



Fotografía: Mario Paredes.

Hacia una didáctica inclusiva en la educación de adultos

Irma Briasco

Organización de Estados Iberoamericanos para la Educación, la Ciencia y la Cultura (OEI)
 ibriasco@oei.org.ar

EN ESTE ARTÍCULO se presentan los primeros avances de un estudio sobre “Sistematización de experiencias de inclusión: el caso de la Fundación Forge” realizado por el Observatorio de Prácticas de Inclusión Educativa de la Universidad Nacional de San Martín, coordinado por Graciela Misirlis, que cuenta, entre otros, con el apoyo de la Organización de Estados Iberoamericanos. El trabajo de campo estuvo coordinado por Marisa Bolaña, las estrategias utilizadas fueron: observación de las clases desde un enfoque antropológico, entrevistas al equipo de conducción y taller de relatoría con los docentes capacitadores.

El observatorio tiene por propósito recuperar los relatos que se producen en las situaciones de enseñanza inclusiva. Estos micro escenarios implican, regularmente, la relación entre un experto (maestro-

tutor) y un aprendiz (alumno). La situación de enseñar en un contexto de riesgo social imprime a estos escenarios problemáticas que se traducen en zonas indeterminadas, que requieren de respuestas espontáneas, generadoras de nuevos conocimientos prácticos que pasan a formar parte del *saber hacer* de los profesionales involucrados.

La experiencia formativa que desarrolla la Fundación Forge genera un espacio promotor de estos nuevos conocimientos. Forge es una institución sin fines de lucro, creada en Suiza en el año 2005. A principios del año 2006 constituyó en Argentina su primera representación en el exterior, con el fin de iniciar sus actividades para luego extenderlas a otros países de Latinoamérica. La localización del primer Centro Forge en la región se eligió a través

de un estudio específico. Se escogió el área sur de la Ciudad de Buenos Aires, específicamente Barracas, dando inicio al programa Formación y trabajo.

Actividades

Aspectos metodológicos

El programa Formación y trabajo de la Fundación Forge se propone: “Facilitar una inserción laboral de calidad a jóvenes de segmentos sociales necesitados, en base a un sistema innovador de formación y empleo”. La misión es formar a los jóvenes para el primer empleo, teniendo como meta que éstos ingresen al sector laboral de “calidad”, esto es, trabajo en blanco, buena remuneración, buen ambiente laboral y posibilidad de crecimiento profesional. El objetivo del programa es lograr que la mayor cantidad de egresados de la Fundación consigan efectivamente insertarse en el sector laboral para el que recibieron capacitación.

La propuesta se centra en la construcción de una cultura del trabajo, siendo el contenido específico la formación laboral. Ahora bien, cabe destacar que esta experiencia no se concentra sólo en la construcción de las competencias requeridas para un empleo específico, sino que tiene una mirada más amplia, que abarca a la lógica general del trabajo. Se trata de acercar a los jóvenes a un mundo cultural, el del trabajo, como medio privilegiado para el propio sostenimiento económico y para el desarrollo personal y profesional.

El diseño de los programas estuvo a cargo de profesionales de cada especialidad. Para la realización de la propuesta se tomaron en cuenta los contenidos actualizados de cada rubro, las necesidades del mercado laboral, las competencias y habilidades propias de cada modalidad y la metodología específica para la transmisión de dichos conocimientos y desarrollo de las competencias establecidas. A su vez, se diseñó cada clase, cuáles son los contenidos específicos a desarrollar, en qué tiempo y con qué estrategias.

El programa de formación que nos convoca se encuentra articulado en torno al eje estructurante*

conformado por las prácticas laborales de un área específica. Este eje, centrado en “la capacitación para un empleo de calidad en el área de...”, es el que configura el código curricular. Es decir que las concepciones sociales acerca del trabajo de calidad, las competencias y habilidades laborales establecidas por los sectores empresariales y las especificaciones técnicas, conjuntamente con las particularidades de la sociedad argentina del posneoliberalismo y los principios ético-filosóficos de la Fundación Forge, conforman los principios del código curricular del programa de formación.

Aspectos curriculares

En la propuesta de capacitación contenida en el documento base del programa podemos identificar los elementos correspondientes a todo currículo: una selección de contenidos y fines para la reproducción social, o sea, una selección de qué conocimiento y qué destrezas han de ser transmitidos por la educación. En este caso particular se hace hincapié en la socialización laboral de jóvenes que estén cursando 4° ó 5° año en las escuelas públicas de enseñanza media de la zona sur de la Ciudad de Buenos Aires, provenientes de sectores sociales de escasos recursos, que en general no tienen la posibilidad de ingresar al mercado laboral “en blanco”, sino que se trata de una población que al entrar en el mundo laboral se incorpora al circuito de “baja calidad”.

1. *Una organización del conocimiento y las destrezas;* en función del recorte y selección del segmento cultural descripto en el punto anterior se han establecido tres especialidades de formación:

- Vendedor de salón y atención a clientes
- Especialista en atención de salones gastronómicos
- Auxiliar de logística

A su vez, en cada especialidad se han distribuido los conocimientos en tres bloques, manteniendo para todas las especialidades elementos comunes:



Fotografía: Marianela Núñez.

- **formación para el desarrollo personal:** conocimiento personal, identidad, crecimiento y trabajo, autoestima, expresión oral y escrita, convivencia y ciudadanía;
- **formación para el trabajo:** el mundo del trabajo, marco laboral, inserción laboral, administración del dinero;
- **formación en competencias básicas:** negociación y resolución de conflictos, diseño y gestión de proyectos, trabajo en equipo, herramientas de comunicación, manejo de PC.

Estos contenidos se intercalan con especificaciones técnicas, tanto teóricas como prácticas de cada especialidad, como presentación de la mesa, atención al cliente, entre otras, lo que da lugar a los espacios curriculares denominados: “humanística”, “técnica” y “práctica”.

Dadas las características y finalidades del plan de formación, está planificada la realización de una “actividad no convencional” que se realiza una vez al mes. En dicha actividad se utilizan juegos, dinámicas, debates y trabajo en equipo en los que se intentan trabajar articuladamente los conocimientos adquiridos en los

otros espacios poniéndolos en situación. Se busca fundamentalmente articular con el espacio de formación “humanística”, trabajando el desarrollo de un discurso oral fluido, estrategias de intercambio y negociación, fortalecimiento de la autoestima, trabajo colaborativo en grupos, entre otros elementos. Este espacio tiene por finalidad la formación ética sustentada en los principios y misión de la propia Fundación que no se limitan a la capacitación técnica para un empleo específico; intenta integrar los principios éticos y técnicos.

2. *Una indicación de métodos relativa a cómo han de aplicarse los contenidos seleccionados.* Está claramente establecido que la capacitación se desarrolla en un área específica con una duración de 10 meses y una regularidad de tres encuentros semanales de tres horas cada uno. En cada uno se trabajan contenidos correspondientes a cada espacio curricular. Cada clase ha sido previamente diseñada por expertos, tanto en el recorte de contenidos como en las actividades, correspondiendo al capacitador el reajuste y adaptación de la clase a cada grupo particular. Todas las especialidades incluyen un 50% de su carga horaria



Fotografía: Mario Paredes.

destinada al desarrollo de competencias generales para el trabajo y para la vida. La metodología privilegia el aprendizaje a través de la vivencia y el acceso a los principios técnicos a partir de la práctica.

El proyecto está articulado en torno a la formación para el trabajo; el desarrollo de las competencias y actitudes constituye la herramienta que habilita a insertarse en el mundo laboral; ya no es la obtención de un “papel” (el certificado de egreso de la Fundación) lo que motiva. Esto es lo que permite a los jóvenes y adolescentes de este marco social ingresar al *trabajo de calidad (digno, decente)*, mundo al cual les sería muy difícil acceder.

Aspectos procesuales

Podemos señalar que, si bien las prescripciones propuestas desde el diseño formal (las clases están diseñadas y pautadas) dejan escaso margen a los capacitadores para la adaptación de éstas, en el momento del desarrollo de cada clase se ponen en juego las singularidades de cada capacitador. Allí se evidencia la

tensión entre la propuesta elaborada por especialistas y la puesta en acto de la propuesta en un contexto particular, el currículo como realidad interactiva y situada. Es aquí donde el concepto de clase como escena cobra sentido, ya que se trata de una particular puesta en acto de la propuesta de capacitación, que es realizada por un capacitador singular y para un grupo singular; se trata de una propuesta didáctica específica.

El formato del dispositivo pedagógico es escolar en cuanto al ritmo y organización del espacio y estructura de las relaciones institucionales. El espacio físico reedita el espacio escolar en arquitectura e incluso en el uso de carteleras y anuncios, como ocurre en toda organización educativa. Se cuenta con amplio equipamiento tecnológico lo cual facilita la incorporación de las nuevas tecnologías a la formación. Los docentes las utilizan con suma naturalidad en el armado de las clases favoreciendo la apropiación de su uso por parte de los alumnos.

Construcción metodológica de la clase

Aquí el punto es: ¿qué relación se establece entre el problema del campo socio-económico y el dispositivo didáctico? La coordinación del programa decidió que para producir este pasaje la mediación de la enseñanza es un eje fundamental para intervenir en el desarrollo del conocimiento de los sujetos en formación hacia el campo laboral, y para ello diseñó un dispositivo en donde la relación pedagógica que se establece nos habla de un supuesto de sujeto social y de una construcción del conocimiento que hacen posible la reconstrucción del lazo social y la inclusión con calidad. Es decir que se parte de una fuerte conciencia de la importancia de la construcción metodológica de la propuesta de enseñanza que organiza el aula.

La estrategia didáctica mayormente utilizada es el juego de roles; al ser una propuesta de formación práctica, de formación para el desempeño de determinadas tareas, esta metodología se torna fundamental. No es una estrategia más, es el eje central del trabajo. Es un ensayo para las prácticas profesionales. Se invita a los alumnos a realizar las tareas como si estuviesen en el desempeño de las tareas laborales;

se trata de un aprendizaje vivencial y en situación, que es el que más apoya y estimula la construcción de competencias

La referencia al mundo laboral es permanente, guía las clases y la presentación de las temáticas: cómo se hace, cómo se hizo, cómo se debería hacer; ¿qué sucedería si en lugar de estar en la Fundación fuese un contrato, un conflicto o una situación laboral real? Es por ello que los capacitadores orientan y evalúan constantemente la participación, el desenvolvimiento, la realización de las distintas actividades. No se espera una instancia formal y específica para realizar una devolución a los alumnos de su desempeño. El error es una estrategia para el aprendizaje, se reorienta la acción, se indica en el momento, se invita a los participantes a repensar y rediseñar las estrategias de intervención.

El programa, basado en los principios éticos de la Fundación, parte de considerar a los estudiantes como elemento vital del mismo; no son simplemente “destinatarios”, los receptores de la capacitación a modo de “receptáculo vacío y pasivo”, sino que son protagonistas. Participan conjuntamente en la construcción del sentido y profundidad de la experiencia de formación. Por ello se busca que se involucren integralmente con la propuesta, asuman con responsabilidad el compromiso de la capacitación y puedan sostenerlo en el tiempo. El ritmo de las clases es muchas veces marcado por los alumnos o en forma conjunta con los capacitadores; si bien está preestablecida la secuencia y duración de las mismas, suele ser motivo de preocupación de los capacitadores la posibilidad de adecuación a las posibilidades de los estudiantes la integración con sus experiencias y sus conocimientos. El pilar es la confianza

Se ha establecido como requisito formal la asistencia obligatoria a cada encuentro y no existe régimen especial de inasistencias, es decir, no hay posibilidad de faltar. Si los alumnos tienen dificultades personales, están enfermos o cualquier otra situación que les impida asistir, se les solicita se comuniquen con el centro e informen los inconvenientes. Se busca establecer el paralelo con el mundo laboral, que no tiene régimen de inasistencias. Este punto marca la

diferencia con el sistema educativo. Se logra la retención de los alumnos a través de la calidad del trabajo en cada encuentro y no por la “obligatoriedad”. Este punto presenta continuidades con el sistema escolar en el cual también está presente la problemática de la retención, de la calidad del trabajo; el punto de ruptura se produce en el modo de evaluar las condiciones que llevan a la retención de los alumnos. En este programa se pone énfasis en la propuesta y no en la condición de los alumnos o en situaciones externas al programa. Este aspecto es evaluado constantemente, por eso se realizan reuniones entre los directivos y los capacitadores para reajustar permanentemente la propuesta. La actitud de los alumnos respecto de la capacitación también es evaluada en forma permanente: institucionalmente, por los capacitadores y directivos, en forma conjunta con los alumnos, y desde la reflexión, a modo de autoevaluación.

Resultados

Del análisis del programa surge como tema fundamental la construcción y desarrollo del currículo, con pertinencia y coherencia con la formación que se pretende lograr, superando la noción de formación como resultado de la acumulación de contenidos y de allí un currículo “de colección”, situación muy observada en la cultura escolar tradicional. Esto permite que los alumnos le encuentren sentido a la asistencia al centro. Por otro lado, las intervenciones creativas y particulares de los capacitadores permite superar la rigidez de las clases estructuradas, diseñadas por expertos, lográndose así un equilibrio.

La propuesta de formación está atravesada por múltiples tensiones que provienen de las demandas del sector empresarial, de la propia Fundación, de los actores involucrados en la propuesta y del entorno social. Una preocupación constante es la de poder adaptar contenidos y metodologías a las características de los grupos, partiendo de las singularidades de los capacitadores.

Otro elemento que genera una nueva tensión es la posibilidad de atender simultáneamente a las demandas y requerimientos de los sectores empresariales

que constituyen el grupo de los potenciales empleadores, a las problemáticas y particularidades sociales y a los principios éticos de la Fundación para poder cumplir con las finalidades del programa.

Recomendaciones para la acción

Los elementos estudiados en este programa nos pueden dar pistas para repensar propuestas formativas, tanto del ámbito formal como no formal e informal, entendidas en el marco de la formación permanente o educación a lo largo de toda la vida.

Se evidencia la necesidad de construir una didáctica inclusiva, que recupere saberes docentes y el vínculo con el *saber hacer y hacer en contexto* característico del aprendizaje artesanal.

Una más se refiere a la construcción del rol docente demandado desde un nuevo enfoque curricular y el necesario impacto en el modelo de gestión institucional. Esta transformación se orientaría hacia organizaciones flexibles centradas en la producción de conocimiento.

Llegado este punto surge la pregunta sobre lo obvio: ¿qué otros modos de organización de la transmisión pueden pensarse?, ¿desde qué otra lógica articular y organizar la división de los grupos en función de los contenidos a desarrollar, del tiempo de inicio y de duración de la formación? Las formas escolares de lo no formal nos hacen pensar y cuestionar el proceso de naturalización que se ha realizado del formato escolar al punto de que no es posible preguntarse acerca de la posibilidad de organizar de otro modo los formatos de capacitación y/o formación. En las sociedades occidentales industrializadas toda propuesta de formación-capacitación se realiza siguiendo este formato escolar, aún cuando en este momento “la institución escolar” y su formato sean fuertemente interpelados por los distintos sectores sociales y desde múltiples perspectivas.

El análisis de estos procesos nos invita a no dejar el debate y seguir buscando las formas que puede adquirir la inclusión sin dejar de pensar que la escuela es un lugar posible para todos y también es posible

trabajar con ella para hacerla mejor.

Lecturas sugeridas

BARRETO GHIONE, H. (2005). *Recomendación 195 de OIT. Temas, enfoques y actores de la formación profesional*. Montevideo: Cinterfor/OIT (Trazos de la Formación, 24).

www.oitcinterfor.org/public/spanish/region/ampro/cinterfor/publ/bar_195/index.htm

BRIASCO, IRMA (2009). “Reconocer las trayectorias no formales, ¿qué puede hacer la escuela?”, conferencia de cierre de las I Jornadas Nacionales de Inclusión Socioeducativa, 6 y 7 de noviembre de 2008.

www.oei.es/noticias/IMG/pdf/briasco_politicas_tipo_VAN1.pdf

BRIASCO, IRMA (2005). “Formación profesional y capacitación para la integración y competitividad”, Quinta reunión de organismos e instituciones de formación técnica profesional de América Latina y El Caribe, Quito, Ecuador, del 15 al 18 de junio de 2005.

www.oei.es/ridietp/5/200512.PDF

Fundación Forge - Argentina:

www.fondationforge.org/web/?es-inicio

Observatorio de prácticas de inclusión educativa. Organización de los Estados Iberoamericanos y Universidad de San Martín-Escuela de Humanidades, Provincia de Buenos Aires, Argentina:

www.unsam.edu.ar/escuelas/humanidades/observatorio/fundamentos.htm

Nota

* El “eje del plan” está constituido por los conocimientos, saberes y prácticas centrales de la carrera en cuestión y los sentidos que a ellos atribuyen los elaboradores del plan. Se entiende por eje de plan una matriz generativa distribucional al interior del diseño, constituido por concepto/s clave que vertebran los elementos nodales de cada asignatura. También pueden estar constituidos por tipos de prácticas, orientadas por valores que son sustantivos para la formación del egresado.