

Sobre la formación de educadores jóvenes y adultos

Vera Barreto*

Fotografía: Carlos Blanco



La cabeza piensa de acuerdo con el lugar que pisan los pies. Yo formé parte de la juventud brasileña que a principios de los 60 estaba en la universidad imaginando que después viajaría a otro país. Con gran frustración vimos esfumarse nuestros sueños dados los retrocesos causados por el golpe militar y por la dictadura que lo siguió. Entonces me convertí en alfabetizadora de adultos, lo que cambió completamente mis intereses en el curso de pedagogía que estudiaba. Junto con

otros alfabetizadores llegamos a Paulo Freire y él vino a São Paulo a trabajar una semana con nosotros. Freire nos encantó por su forma de pensar y de trabajar. En las últimas tres décadas, con algunos amigos y después con el equipo de *Vereda*, trabajamos en la formación de educadores, principalmente para la educación de jóvenes y adultos.

En los primeros años, los educadores con los que trabajábamos eran, en su mayoría, miembros de las comunidades eclesiales de base. Inspirados en la *Teología de la Liberación*, desafiaban la dictadura y silenciosamente iban organizando grupos de mujeres y hombres interesados en apren-

* Centro de Estudios Vereda, Sao Paulo, Brasil.
veredacentro@uol.com.br

der a leer y escribir. Con la apertura política surgieron los movimientos reivindicativos, y con ellos la creciente necesidad de desempeñarse dentro de la cultura escrita. Se multiplicaron los grupos y los educadores venían ahora de organizaciones comunitarias y de movimientos populares; eran profesionales de diferentes áreas. A partir de las elecciones de 1982 comenzamos a trabajar con algunas prefecturas. Desde entonces, nuestra acción de formadores se diversificó mucho. Durante todo ese tiempo estuvimos fuertemente influidos por las ideas de Freire, con quien fundamos *Vereda* en 1983 y con el que discutimos lo que planeábamos y lo que hacíamos.

Formación inicial y formación permanente

Entre las personas que intentan trabajar en educación de jóvenes y adultos existe una gran heterogeneidad, tanto por las experiencias vividas como por sus expectativas. La *formación inicial* actúa como el ingreso al universo de la educación popular y de la alfabetización. Cuando comenzamos a trabajar intentábamos anticipar el proceso que vivirían los participantes, pero cuando los participantes se volvían educadores era fácil percibir que la formación había sido poco eficiente. Estábamos equivocados: no es posible formar antes para actuar después, intentar dar respuesta a posibles problemas se convierte en un ejercicio académico. Sólo cuando los educadores se enfrentaban a la realidad de su trabajo era cuando identificaban las dificultades y buscaban solucionarlas. Este es el momento más adecuado para la formación.

Actualmente nuestra propuesta de formación inicial tiene una duración de 60 horas, apenas suficientes para que los educadores se sientan capaces de comenzar con sus actividades en el aula. Hacemos énfasis en la forma de descubrir quiénes son los jóvenes y adultos como personas, lo que realizan día a día, lo que ya saben y qué es lo que buscan en la escuela, el significado que la alfabetización tiene para ellos, así como en conocer el proceso por medio del cual las personas aprenden.

Cuando los educadores inician sus prácticas, los acompañamos a través de la *formación permanente*. Esta etapa tiene gran importancia para el desarrollo de la autonomía del educador. En la formación permanente cada educador analiza su práctica con los colegas, con su formador y con los autores de textos que lo ayudan a comprender mejor lo que hace; todo ello lo anima a encontrar las formas más adecuadas y eficaces de actuar. Todos aprendemos con lo que hacemos: la misma vida nos coloca en un proceso permanente de formación. Sin embargo, este proceso espontáneo no es suficiente para hacer frente a una realidad que cambia rápidamente y que exige nuevas prácticas. La mayor ventaja de la formación permanente es que se lleva a cabo con educadores que están en el ejercicio de su papel docente, que enfrentan problemas reales que exigen respuestas no siempre sencillas. Todos tienen preguntas que hacer, y están buscando respuestas. Este es el primer requisito para un trabajo de formación: *sentir la necesidad de mejorar nuestro desempeño profesional*. El trabajo inicial del formador es el de ayudar a generar esta necesidad. Durante el proceso, los formadores hacemos nuestros propios aprendizajes.

Toda formación debe buscar el cambio de la práctica del educador. Esta conclusión parece obvia, pero como nos decía Freire, no todo lo obvio debe despreciarse. El objetivo central de la formación no es el de desarrollar la cultura pedagógica del educador, sino el de cambiar su práctica, y esto no necesariamente se logra con aquéllo. Pero la formación que se preocupa sólo de lograr nuevas formas del hacer, difícilmente será efectiva para el cambio en la acción de los educadores. En este proceso los educadores no pueden ser considerados como ejecutantes de recetas pedagógicas exitosas; por el contrario, los educadores deben convertirse en productores autónomos de sus propias prácticas y, desde este punto de vista, la formación exige que el educador se reconozca como poseedor de una teoría que fundamente su trabajo. Esto no es fácil, pues los educadores acostumbran aceptar que ponen en práctica las ideas que han leído en libros o han escuchado en los cursos, no siempre se dan cuenta de que están desarrollando sus propias ideas. Si

el educador no se apropia de la teoría, es imposible que ella se refleje en su trabajo.

La formación es un momento privilegiado para que el educador piense en su trabajo. La conciliación entre la teoría y la práctica sólo es posible cuando toda práctica está sustentada en un conjunto de ideas, valores, conceptos, certezas y otras representaciones que hacen que el educador piense y actúe en la forma en que lo hace. Cuando la formación no altera la teoría del educador, puede cambiar lo que dice, pero no cambia lo que hace. Normalmente este cambio teórico inicia cuando el educador percibe que su propia acción está sustentada en una serie de representaciones, ideas y conceptos y los puede identificar. Entonces tiende a abandonar la postura sumisa frente a los textos que presentan formulaciones teóricas, deja de leerlos sólo para memorizarlos: ahora los consulta para enriquecer y fortalecer su propio repertorio teórico. A partir de ese momento, es posible estimular el diálogo entre las diferentes representaciones, comenzando por la diversidad existente en el mismo grupo en formación, e identificamos valores que han sido superados, conceptos equivocados y nuevas ideas que resultan más adecuadas. Muchas veces estos cambios se presentan en forma de modificaciones de las experiencias concretas, pues las teorías por sí mismas pueden resultar demasiado abstractas para ser explicadas de otra manera. Los videos que muestran las acciones de los educadores pueden ser de gran utilidad para estimular el análisis por parte de los educadores mismos.

La formación puede quedar anulada a menos que el cambio sea un proceso permanente. Con frecuencia se nos invita a desarrollar una semana o incluso sesiones aisladas de formación. Aunque se programen con las mejores intenciones, tales actividades tienen escaso impacto. Los educadores se sienten reconocidos por las palabras del formador, y salen del acto con la sensación de que están en el camino correcto; en el fondo, casi nada acontece. Toda actividad formadora debe ser precedida de una preparación adecuada y continuada por el seguimiento y la evaluación. La preparación debe generar preguntas que provoquen la curiosidad de los educadores y que puedan ser objeto de análisis durante las activi-

dades subsiguientes. Con la evaluación se retoman los asuntos presentados a partir de la realidad de los participantes, con las complementaciones necesarias. Actividades previas y seguimiento aumentan el éxito del evento como momento formativo. De todas formas, nada de ello sustituye a la formación permanente.

La metodología utilizada en la formación debe ser la misma que proponemos a los educadores. Cuando comparamos el poder de las experiencias vividas con el impacto de las que escuchamos, es evidente que lo vivido deja una huella más profunda. Esto exige claridad en cuanto a los objetivos que planteamos y la creatividad en la forma de desarrollarlos y lograrlos. Criticamos con facilidad el modelo bancario de educar, pero a menudo corremos el riesgo de intentar “aprovechar” el corto tiempo de que disponemos para llenar con avidez el “cántaro vacío” que parece que vemos en las personas que estamos formando.

Pensar en la formación como espacio de reflexión para que los educadores cambien su práctica es un proceso exigente. Es necesario obtener la participación del educador, lo que implica establecer relaciones de confianza. Tanto los educadores en formación como los formadores desempeñan un papel activo. Ellos aportan el registro de su experiencia, exponen sus prácticas para ser discutidas por sus colegas y por el formador. Esto a menudo implica admitir fracasos y provoca inseguridades, en una cultura que valora exageradamente el éxito. Es necesario contar con formadores que sean competentes en la práctica pedagógica y en la conducción y estimulación del grupo. En el caso de la educación de adultos es difícil encontrar formadores con este perfil y a menudo es necesario desarrollar un trabajo educativo junto con los formadores mismos para que ellos también aprendan haciendo y reflexionando sobre sus prácticas con los educadores. Se requiere de tiempo para que la formación se lleve a cabo. En nuestra opinión, no menos de un año; comenzamos a percibir el desarrollo de la autonomía de los educadores apenas después de meses de trabajo. La formación exige formalidad. Es necesario garantizar lugares y horarios seguros para que el grupo se reúna, así como los materiales básicos necesarios. La observancia de un calendario y de un horario para la formación da credibilidad al proceso.