de vida con amplitud socio emocional y proyección creadora entre iguales, diseña un plan institucional para la transformación de las comunidades en colaboración con otros colegas.

La identidad profesional se explicita en las diferentes esferas del formador:

- La personalidad y el estilo socioemocional, que se va consolidando y mejorando en un esfuerzo vital-situacional compartido.
- La proyección e implicación con los colegas, quienes pueden asentar una cultura de vida profesional, avance en equipo y un modo de aprender a asentar una conformación implicadora.
- La participación y liderazgo con jóvenes y personas adultas, quienes son las personas inmediatas de su consideración y proyección formativa, en los más variados ámbitos y situaciones.
- La incidencia en la comunidad, bien comarcal, ciudadana, multicultural, etc., que es la más necesaria y coherente de las actuaciones del formador/a.
- La amplitud globalizadora, que asume el avance de una sociedad intercomunicada, incierta y creadora, en coherencia con los múltiples espacios y vivencias de un mundo poco cohesionado y muy acelerado en los continuos proyectos y programas mundiales, pero hondamente requerido de una revitalización de lo local, de lo próximo, de la raíz primigenia en cada comunidad y muy abierto a la intercomunidad.

- El desafío de la interculturalidad e incertidumbre, como realidad compleja, fluida e influyente en los más diversos ámbitos y programas de desarrollo local-comarcal.
- La intercomarcalidad e interprogramas de mejora entre comunidades, instituciones y modelos de desarrollo sostenible.

Este conjunto de esferas pone de manifiesto que en coherencia con una cultura creativo-transformadora, el formador ha de aprender a formarse y a generar un proceso de avance continuo de su identidad, entendida como una línea de desarrollo permanente, de afirmación de la acción formativa y de afianzamiento de las instituciones en las que tiene valor y pleno sentido su tarea. Se mejora la identidad si en cada una de estas esferas y en su visión holística se comprende el sentido y la proyección que han de llevarse a cabo, su razón de ser y esencialmente el papel de impulso y compromiso que en su globalidad ha de realizarse.

El formador actúa en ellas con una visión prospectiva, enraizado en su propia historia, pero abierto a un diálogo de mejora continua, de búsqueda sincera y de vivenciación superadora de nuevos estilos, modos de interacción y avances coherentes con modelos de desarrollo sostenible. La generación de la identidad y del compromiso compartido con otros formadores, instituciones y comunidades, en el marco de los principios de interculturalidad y globalización, determina la aceptación de espacios de incertidumbre y genera un modo nuevo de vivenciar la cultura formativa y la transformación institucional.

La cultura de la identidad transformadora y abierta es una necesidad básica de los formadores, que nos lleva a pensar y a actuar para que sea posible su diseño y aplicación en los programas de capacitación de formadores/as.

¿Qué actuaciones han de llevarse a cabo para mejorar la identidad profesional?

Los trabajos que venimos desarrollando (Medina y Domínguez, 2000; Medina, 1996, entre otros), nos han puesto de manifiesto que la mejora de la identidad está ligada a la vez a la afirmación y pleno autoconocimiento de los formadores/as, quienes se constituyen en los principales corresponsables de su formación y desarrollo profesional.

En páginas anteriores nos hemos referido a las investigaciones en el análisis y utilización de las narraciones autobiográficas, de los problemas compartidos y de la vivenciación conarrada de las biografías; aun es más necesaria la emergencia de las actuaciones y la comprensión profunda de lo realizado en los centros y comunidades.

Nos hemos planteado la cultura compartida y la colaboración como campo y finalidad de formación y la base está en una integración superadora y complementaria del autoconocimiento profundo, localizado y situacional de cada formador con la intercomunicación de las experiencias más representativas con colegas, expertos y participantes en general.

El proceso de identificación profesional está estrechamente ligado a la calidad y satisfacción de las propias acciones formativas y al reconocimiento que de

las mismas se alcanza en la sociedad en su conjunto y, en particular, en las comunidades cercanas en las que cada formador/a interactúan. Se produce una línea de profesionalización al avanzar en las actividades formativas que capacitan a los jóvenes y personas maduras a la vez que se profundiza en la realidad profesional e institucional.

Los formadores necesitan compartir colegiadamente sus experiencias profesionales, profundizando en el significado y la proyección de las mismas, ampliando los logros a otras personas a las que, indirectamente, ha de afectar su formación. Así se mejora la identidad formativa al experimentar la propia satisfacción con la de los demás y al ser capaces de dar respuestas creativas a los numerosos interrogantes de jóvenes y adultos instalados en la sociedad de la información y necesitados del manejo y adaptación de las ingentes bases de datos a los problemas concretos de su vida ordinaria. La identidad supera las limitaciones de los continuos cambios y permite dar una línea de afianzamiento y reconocimiento personalizado, más allá de los permanentes cambios y procesos de mejora.

La complementariedad entre desarrollo profesional y la identidad se basa en la incidencia que el propio desarrollo tiene en la mejora de la identidad, convirtiéndose ésta, tanto en la finalidad de aquél como en la evidencia de su calidad. Los formadores al capacitarse y mejorar profesionalmente incrementan su nivel de realización y consolidan la confianza y estima que tienen en la actividad formativa.

## 6. LA ACCIÓN DEL FORMADOR EN PROCESOS COMUNITARIOS

Una de las líneas de trabajo que nos ha preocupado ha sido la auto y correalización profesional desde el entorno existencial y comunitario (Medina y Domínguez, 1996, 2000 y Medina, 1999), convencidos de que la tarea del formador es esencialmente una acción comunitaria, implicada en la mejora de un ecosistema y generadora de una cultura formativa que atañe a la comunidad en su conjunto, aunque se focalice en cada formador/a.

La capacitación del profesorado, y de los formadores/as en particular, para atender a las necesidades y desafíos de la comunidad y desarrollar los programas más valiosos es una tarea básica para los responsables de la actualización profesional de estos formadores. Los formadores/as han de responder a los continuos cambios y problemas de los grupos con los que interactúan, a la vez que esta acción, realizada de modo reflexivo y riguroso, es la mejor forma de incidir en su desarrollo profesional.

¿Qué exigencias plantean las comunidades, comarcas y ciudades a los formadores?

La responsabilidad de los formadores/as ante estos continuos retos se ha de concretar en compartir con toda la comunidad la cultura de colaboración, la concepción del desarrollo sostenible, la calidad de vida y la mejora integral de la comunidad. La formación ha de asumir la formación básica, pero situándola en las perspectivas y demandas de una comunidad en continua apertura y urgida de cam-

bios creativos y fecundos.

Estas nuevas exigencias dependen de cada comunidad siendo los retos de los meso y microentornos los nuevos interrogantes y responsabilidades de los formadores, en sincronía con las preocupaciones de cada joven y adulto, en cuanto ser humano, que precisa una dedicación y modalidad formativa acorde con su itinerario profesional.

¿Qué competencias y reflexiones justificadas ha de alcanzar cada formador/a en entornos en evolución (comarcas, ciudades, regiones...)?

- La principal capacidad y habilidad del formador en estos entornos es su actitud abierta, comprometida y de ilusionado impulso para mejorar y compartir con toda la comunidad sus ideas, concepciones y proyectos.
- El compromiso con la capacidad de gestión, coordinación y ordenación de recursos a las necesidades de todos y cada uno de los participantes.
- La habilidad de colaborar, entusiasmar y generar capacidad de iniciativa y creación de ideas, actitudes y comportamientos favorables a la mejora integral.
- La vivencia y el equilibrio socioemotivo para atender las múltiples demandas de la comunidad a cada formador.
- La anticipación y previsión de necesidades y retos ante los que la comunidad y los formadores/as han de dar respuestas, conscientes de las continuas exigencias y del avance urgente en los valores más necesarios (espirituales, materiales, funcionales, personalizadores, etc.), que dan a los formadores nuevos horizontes de implicación y coformación con los formadores y la comunidad.
- La búsqueda de recursos y de medios en las diversas instituciones: locales, autonómicas e internacionales, asumiendo un estilo diferente de colaboración y encuentro con otras culturas.
- La apertura a la complejidad y los cambiantes estilos de vida en los que los seres humanos son requeridos en su globalidad personal y existencial, valorando los procesos de cambio y de urgencia por encontrar un modo de respuesta creativo y selectivo.

La amplitud de tareas y desafíos de los cambiantes entornos demandan la actualización profesional del formador/a y la necesidad de atender los problemas, dando respuestas adecuadas a los mismos. La preparación en las competencias se ha de valorar desde la misma práctica y comprenderla en toda su amplitud existencial e institucional.

El modelo que hemos aplicado es el de la indagación colaborativa contextualizada, partiendo del autoanálisis de la práctica de cada comunidad y grupo de encuentro implicado. La tarea formativa es el núcleo de la auto o correalización profesional, ligada a la complejidad de las inquietudes de cada grupo y conjunto de participantes y colegas con los que se plantea la línea y el programa de desarrollo profesional.

El profesional implicado en su comunidad ha de lograr aplicar la investigación participativa y la transformación profesional de las personas y empresas. Esta capacitación supera y consolida lo anterior dando al formador un protagonismo innovador que aprovecha el trabajo de cada participante, implicándose en la mejora continua de cada comunidad.

¿Qué ha de aprender el formador/a para que contribuya a la mejora integral de la comunidad/comarca?

El formador ha de valorar y actuar ante las demandas emergentes y cambiantes de las comunidades, siendo necesario indagar acerca de los límites y posibilidades de tales situaciones, seleccionando la metodología adecuada para responder a las mismas. Los formandos esperan del formador/a un mayor protagonismo, estímulo y capacidad de colaboración, generando espacios de pleno diálogo y confianza en la mejora de los procesos y resultados de las comunidades.

Hemos de reflexionar acerca del modelo de calidad de vida, desarrollo de la comunidad y entorno globalizado socioeconómico más acorde con las transformaciones de las comarcas, regiones y un mundo globalizado. Estos retos llevan al profesorado a aprender a relacionarse, interactuar y mejorar la acción coformativa de los participantes-formadores-autoridades, expertos y otras comunidades, logrando desde la observación minuciosa de los problemas, pasar a la reflexión y comprensión en su totalidad.

La indagación participativa es una metodología heurística que ha de comprender y aplicar con creatividad cada formador/a, incorporando a las personas adultas con las que trabaja a un proceso de reflexión y desarrollo integral permanente, interrogándose acerca del sentido y las claves de cada realidad en la que interactúa y ante la que ha de responder personalmente y en colaboración.

El aprendizaje de esta modalidad investigadora sitúa a los seres humanos en un espacio de armónica incertidumbre e indagación continua, capacitándoles para comprenderse a sí mismos en su complejidad singular y en interacción con los demás.

El formador/a que integra esta visión metodológica en el conjunto de sus métodos de enseñanza-aprendizaje elabora un modelo de acción fundamentado, flexible y creador de saber/saber-hacer y proyección en la amplia realidad comunitaria. Esta comunidad se convierte en un ecosistema generador de ideas, problemas, expectativas y modalidades de mejora intelectual y profesional para el formador/a, que vive su realidad profesional como un ámbito de indagación, reflexión y valoración de cuanto acontece en sus opciones formativas y en los logros que alcanza cada formando en el ecosistema social en el que interactúa.

El formador que desarrolla esta perspectiva formativa logra una especial capacitación al comprometerse en los procesos de construcción de la realidad tal como los desempeñan las personas adultas, contribuyendo a su formalización y permanente investigación. Se aprende a aprender e indagar de modo coformativo, implicándose en él, aprovechando la metodología de solución de problemas al sentirse

valorado y apoyado creadora y críticamente por el equipo en el que interactúa y ante el que toma las decisiones más fundamentales.

La actuación reflexiva se lleva a cabo al explicitar y dar sentido al campo problemático que preocupa a las personas adultas y en él se sitúa incorporando a la perspectiva de investigación participativa otros métodos, dándole mayor amplitud y fundamentación; entre ellos la narrativa-autobiográfica, la observación participante, el interaccionismo simbólico y las aportaciones del estudio de caso, convirtiendo el grupo de formación (formador y formandos) en un ecosistema de indagación riguroso y contextualizado en sus dimensiones personal, comunitaria (local-comarcal-ciudadana), con apertura a un espacio europeo globalizador y de total interdependencia y a un marco universal por su gran proyección en Hispanoamérica o en el resto del planeta, con gran flexibilidad y empatía con el continente africano, más identificado y creador, a la vez que abierto a las grandes posibilidades de la interculturalidad.

La indagación participante sitúa al formador en un marco de rigurosa y abierta reflexión, compartiendo con los demás los principales hallazgos y las tareas más genuinamente formativas, emergiendo de la observación y la interpretación profunda de la comunidad y los retos formativos las principales respuestas conceptuales, metodológicas y transformadoras, que preocupan a la comunidad en su globalidad y a cada participante en su proyecto personal, sociolaboral y transformador en el que se sitúa.

#### 7. EL FORMADOR OCUPACIONAL: RETOS PARA EL CAMBIO SOCIOECONÓMICO Y CULTURAL

El formador/a no acaba su tarea en una capacitación personal, autónoma y reflexiva, sino que ha de situarse y formar a otras personas para dar alguna respuesta creíble ante la sociedad, dado el deber/derecho más inalienable del ser humano, su dimensión laboral transformadora ha de prepararle para interactuar en su comunidad, ecosistema humano en el que ha de vivir, actualizarse y mejorar continuamente como persona y ser humano.

El formador en esta dimensión, siguiendo los trabajos de Ferrández (1995) y Villar (2000), evidencia que la nueva competencia que ha de alcanzar el formador implica la cultura de la empresa más allá del sentido clásico, optando entre tres grandes propuestas: la visión de la empresa en el modelo más coherente de calidad (Peña, *La calidad, la utopía más práctica*), la visión social-cooperativa como la empresa implicada en la acción colaborativo-social y la autonomía y el autoempleo (el empleador, Comunidad de Madrid); al menos desde estas tres visiones el modelo de formador/a que ha de responder a esta complejidad empresarial señala grandes desafíos, vivencias y experiencias para poder capacitarse y responder adecuadamente a la realidad sociohistórica y globalizadora, con grandes esfuerzos y la emergencia de lo local-comarcal (Domínguez y cols., 1996; Medina y Peña, 1999), que avalan una nueva manera de aprender a aprender, comprender nuestra cambiante realidad y de entendernos como personas que dan soluciones creativas a

los desconocidos problemas sociolaborales y empresariales, intentando adaptar y transformar continuamente los valores sociales a los nuevos ecosistemas comunitarios.

El formador ha de dominar las técnicas para profundizar en los procesos formativos desde una reflexión profunda en cada momento interactivo del proceso de enseñanza-aprendizaje; viviéndose como formador/a (Ferrández, 1995) y completando su conocimiento laboral y prospectivo, mediante los laboratorios ocupacionales en los que emergen los saberes, requisitos y competencias más adecuados «para ejercer profesiones y ocupar puestos de trabajo».

Villar (2000), siguiendo a Doidge y cols. (1998: 60) considera que el formador ha de entregarse a una actividad docente que realice las mediaciones sobre el empleo y lleve a cabo las previsiones y desafíos del mercado laboral, profundizando «en las destrezas que dan sentido a su vida laboral». Entre las capacidades que debe alcanzar el formador subraya:

- Destrezas personales: conocimiento de sí mismo; procesuales: conocimientos prácticos; sociales: conocimiento de las personas; productos: conocimiento de los resultados y estimación de los logros y políticos: dominio de las relaciones sociales y estructurales, situando el énfasis en la profundidad y desarrollo integral del ser humano como persona y responsable laboral y en las organizaciones, núcleos de mejora institucional y social.

Villar (2000) sintetiza la formación del formador en el marco sociolaboral y en los procesos de enseñanza-aprendizaje, proponiendo:

- Dominio de los modelos de enseñanza-aprendizaje, conocimiento y experiencia profesional, iniciativa y solución de problemas, comunicación entre participantes, procesos y capacidad de toma de decisiones; análisis de la indagación y trabajo en equipo, ambiente de trabajo y coordinación de redes.

La gran emergencia de ocupaciones y evolución de los puestos de trabajo se configura en el gran desafío del formador, como impulsor de las ideas, capacitador de emprendedores y creador de espacios de apertura social permanente y de mejora integral de saberes-haceres indagadores-formadores.

¿Qué proceso formativo caracterizará a los formadores-indagadores en las acciones sociolaborales?

El formador se implicará en la formación proyectada a la realización personal y a la capacitación para el reto del empleo y la práctica de la solidaridad social, mediante la creación de nuevos puestos de trabajo y la óptima colaboración en ideas y formas de aprender a aprender, generando una cultura del desarrollo, calidad y transformación continua de la vida empresarial y los climas de trabajo en las instituciones.

El formador ha de replantearse el valor de la cultura laboral, de la emergencia y la complejidad de los nuevos empleos, considerando tanto las implicaciones de la interculturalidad como la de incertidumbre y cambio en los procesos productivos, avanzando en la reflexión e interdisciplinariedad de los núcleos de mejora y de las modalidades del mercado, interpretando, si es posible, los rasgos más relevantes de la vida sociolaboral, los traslados, evolución y la pluralidad de ofertas en nuestro espacio nacional, europeo y en otros ámbitos del planeta, capacitándose para colaborar con las diversas culturas, hechos productivos y escenarios sociolaborales.

El reto básico del formador es implicarse en los micro y mesoespacios comunitarios, entendiendo los desafíos del cambio pluricultural y sociolaboral y descifrando los elementos más representativos que, desde la cultura del ocio a los espacios indagadores, avalan un modo riguroso de aprender, innovar, colaborar en una concepción y práctica adecuada para entender a los seres humanos y actuar creadoramente para superar momentos y claves de dualización social, laboral e intelectual, que impide el esfuerzo de plena participación y de armonización social, sin los cuales los seres humanos son incapaces de mejorar y realizar los proyectos con el máximo nivel de éxito y satisfacción personal sociocomunitaria.

Villar (2000) ha hecho una propuesta creativa y que hemos desarrollado en otro trabajo (Medina y Domínguez, 2000) en los que el formador ha de configurar:

- Un itinerario propio de avance-carrera y transformación social.
- Una amplia colaboración en programas de desarrollo, en los que el formador se coforma entre colegas y desde la experiencia reflexiva.
- Una interprogramación pluri e integrada de instituciones y foros de formación presencial y a distancia con utilización de las realidades virtuales y creación de verdaderos foros de estudios y avance entre iguales, en los que los formadores coaprenden con los diferentes responsables y trabajadores de las distintas empresas.
- Círculos de colaboración, en los que se integran diferentes implicados y diseñan los elementos más representativos de la vida y estilos de producción, reelaboración de fuentes y presencia de las más singulares comunidades.
- La gestión del conocimiento personal y colaborativo, implicándose con colegas y evidenciando las principales fuentes del codesarrollo y ampliación de la intercultura en las empresas y las comunidades.

Esta nueva intercultura formativa ligada al reto sociolaboral nos plantea formas de valoración y apertura a la realidad profesionalizadora, atendiendo a los continuos cambios del espacio creativo y supra-competitivo de la vida empresarial.

Las modalidades empresariales y los estilos de presencia en el complejo mundo neoliberal, urgido de reflexiones pluri e interculturales, replantea al formador/a unas ideas fecundas para anticipar el futuro de la ambigüedad y atender así al difícil equilibrio entre los avances y dificultades de los nuevos empleos y de la

armonía personal de los jóvenes y adultos lanzados a un esfuerzo permanente por aprender a ser y a compartir espacios de vida, centrados en la producción y formas esenciales de vivirse y recuperarse como personas; comprometidos en la búsqueda de modelos de transformación entre el urgente desarrollo de lo local-comarcal-ciudadanía sostenible y las necesidades de una aldea globalizada, pero urgida de respeto profundo a todas las singularidades, de búsqueda y selección de lo más representativo y valioso del pasado, pero con una radical emergencia de actitudes abiertas, flexibles y anticipadoras de penetrantes y desafiantes mundos bioenergéticos, genéticos, sociotecnológicos, etc., ante los cuales es muy difícil una respuesta, pero se requiere acertar en las preguntas y vivirlas en interacción con los grandes marcos de codecisión, a la vez que reencontrando las grandes SEÑAS DE IDENTIDAD de cada micro y mesogrupa, intercultural y socio-geográficamente localizado desde los que el formador/a ha de redescubrir y asentar:

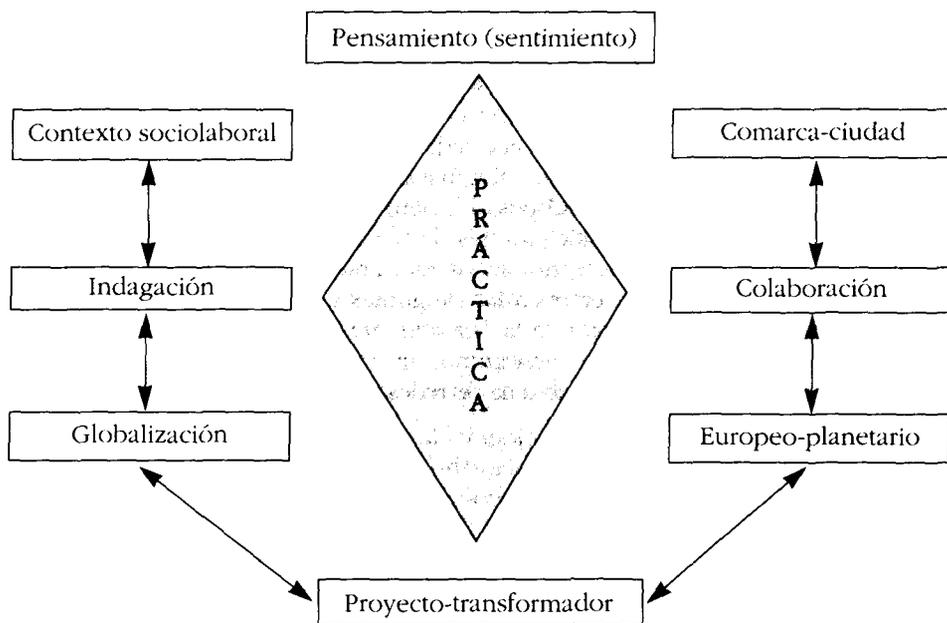
- Sus bases intelectuales y socioemocionales.
- Los cambiantes escenarios sociolaborales.
- Los desafíos tecnológicos, mítico-transformadores.
- Las ilusiones, siempre necesarias y fundamentadas.
- La apertura a asumir el papel de protagonista y orientador de nuevos valores.
- Los debates fecundos y el saber creativo, desde la confianza, el diálogo, la nueva interrelación y la permanente apertura a la complejidad (Ibáñez, 2000).

Este nuevo espacio es tan retador como los anteriores y reclama un modo diferente de enfocar la FORMACIÓN BÁSICA Y LA CAPACITACIÓN PROFESIONAL-OCUPACIONAL.

Es evidente la necesidad de «incorporar el marco conceptual sociolaboral en los programas y planes de formación profesional, junto a los nuevos contenidos de enseñanza, principios psicopedagógicos y desafíos tecnológicos, para lograr una formación adecuada del formador en los nuevos porqués» (Ferrández, 1995: 185), en los espacios de vivenciación laboral y en la capacitación para anticipar algunos de los principales retos que afectarán al formador/a del futuro.

#### 8. BASES PARA UNA ACTUACIÓN PROFESIONALIZADORA: ESTRATEGIAS PARA EL DESARROLLO CULTURAL Y PROFESIONAL DEL FORMADOR/A

El modelo propuesto por Ferrández (1995) y el que en la misma fecha elaboramos con C. Domínguez se ha caracterizado por reencontrar varios componentes a los que prioritariamente ha de atender la capacitación docente-formativa del formador/a que ampliamos.



La principal base es la formación del pensar-innovador en el ecosistema de una personalidad abierta, equilibrada y flexible, comprometida con los seres humanos e impulsora de los modelos de desarrollo sostenible en la metáfora de la GLOBALIZACIÓN, con predominio del avance integrado comarcal-ciudadano y con conciencia europea-planetaria.

La formación se ha de orientar a lograr una mente abierta y unas creencias emergentes-compartidas, basadas tanto en la autobiografía críticamente asumida como en el diálogo entre colegas y formandos, que posibiliten una estructura creadora y una búsqueda permanente del verdadero sentido del formador en un marco de complejidad sociolaboral, pero con incidencia empática y transformadora, cada vez más necesitado de nuevas competencias de conocimiento e interpretación de la realidad y de búsqueda sincera del papel indagador, que atañe a los diferentes entornos, procesos y proyectos en los que se genera un clima de plena autonomía en colaboración.

La capacitación intelectual se basa en un proceso de indagación rigurosa y de valoración permanente de los hallazgos y resultados de los diferentes parámetros y de la auto y coformación. El enfoque de la indagación como base formativa requiere que el formador se plantee su formación, como un verdadero proceso de indagación, aprendiendo desde la reflexión argumentada, teórico-aplicada y sistemática, para un óptimo desarrollo profesional.

La indagación ligada a la formación representa una de las actividades más pertinentes y adecuadas que inciden en el formador/a como relevante proceso de

comprensión de sí mismo, de sus concepciones y práctica de formación y de los procesos que ha de seguir para, seriamente, convertir su formación en una línea justificada de su mejora personal, profesional e institucional.

La indagación no debe enfocarse como una práctica formativa aislada, sino que ha de darse cumplida respuesta a los modos de comprender y avanzar en el significado de la formación como proceso y cultura de colaboración, apoyada en el espíritu de colegialidad entre colegas y formandos, procurando su mayor proyección en la comunidad en su conjunto.

Hemos de valorar las acciones formativas atendiendo a los continuos retos de la globalización y del nuevo espacio europeo-planetario, singularmente el primero, ya que la Unión de los europeos se ha de comprender como una nueva realidad socio-político-económica, difícil de atender sin valorar el resultado permanente de sus cumbres y del entramado político-administrativo que le caracteriza, con especial incidencia en la España de las Autonomías y de las nuevas comunidades, locales-ciudadano-comarcales en las que es posible vislumbrar los grandes retos.

El pensamiento indagador de naturaleza colaborativa ha de aprenderse y actualizarse, a la vez que desarrollarse, como la gran finalidad de los programas y procesos que se ofrezcan para la capacitación de los formadores/as.

Esta complejidad teleológica puede realizarse y afianzarse mediante la aplicación de las siguientes estrategias:

- *Diseño del proyecto-itinerario de auto y coformación.* La formación ha de ser un proceso libremente elegido por el formador y compartido con colegas y formandos. El proyecto se configura por las finalidades de actualización profesional, las acciones más relevantes, los medios adecuados y la metodología didáctica para comprender su proceso y mejorarlo permanentemente.
- *Círculo de colaboración* o grupo de apoyo formativo que plantee un proceso de formación en común, en el que participen los docentes que anualmente se proponen avanzar en equipo y mejorar el desarrollo profesional, personal y en grupo.
- *Análisis creativo de la práctica formativa,* convirtiendo el trabajo con jóvenes y personas adultas en el núcleo de mejora profesional. La tarea se realiza desde la indagación sistemática y el esfuerzo continuo por comprender y avanzar en el modelo de actualización profesional completado con el autoanálisis en equipo y el estudio de nuevas fuentes.
- *Indagación participativa* basada en la profundización y valoración de la acción formativa y de la calidad de la teoría y la práctica formativa realizada por los educadores y los creadores del saber profesional. La indagación demanda rigurosidad, claridad de objetivos, hipótesis fecundas y seguimiento de la metodología adecuada al proceso de indagación seguida.
- *Autoaprendizaje,* entendido como el proceso de profundización e iniciativa personal, mediante el cual se logra una relación fecunda entre el esfuerzo personal y las demandas de desarrollo profesional. El autoaprendizaje es situado

desde la radical necesidad de cada formador por convertirse en el principal responsable de su propio avance personal e institucional.

- *Jornadas de coformación*, que sirven para compartir entre colegas y estudiantes los hallazgos de la comunidad de formadores, impulsando la reflexión y formalización de las experiencias, justificando los principales logros y asumiendo críticamente los avances compartidos.
- *La redacción de los procesos, experiencias y resultados de la formación* realizada, valorada en y desde el esfuerzo de todos los participantes, creando así materiales y documentos escritos y audiovisuales que permitan consolidar los trabajos realizados y su incidencia en la mejora permanente entre los colaboradores.
- *El intercambio entre iguales*, formal y colaborativo de los procesos, tareas, resultados y reflexiones realizadas, evidenciando que la formación es la síntesis valorativa más adecuada y coherente que puede llevar a cabo el profesorado y los formadores en general transfiriéndose a la realidad personal e institucional los principales hallazgos y el modelo de formación que han hecho realidad en su trabajo con jóvenes y adultos.
- *Dinámica de grupos*, en sus diferentes modalidades y técnicas desde el grupo-microgrupo centrado en la tarea, a los grandes grupos de encuentro, desde el método de Delphi a la discusión de expertos, pasando por los foros, asambleas, paneles, etc., que han de adaptarse y complementarse en función de los objetivos formativos y los procesos de mejora de la realidad educativa en la que intervienen formador/colegas, jóvenes y adultos.
- *Sistematización e integración complementaria de varias de las estrategias* mencionadas, apoyadas en las técnicas más adecuadas, ampliando el autoaprendizaje con el diseño de un itinerario de formación y el trabajo en equipo, siendo el formador de formadores y el conjunto de participantes los que definen y adaptan a cada formador/a el conjunto integrado o sistema metodológico-estratégico más acorde con las expectativas y capacidades de los participantes.

#### 9. MODELO DE FORMACIÓN DE FORMADORES EN LA EDUCACIÓN A DISTANCIA. AUTOCRÍTICA DE LA ESPECIALIZACIÓN FORMATIVA

La formación de formadores de personas adultas, mediante el sistema de educación a distancia, se ha concretado en la consolidación de un postgrado, como título propio de la UNED, en el Programa de Formación del Profesorado. La estructura del postgrado está constituida por tres cursos básicos y dos optativos, culminando con un proyecto de investigación coherente con el sentido transformador de la capacitación creativa de los formadores de personas adultas.

Los cursos básicos tienen como finalidades esenciales:

- Comprender el sentido de la formación y educación permanente para personas adultas.
- Diseñar y desarrollar las unidades didácticas para grupos específicos de personas adultas.
- Adaptar el saber curricular a las necesidades específicas de los formadores y formandos en marcos de reconversión sociolaboral y pluricultural.
- Configurar modelos y procesos de cambio personal e institucional, que incida en la creación de ámbitos de desarrollo sostenible.
- Anticipar modelos de desarrollo sostenible y mejorable de las comunidades y espacios en evolución, aportando programas adecuados a las expectativas y necesidades de los participantes.
- Generar procesos y programas de formación para capacitar a los formandos en los conocimientos básicos, análogos a la Educación Secundaria para las personas adultas.
- Promover actitudes de investigación que aporten espacios de mejora en el desarrollo profesional de las personas adultas y del sistema en su conjunto.
- Analizar las principales innovaciones en la educación de personas adultas y consolidar el itinerario de mejora profesional.
- Avanzar en proceso de transformación profesional, institucional y humana, que convierta a cada formador en el protagonista del cambio educativo y del desarrollo integral de las comunidades.

Las expectativas formativas han de estimularse y avanzarse en coherencia con las continuas demandas de un mundo en cambio cultural y sociolaboral en permanente evolución, atento a los desafíos locales y globales en los que ha situarse el pensamiento, las creencias y las acciones de los formadores.

Se ha configurado una cultura formativa atenta a los procesos y demandas de los formandos, singularmente en el respeto a las opciones de formación de cada grupo y equipo participante, viviendo abiertos a los deseos y planteamientos de los formadores, pero procurando entender el ecosistema de formación en el que cada formador/a actúa.

El equipo de formadores ha diseñado el proceso de enseñanza-aprendizaje en colaboración, explicitado en la calidad de las circulares, foros de debate, convivencias de reflexión y seminarios de intercambio de ideas, apoyados en el fomento de las diadas, equipos compartidos y grupos de colaboración provincial y regional.

### 9.1. *Metodología formativa: integración didáctico-heurística*

El postgrado se basa en la metodología característica de la educación a distancia, impulsada por el proceso de identidad profesional, atención a la singularidad de los participantes e integración de la investigación en la formación, adaptando las nuevas tecnologías a la formación indagadora de los formadores.

La metodología es un conjunto de opciones transformadoras de la práctica formativa, en la que se pretende que los escenarios formadores sean plenos espacios de búsqueda y avance del sentido-sentimiento indagador de las personas adultas. Nos apoyamos en una síntesis entre el modelo de autoaprendizaje, el aprendizaje colaborativo y los núcleos indagadores del saber-hacer, coherentes con cada grupo formativo.

La mejora metodológica irá unida a la indagación compartida y la investigación vivenciadora de la realidad en la que vive y se compromete el formador/a con el conjunto de personas adultas con los que interactúa.

¿Qué representa esta visión metodológica en la consolidación de formación permanente del formador/a?

Es una posibilidad creadora del saber y hacer con las comunidades de personas adultas y formadores/as, quienes se desarrollan en un plano de confianza y reflexión compartida estando cada vez más cercanas a pesar del sistema a distancia. La situación a distancia ha servido a los formadores/as para aprender los efectos formativos y las limitaciones del sistema y hemos procurado, mediante las acciones indagadoras, impulsar en los formadores los valores formativos y su proyección en las comunidades.

La construcción del saber indagador y colaborativo es la principal finalidad del modelo que aplicamos, procurando despertar en cada participante las concepciones de autonomía y codesarrollo transformador, dando nuevas ideas de trabajo y solidaridad en marcos interculturales y generando la acción formadora en los más diversos escenarios personales e institucionales.

Deseamos resaltar la adaptación permanente de los materiales, los círculos de colaboración, el intercambio de experiencias y el valor añadido de la práctica profesional y reflexiva de los formadores/as, implicados en proyectos reales de formación en la universidad y en las autonomías en las que trabajan.

Las actividades han procurado despertar a los estudiantes-formadores la capacidad de iniciativa, empatía con sus formandos y apertura a los retos de globalización, cercanos a los desafíos globalizadores, comprendiendo en los procesos de incertidumbre y generando valores coherentes con las más diversas expectativas profesionales y comunitarias.

La metodología se inserta en el modelo de integración creadora de varias opciones metodológicas, avanzando desde el reconocimiento de la autonomía a la colaboración creadora, desde el modo transformador de aprender, hasta la vivencia abierta y generadora del saber entre iguales, integrando la interrogación y el hacer didáctico con una actitud investigadora rigurosa, problematizadora y vivenciadora de un nuevo estilo de saber, vivir y aprender, ya que cada grupo es una oportunidad que impulsa el avance del saber incidiendo en su realidad inmediata.

## 9.2. *La interacción comunicativa*

Entre las finalidades descritas subrayamos el esfuerzo por establecer un clima fluido de comprensión, comunicación y desarrollo profesional entre los implicados. Se fundamenta el proceso de formación en un marco amplio de búsqueda compartida y de devolución del protagonismo a cada formador/a, quien debe situar el postgrado como un itinerario de desarrollo profesional y un espacio de pleno encuentro y cercanía entre todos los participantes. El avance en el saber es una de las principales razones de la formación emprendida, pero el núcleo determinante es el proceso de ser autónomo y solidariamente indagador-innovador.

Se pretende que el participante en el postgrado descubra, en colaboración con otros formadores, el sentido y proyección de su tarea en sí, adaptando su acción formadora a las demandas concretas de los grupos con los que comparte, avanzando en un proyecto de mejora común en el que se vivencia un estilo de empatía compartido y de interrelación permanente entre colegas y otros expertos administradores de la formación.

La tutoría, las reuniones y seminarios se orientan a estimular el intercambio de experiencias y el avance creativo entre todos los implicados, singularmente ha de potenciarse el esfuerzo solidario, la contextualización sociolaboral y los canales de interrelación formativa entre docente y estudiantes relacionados con los nuevos proyectos de mejora personal y colaborativa.

El modelo de comunicación y de interacción formativa se convierte en una virtualidad y realidad creadora de conocimiento y afianzamiento formativo, cuyos principales agentes son los propios formandos, quienes aprenden el modelo e internalizan sus elementos relevantes, aportando las bases para avanzar en el auto y codesarrollo profesional.

Se produce uno de los efectos secundarios más formativos, el aprendizaje innovador y creativo de los modos y procesos más coherentes con la actualización profesional que se planteen, habiendo logrado que cada estudiante-formador/a que supera el postgrado interiorice un modelo y desarrolle un espacio de trabajo compartido y plenamente transformador para sí y su institución-comunidad.

## 9.3. *La evaluación: su sentido formativo en el postgrado*

La valoración de los procesos y resultados de aprendizaje y estimación del programa en su conjunto ha de ser de naturaleza formativa y sus claves esencialmente innovadoras del postgrado en su globalidad. El participante es invitado a estructurar el plan de formación y a evidenciarlo en el conjunto de los trabajos ligados a su concepción y práctica profesional, adecuadamente contextualizados y apoyados en una cultura del diálogo y del avance reflexivo colaborativo.

Los trabajos son orientados desde esquemas amplios que los estudiantes han de adecuar a su singularidad y a la realidad para la que se diseñen y apliquen, siendo factible desarrollarlos, personalmente y en equipo, viviéndose

como verdaderos protagonistas de su formación y su plena incidencia en el núcleo formativo en el que trabajan.

¿Qué criterios constituyen el proceso de evaluación?

- Calidad e innovación del trabajo para la formación y mejora de las personas adultas.
- Justificación de la concepción de la teoría de enseñanza-aprendizaje de partida.
- Coherencia entre la fundamentación y desarrollo.
- Criterios metodológicos y proceso de aplicación seguido en la unidad diseñada y/o en el programa de formación propuesto.
- Integración del saber didáctico y la indagación profesionalizadora.
- Repercusión en el grupo de incidencia, en la comunidad y en el marco intercultural-multiprofesional.
- Proyección en la mejora básica sociolaboral y profesional del propio estudiante-formador y en los formandos.
- Nivel de dominio de la actividad investigadora alcanzado.
- Impacto de la formación en su capacidad personal, socioprofesional, institucional...

Estos criterios se aplican a la valoración de los trabajos y a la participación directa en los seminarios, jornadas y debates de defensa de los mismos, necesarios para la culminación del postgrado, situaciones en las que los formadores/as plantean su auto y coevaluación, complementos imprescindibles del modelo de evaluación conjuntada en la que colaboran los estudiantes-formadores/as.

El proceso evaluador se torna metaevaluador y esencialmente formativo al servir de referente para el equipo de la universidad y los participantes, profundizando en la incidencia que pueden tener los avances profesionalizadores de los participantes y de todos los implicados. La visión de proyección o repercusión real en los estudiantes, formadores y en los grupos de personas adultas con los que interactúan son los aspectos más destacados del modelo evaluador y se pretende impulsar las bases para consolidar un proceso evaluador-formativo de naturaleza indagadora desde el cual estructurar un marco de mejora permanente de todos los implicados en el programa.

El modelo adoptado lo estamos desarrollando en el entorno mejicano y boliviano, procurando la creación de equipos compartidos, diseñando materiales contextualizados y desempeñando procesos y tareas de mejora integral de estudiantes-formadores y de las comunidades en las que intervienen, cuyos protagonistas han de ser los propios participantes.

¿Qué nos aporta este programa de formación a la profesionalización continua de los formadores/as de personas adultas?

El programa tiene, a nuestro juicio, una gran incidencia que se proyecta en la mejora continua del saber y hacer con los jóvenes y personas adultas en los más diversos contextos, concretado en las siguientes acciones:

- Una cultura de desarrollo profesional que ha de singularizarse para cada formador/a, quien debe y puede asumir las bases y los argumentos esenciales de su itinerario de formación y actualización docente.
- La irrenunciable implicación de la formación y del proceso formativo en la comunidad y grupo-marco intercultural en el que participan los formadores/as.
- La potencialidad del modelo pensativo-colaborativo para capacitar en las teorías, vivencias y espacios de formación, metodología y procesos más destacados de actualización profesionalizadora.
- La interrelación entre docencia/formación reflexiva, indagación colaborativa e innovación de la concepción y la práctica profesional concretada en el conjunto de actuaciones con jóvenes y adultos en las más diversas situaciones personales, de ocio, trabajo, etc.

La realización de programas ha consolidado equipos de formadores y ámbitos de avance profesional en los que nos implicamos como transformadores de la realidad formativa en todos los ámbitos e instituciones, estimando la pertinencia de las acciones de formación y su adecuación a los proyectos generados y llevados a cabo. Estas líneas sintetizan los trabajos, tareas, materiales y prácticas formativas que en el pasado vienen dando sentido a la actualización profesionalizadora y especializada con formadores/as de personas adultas en un contexto abierto.

#### 10. EL SABER PROFESIONAL DEL FORMADOR Y SU INCIDENCIA TRANSFORMADORA

El formador/a necesita, para desarrollar su papel, consolidar un estilo y modo nuevo de integración del saber y la práctica creativa, configurándose un concepto emergente consistente en la generación del saber práctico, ligado a una visión reflexiva del pensamiento y valorativo de cada situación en la que interactúa. La síntesis de competencias específicas, de vivencias, de decisiones justificadas y de estructuración integrada de las decisiones en los procesos formativos, junto a la óptima integración de las anteriores, configura el conocimiento profesional.

La afirmación del conocimiento profesional depende de la calidad de la práctica formativa y de la implicación de cada formador/a en su realización creativo-indagadora en la que encuentra la génesis y fundamentación de su avance intelectual y del equilibrio socioafectivo, componentes esenciales del conocimiento profesional.

El conocimiento profesional se caracteriza por su radicalidad anticipadora y transformadora de nuevas acciones formativas, a la vez que sirve para dar razones y argumentos acerca de los programas de formación, adecuación al contexto en el que se desarrollan y estimación de la pertinencia del programa.

La formación del formador/a ha de atender a desarrollar la capacidad vivenciadora y creadora de cada implicado en el programa; uno de los ejes de la formación es facilitarle el avance y la justificación del conocimiento profesional. El conocimiento profesional se inicia en la formación inicial, pero su desarrollo está

ligado a la concepción y práctica formadora, hasta tal punto que, sin llevar a cabo una práctica coherente y vivenciada, es imposible construir el conocimiento profesional y un saber de naturaleza plenamente indagadora y creativa.

La tarea del formador es el componente básico de la emergencia del saber profesional y del desarrollo permanente. La práctica ha de orientarse desde un proceso de indagación, colaboración y comprensión de las teorías implícitas, afianzando el conocimiento mediante continuas reflexiones y coherencia entre las actuaciones y las concepciones.

La formación para mejorar el saber profesional se ha de realizar profundizando en el conocimiento práctico, en la comprensión rigurosa del proceso de enseñanza-aprendizaje y en la calidad del aprendizaje de los formandos, así como la cultura y el clima de interacción positiva entre colegas y participantes. Estas actividades reflexivas permiten, no sólo diseñar y anticipar una concepción formativa innovadora, sino que inciden permanentemente en la actualización profesional del formador, en la mejora de las instituciones y en la transformación integral de las comunidades.

El dominio y avance en el saber profesional se logra al implicar a cada formador y equipo de participantes en el sentido y entorno cultural que caracteriza una visión indagadora y vivenciadora, que amplíe el significado de las acciones, los procesos de cambio y la anticipación entre los desafíos sociolaborales.

El saber profesional se adquiere y desarrolla al singularizarse y acercarse a cada participante, procurando vivirse ligado a una práctica interrogadora y comprensiva, aplicando la metodología adecuada para la ampliación permanente de la capacidad de reflexión, indagación y apertura a la incertidumbre personal y social. Los formadores/as han de entender el nuevo horizonte de desarrollo profesional y asumir el papel creativo que de ellos se espera, ya que la iniciativa y la colaboración son la base del avance profesional, núcleo de una cultura de superación permanente y de implicación de los grupos, respetando la pluriculturalidad y siendo sensible a los continuos retos sociolaborales.

La formación se focaliza en la actualización de todos los aspectos del formador/a, a la vez que tiene un foco esencial que es lo que identifica el saber profesional-transformador, desde el que las personas dedicadas a esta tarea se implican vital y existencialmente y replantean en toda su amplitud los espacios de duda, los complejos caóticos y los exponenciales riesgos, necesarios para adaptarse a la evolución del mundo sociolaboral, y las exigencias del desarrollo sostenible, tanto local como *globalizado* ante los cuales el formador ha de trabajar con los formandos y las comunidades en un ambiente de expectación continua, búsqueda permanente, sistematización y apertura-flexibilidad indagadora.

El formador/a hace de la formación consigo mismo, con los jóvenes y las personas adultas una realidad de plena complejidad instalada en el pensamiento holístico-transformador y comprometido con los auténticos procesos-proyectos de vivenciación educadora-innovadora. La apertura a la innovación se inicia desde la confianza en sí mismo y el esfuerzo dilemático por vivenciar nuevas culturas, problemas y avances

en el marco europeo-mundial en el que todos los participantes se ven urgidos de una capacidad de diálogo, armonía y esfuerzo que incide en las comunidades y en los formadores/as.

La cultura de desarrollo profesional personal y colaborativo no deja indiferentes a los formadores/as, sino que les abre a un diálogo sincero y a una actitud de rigor personal e intelectual, que les lleve a dar soluciones a los amplios y desconocidos procesos tecnológicos y ambientales, a la vez que ser capaces de entender su mundo y sus ilusiones en cuanto responsables de la formación de jóvenes y personas adultas en los múltiples espacios comarcales, ciudadanos y regionales-planetarios, asumiendo la amplitud de la tarea y aprendiendo a encontrar, en colaboración con los formandos, los referentes de cambio y mejora más adecuados para las personas y las comunidades.

## BIBLIOGRAFÍA

- BOLÍVAR, A. (1999): *Los centros educativos como organizaciones que aprenden*. Madrid, La Muralla.
- CHAWLA, S. y RESNESCH, J. (1995): *Learning Organitations*. Portland, Producting Press.
- DE LA PEÑA, J. (1994): *La calidad total, una utopía muy práctica*. Madrid, Universidad de Comillas, ICADE.
- DE LA TORRE, S. (1998): *Estrategias de enseñanza-aprendizaje*. Paper (inédito). Congreso de formación del profesorado. Agosto, pp. 4-6.
- DOIDGE, J.; HARDWICK, B. y WILKINSON, J. (1998): *Developing support and allied staff in higher Education*. London, Kogan Page, p. 60.
- FERRÁNDEZ, A. (1995): *El formador. Jornadas de Formación Ocupacional*. Actas del Congreso de Formación Ocupacional. Universidad Autónoma de Andalucía e INEM, pp. 154-186.
- HUBER, G. (1992): *Teachers implicit role theories and implementation and cooperation learning in their classroom. Paper for thinking and implementation of cooperative learning in their classroom*. Sthe conference of the european association (EARLY). Aix-en-Provence. Septiembre.
- (2000): Cambio en la presentación del conocimiento. Hacia la solución de problemas. En A. ESTÉBANEZ (2000): *Construyendo el cambio, perspectivas y propuestas de innovación educativa*. Sevilla, Servicio de Publicaciones, pp. 351-372.
- IBÁÑEZ MARTÍN, J. (2000): La Universidad ante el reto de la educación para la ciudadanía. Ponencia del *IV Congreso Internacional de Filosofía de la Educación*. Madrid, 21-25 de septiembre. Documento policopiado (en prensa).
- MEDINA, A. (1994): *La colaboración, principio para la formación permanente del profesorado*. Revista de innovación pedagógica.
- (1996): La autobiografía. Modalidad de formación del profesorado: posibilidades y limitaciones. En E. LÓPEZ-BARAJAS (ed.): *Historias de vida y la investigación biográfica. Fundamentos y metodología*. Madrid, UNED.
- (1999): Identidad profesional de los formadores de personas adultas: la acción formativa, base de la transformación integral de la comarca. *Revista Iberoamericana de Educación de Adultos*, 2 y 3, 61-92.
- MEDINA, A. y DOMÍNGUEZ, C. (1995): *Enseñanza y currículum para la formación de personas adultas: la profesionalización del educador de adultos*. Madrid, EDIPE.
- (1996): *El desarrollo integral de una comarca*. Madrid, UNED.
- (1997): *Autodesarrollo profesional de los docentes*. Francfurt, ECER Paper, septbre.
- (1997): Del pensamiento al interpensamiento colaborativo. *Revista de formadores del profesorado, número monográfico*. Melilla.
- (2000): *Profesorado y formadores: la formación para la transformación de los distritos y las comunidades*. Edimburgo, ECER.
- (2000): *Teachers and trainers: training for the transformation and districts communities*. Edimburgo, 20-22 septiembre. ECER. Paper ECER.

- MINGORANCE, P. (2000): *El desarrollo profesional de los profesores y el cambio en la enseñanza*.
- PARRILLA, A. y DANIELS, H. (2000): Diversidad y educación: el asesoramiento pedagógico como estrategia de cambio. En A. ESTÉBANEZ (2000): *Construyendo el cambio, perspectivas y propuestas de innovación educativa*. Sevilla, Servicio de Publicaciones, pp. 227-250.
- VILLAR, L. M. (2000): *EL profesor ante las exigencias de los mercados de trabajo*. Paper (inédito).