



**Maria Teresa  
Ambrósio**

*Profesora de la  
Universidad Nueva  
de Lisboa.  
Responsable de la  
Sección de Ciencias  
de la Educación de la FCT  
(Facultad de Ciencias y  
Tecnología)*



**La formación profesional tiene una importancia capital en el marco de las estrategias actuales de desarrollo económico y social y, en particular, en el contexto del proyecto europeo. Sin embargo, el esfuerzo y la inversión que se pide en este campo a todos los Estados miembros de la Unión Europea y a todos los interlocutores sociales tiene como presupuesto básico el desarrollo de la innovación en todos los ámbitos de la formación profesional, así como la revisión de conceptos, objetivos y prácticas a la luz de las nuevas relaciones entre formación y empleo, entre educación y formación, entre cualificaciones y competencias, entre información y aprendizaje. En este artículo se presenta un panorama de referencia sobre las líneas actuales de innovación en el ámbito de la formación profesional y la formación en sentido amplio, y se exponen prácticas innovadoras tomando como ejemplo dos "proyectos" en curso en Portugal.**

1) Los proyectos transnacionales Comett, Force, Petra, Eurotecnec y Lingua representan un esfuerzo notable que prosigue en el programa Leonardo de apoyo a la innovación, así como en la constitución de redes, que servirán de apoyo a su difusión en todas las áreas de la formación profesional.

# Nuevas tendencias en la formación profesional: dos ejemplos de innovación en Portugal

## El nuevo contexto europeo

Se está produciendo en nuestros días un profundo cambio en la organización económica, social y cultural de todos los países que participan en las redes mundiales de relaciones económicas y tecnológicas. Este cambio nos obliga a revisar las políticas y sistemas de actuación en muchos ámbitos de la actividad humana y, en particular, en el campo de la educación y formación profesional.

El empleo constituye una preocupación capital para todos los países europeos. Es indispensable modernizar los sectores productivos para afrontar los nuevos desafíos de competitividad y crecimiento económico que plantea la mundialización de la economía, el carácter globalizador de la sociedad de la información y la aparición de una nueva civilización fuertemente estructurada en torno al progreso del conocimiento científico y tecnológico.

Con vistas a la dinamización de estrategias adecuadas al progreso científico y económico y a la modernización organizativa, la formación de los recursos humanos ya integrados en la vida activa o de los jóvenes que se preparan para entrar en el mundo laboral resulta más primordial y prioritaria hoy que en décadas anteriores. También el reequilibrio de las estructuras y políticas de empleo y los ajustes necesarios ante los nuevos órdenes de cohesión social impuestos por el desempleo refuerzan la urgencia de nuevos programas y orientaciones de las políticas de formación específicas para determinados grupos sociales.

Por otra parte, el campo de intervención en la formación profesional se amplía y extiende a todos los individuos y a la vida

entera de cada uno de ellos. Frente a las modalidades de estructuración de los sistemas de formación, más o menos desarrolladas y un mayor o menor nivel de calidad en cada país -formación inicial en la escuela o en el mercado de trabajo, formación continua, formación orientada a determinados grupos de individuos, formación en las empresas-, surge hoy un nuevo marco de referencia: la formación para todos y durante toda la vida. La formación profesional ha dejado de concebirse como etapa (o como una serie de etapas) de adquisición de conocimientos, capacidades técnicas y competencias específicas para el ejercicio de determinadas funciones, y adquiere una nueva dimensión: la de un proceso continuo de desarrollo profesional de cada individuo, que debe facultar a éste para responder a las distintas situaciones profesionales con que se encontrará a lo largo de su vida activa en una sociedad en permanente cambio.

En consecuencia, la respuesta de la formación profesional a estos nuevos desafíos y exigencias derivados del modelo de crecimiento, competitividad y empleo que apoya el proyecto europeo no se reduce a una cuestión de mayor cantidad o calidad de acuerdo con los criterios definidos para alcanzar objetivos correspondientes a un contexto socioeconómico y cultural anterior.

En los últimos años se han llevado a cabo en todos los países europeos numerosas experiencias innovadoras en el ámbito de las actividades de formación profesional, en especial con el apoyo de iniciativas comunitarias, ya sea en el marco de programas especiales<sup>1</sup> o por parte de instituciones como el CEDEFOP. Otras experiencias se derivan de las reformas de los sistemas educativos y de formación, así como de los cambios en las políticas de



empleo y formación profesional que los países han tenido que introducir para adecuar los esfuerzos y la inversión en estos sectores a las exigencias y necesidades nacionales en materia de calificación profesional. En este sentido, los análisis comparativos de las políticas, la organización de los sistemas y la calidad de la formación<sup>2</sup> que se han venido realizando a escala europea reflejan una inestabilidad derivada de los cambios en la orientación y en las estructuras tradicionales en muchos países. También el desarrollo de la formación continua, más dirigida a la mano de obra adulta, revela fallos, errores e inconsecuencias en los modelos formativos y una cierta desadaptación, porque sigue orientada a una organización del trabajo ya superada o en desaparición.

Es muy urgente reflexionar críticamente sobre estas experiencias innovadoras, al mismo tiempo que se apela al compromiso de todos los agentes interesados. De hecho, la gran inversión que se requiere, tanto material como en inteligencia y voluntad, sólo dará los frutos apetecidos, desde el punto de vista económico y desde el punto de vista social y personal, si los objetivos que se persiguen son claros, flexibles y coherentes con la dinámica y las estrategias de desarrollo de los países, las regiones, los sectores productivos y las empresas, cualesquiera que sean sus dimensiones.

## Nuevos objetivos y tendencias

### Convergencia dinámica entre oferta y demanda de calificaciones profesionales

Desde el punto de vista socioeconómico, la evolución de los procesos y de la organización del trabajo en todos los sectores, incluido el terciario, es tan rápida que en todos los países se puede trazar un cuadro en el que conviven una junto a otra instituciones y empresas en los más variados niveles de modernización. En todo caso, el modelo taylorista, ya sea por razones de competitividad, ya sea por razones sociales y culturales, tiende rápidamente a ser sustituido por los modelos sociotécnico y socioproductivo. La evo-

lución derivada de las nuevas tecnologías y apoyada en ellas presupone de inmediato nuevas formas de organización del trabajo y de gestión de los recursos humanos y nuevos perfiles profesionales.

La propugnada flexibilidad en la formación de personas capaces de comprender, adaptarse y responder con iniciativa propia a esta evolución encuentra su traducción inmediata en los métodos de evaluación de las cualificaciones profesionales y las necesidades de formación. Las respuestas a preguntas como: ¿formar a quién?, ¿para qué?, ¿cómo?, en que se basaban la planificación tradicional de la formación profesional y la oferta de cursos y actuaciones por parte de las escuelas o centros, han dejado de tener contornos precisos y normativos, y en su lugar aparecen líneas fluidas de orientación, nuevos conceptos, nuevos equilibrios entre oferta y demanda de cualificaciones profesionales, a la luz de los cuales han de revisarse y evaluarse las prácticas de formación profesional.

La diversidad de situaciones sectoriales, regionales y nacionales, así como las turbulencias en el ámbito del empleo, hacen inadecuadas las propuestas globales o basadas en prototipos. La formación profesional ha superado su función esencial de antaño, esto es, su relación directa con el empleo, debido a su capacidad para ofrecer cualificaciones profesionales, por amplias o especializadas que éstas sean.

La dificultad de definir marcos de previsión normalizada de las necesidades de cualificaciones profesionales para poder orientar la oferta de éstas por parte de la formación conduce a la búsqueda de esquemas de "convergencia dinámica" entre las cualificaciones ofrecidas por los sistemas de formación y las requeridas en las situaciones concretas de empleo. De hecho, uno de los nuevos objetivos de la formación no es sólo responder adecuadamente a una estructura de empleo determinada, sino transmitir una flexibilidad que permita a los individuos que hayan adquirido o tengan la posibilidad de adquirir un abanico amplio de cualificaciones y competencias ser ellos mismos estructuradores de la organización del trabajo, y permitir así su modernización. Ahora bien, la necesidad actual de esta

***“La diversidad de situaciones sectoriales, regionales y nacionales, así como las turbulencias en el ámbito del empleo, hacen inadecuadas las propuestas globales o basadas en prototipos.”***

***“La formación profesional ha superado su función esencial de antaño, esto es, su relación directa con el empleo, debido a su capacidad para ofrecer cualificaciones profesionales, por amplias o especializadas que éstas sean.”***

2) Así, los estudios que el CEDEFOP ha venido realizando y divulgando en los últimos años y que constituyen una base de trabajo indispensable para el conocimiento de la situación de la formación profesional en Europa. Me refiero, en particular, a los proyectos realizados a escala europea en 1995 sobre formación de formadores, calidad de la formación profesional y guía comparativa de los sistemas de formación, en los que hemos participado.



***La formación es fundamentalmente “(...) un proceso continuo, apoyado en ciertos momentos culminantes de reorganización personal y de balance, que sustenta un proyecto de realización personal.”***

convergencia dinámica no hace menos necesarios los estudios sobre las necesidades y la oferta de cualificaciones, que servirán sobre todo para uso de las instancias mediadoras (como los Centros de Orientación Profesional y Asesoramiento), cada vez más importantes en el marco de los programas de formación profesional.

### **La nueva concepción antropológica de la formación**

En la actualidad, ante los desafíos y exigencias que plantea la evolución de la sociedad, la formación implica la adquisición individual de una capacidad permanente de evolución y desarrollo personal, en sus aspectos singular, social y profesional, a través de la renovación de los conocimientos científicos y técnicos, el aprovechamiento de las experiencias, la formación de experiencias cognitivas, la comprensión de la realidad y la relación social.

La formación ha dejado de ser, por tanto, una etapa importante, escolar, institucional u organizada, de aprendizaje y adquisición de conocimientos fundamentales y técnicos y de competencias de diversa naturaleza para cada individuo, y se ha convertido en un proceso continuo, apoyado en ciertos momentos culminantes de reorganización personal y de balance, que sustenta un proyecto de realización personal. Una marcada concepción antropocéntrica de la formación desafía actualmente a los sistemas educativos y de formación profesional.

En este sentido, la educación y la formación han dejado de considerarse recorridos secuenciales o paralelos. Son, más bien, en términos de organización social, ofertas interactivas y convergentes dirigidas a sostener los procesos y recorridos formativos de cada individuo, que a su vez se apoyan en una fuerte, sólida y amplia base de cultura general y de desarrollo de aptitudes básicas cognitivas personales y sociales.

Cualquiera que sea la respuesta que las distintas instituciones y Estados miembros de la Unión Europea den a esta nueva concepción de la formación y a sus objetivos en el mundo actual, se impone una profunda renovación e innovación en los contenidos y las prácticas formativas.

Hasta ahora, el paradigma en que se basaba la evaluación comparativa de los sistemas de formación en Europa era predominantemente organizativo. En el futuro tendremos que hacer mayor hincapié en el modelo pedagógico o, en otros términos, en las “estrategias de movilización” de los individuos, de sus capacidades reales para asumir, como sujetos activos de su propia formación en cada momento o período importante de su historia vital, un camino de aprendizaje continuo en una sociedad del conocimiento, es decir, una sociedad predominantemente “cognitiva”.

### **Innovación en las prácticas de formación**

Las inversiones realizadas en el ámbito de la formación profesional se traducen en innumerables experiencias innovadoras en todas las áreas y, en particular, en el campo de los modelos pedagógicos y de las didácticas profesionales, de los currículos y de los recursos, para utilizar conceptos similares a los que son habituales en la educación escolar. Una vasta bibliografía, que presenta esencialmente los resultados de la investigación empírica o de experiencias piloto, constituye hoy no sólo un referente teórico para la intervención, sino también un fundamento científico de lo que algunas instituciones académicas han dado en llamar ciencias de la formación, como contrapunto a las ciencias de la educación.

También las redes de cooperación europea en este ámbito han contribuido a la difusión de la innovación y, sobre todo, a la promoción de un marco mental distinto de reorganización de las acciones de formación, tanto de las dirigidas a los jóvenes como a los adultos en situación de trabajo o de desempleo.

Sistematizando estas líneas innovadoras, es posible resaltar, entre otras, las que discurren por los siguientes ejes:

- los nuevos conceptos y modelos de formación inicial y aprendizaje para jóvenes;
- los nuevos conceptos y modelos de formación para adultos;



□ el aprovechamiento de los saberes y las competencias;

□ la Formación en el marco de la gestión y la estrategia institucional.

• El paradigma y el modelo escolar de la formación profesional, sobre todo inicial y juvenil, sigue siendo muy sólido. El hecho de que en la mayoría de los países las acciones de formación de esta modalidad se inserten en el sistema escolar o en centros con cursos formales y/o que emplean profesores/formadores preparados para la escuela tradicional contribuye a la permanencia de los modelos de organización curricular y de las prácticas pedagógicas escolares. Con todo, en los últimos años se han dejado sentir los efectos de las reformas emprendidas en varios países, que han introducido, aunque con sistemas heterogéneos, la pedagogía en alternancia o la alternancia integradora en sustitución de los tradicionales períodos de prácticas, el aprendizaje de conocimientos científicos básicos a través del desarrollo curricular modular, las didácticas profesionales para la adquisición de capacidades técnicas, la evaluación del alumno en torno a un proyecto profesional que demuestre sus competencias cognitivas, su iniciativa para la resolución de problemas, etc.

Por otra parte, el objetivo de flexibilizar la formación mediante la introducción de etapas posteriores lleva a tratar de aumentar, en el plan de estudios o en la organización de la vida escolar, las oportunidades de ampliación de la formación general a vertientes culturales distintas de la cultura técnica y profesional. Métodos de enseñanza activa, basados en la reflexión y la revisión de las prácticas profesionales, que ayudan al alumno a planear un proyecto personal y profesional con información y apoyo del mundo laboral e incluyen los conocimientos y las competencias en el abanico de los elementos de evaluación, son hoy algunos datos adquiridos que responden a nuevos moldes y mejoran la imagen social de los cursos de formación profesional o aprendizaje para jóvenes.

El mayor problema para la difusión de estas innovaciones parece ser la deficiente preparación de muchos profesores/formadores o incluso el distanciamiento

entre las escuelas y las empresas y la inexistencia en algunos países de una cooperación efectiva entre los actores de la formación y las empresas.

A esto se añaden, en nuestros días, los múltiples problemas con que se enfrentan los jóvenes en edad de formación profesional o de aprendizaje (falta de empleo, marginación, fracaso, dependencias varias) y que bloquean las expectativas y la movilización de la motivación que requieren los nuevos modelos centrados en el individuo.

• La educación y formación de los adultos registra en la actualidad una notable evolución desde el punto de vista de los conocimientos y las prácticas. La contribución de algunas corrientes de la psicología del desarrollo, la visión antropocéntrica del aprendizaje y de la construcción de las identidades profesionales y sociales, y las corrientes de pensamiento posmodernas de desarrollo de los agentes sociales y de la persona han aportado en las últimas décadas conocimientos -muchas veces resultantes de experiencias de innovación en acción- que han venido a beneficiar a los programas de formación de adultos. Conceptos y prácticas sustentados en procesos de autoformación, de formación a través de la experiencia, de autoevaluación y reconocimiento de conocimientos y competencias, en métodos biográficos e historias de vida, o en la formación mediante la construcción de conocimientos, entre otros, forman parte de un cuerpo teórico-práctico que ofrece nuevos horizontes a la formación continua de los adultos, de acuerdo con sus características sociales y personales, y permite concebir la Sociedad de hoy como una sociedad de formación.

También aquí, uno de los grandes problemas parece residir en la preparación de equipos de formadores con funciones diferenciadas para apoyar trayectorias de formación tan diversificadas en sus objetivos, motivaciones y estrategias de grupo o individuales.

• Un importante campo de innovación en Europa, que ofrece numerosas posibilidades, es el de la formación en la situación de trabajo íntimamente asociada a estrategias institucionales de cambio

***“El paradigma y el modelo escolar de la formación profesional, sobre todo inicial y juvenil, sigue siendo muy sólido.”***



***“Su objetivo era el estudio y construcción del perfil profesional de un técnico de nivel 3 (...) en el ámbito de la gestión medioambiental.”***

***“El principal elemento innovador de este proyecto piloto radica en la intervención (...) de entidades socioeconómicas de fuerte implantación local que actúan en cooperación.”***

3) Nota de la redacción:  
Nivel 3: Formación que da acceso a este nivel: escolaridad obligatoria y/o formación profesional y formación técnica complementaria o formación técnica escolar o otra de nivel secundario

Esta formación implica mayores conocimientos teóricos que el nivel 2. Esta actividad se refiere principalmente a un trabajo técnico que puede ser ejecutado de forme autónoma y/o conlleva responsabilidades de programación y de coordinación.

Fuente: Diario Oficial de las Comunidades Europeas, L199/59, 31.7.1985

organizativo y de gestión de los recursos humanos. La experiencia de las empresas cualificadoras o de formación integrada en proyectos de desarrollo e iniciativas regionales constituye un ejemplo de ello.

Más recientemente, los modelos de formación que hacen uso de las nuevas tecnologías de la información ofrecen un vasto campo de experiencia con resultados significativos, si bien plantean la necesidad de investigar nuevas cuestiones, sobre todo porque, en muchos casos, no se conciben para su empleo en un contexto de relación interpersonal.

## **Dos proyectos innovadores en Portugal**

En este artículo describiremos dos proyectos piloto, uno correspondiente a una escuela profesional y otro a una empresa cualificadora, que ejemplifican la pertinencia de las líneas innovadoras precedentemente descritas.

### **Proyecto de una Escuela Profesional**

La Escuela Profesional de Educación para el Desarrollo (EPED) es una entidad privada declarada de utilidad pública, creada en el marco de un proyecto llevado a cabo por la Sección de Ciencias de la Educación de la Facultad de Ciencias y Tecnología de la Universidad Nueva de Lisboa. El mencionado proyecto encuadrado en el programa PETRA, contemplaba la formación profesional de jóvenes en el área de la gestión del medio ambiente y los recursos naturales. Su objetivo era el estudio y construcción del perfil profesional de un técnico de nivel 3<sup>3</sup> que fuera polivalente, creativo, autónomo, tuviera capacidad de adaptación al cambio y pudiera integrarse en equipos de trabajo en el ámbito de la gestión medioambiental.

Para ello, se buscaron cooperadores que permitiesen armonizar los objetivos de la formación con las necesidades del mercado de trabajo en una área nueva y en desarrollo. En este contexto surgió la EPED en virtud de la asociación de UNIDOVA, entidad gestora de los programas comunitarios de la Facultad de Ciencias y Tecnología, el Instituto Nacional del

Medio Ambiente -actual Instituto de Promoción Medioambiental-, competente para el desarrollo de estrategias de información y formación conducentes a la aplicación de las políticas medioambientales, y los Ayuntamientos de Almada y de Lisboa.

El plan de formación se elaboró, pues, en el punto de contacto entre los proyectos de desarrollo personal, social y profesional del futuro técnico y las necesidades del mercado de trabajo.

La participación de distintos agentes en la elaboración del plan de formación se considera un indicador de calidad, pues permite una dinámica de formación personal y profesional integrada en un proceso más amplio de desarrollo social.

El modelo de desarrollo curricular adoptado se basa en la estructura modular y en el trabajo de proyecto, de modo que el alumno entre en contacto con el ámbito de trabajo, ya sea realizando prácticas en empresas o entidades oficiales de las distintas áreas especializadas del medio ambiente, ya sea realizando visitas programadas y secuenciales para que pueda entender y participar en las distintas fases del proceso en análisis, a partir de una perspectiva de alternancia integradora.

En el marco del plan de formación/integración en el mundo laboral, la escuela creó una estructura -constituida por formadores, consultores externos y alumnos- que funciona como una empresa de servicios en el área del medio ambiente. Se dan así a conocer al mercado de trabajo las competencias de los nuevos técnicos y, por otro lado, se permite que los alumnos estén en contacto permanente con los múltiples proyectos que van surgiendo en el área del medio ambiente.

En la actualidad, las opciones de formación de la Escuela rebasan los cursos iniciales de Gestión del Medio Ambiente y Geriatria, y se extienden a áreas complementarias en la composición de los equipos de trabajo, como la animación sociocultural, la informática y la gestión.

El principal elemento innovador de este proyecto piloto radica en la intervención -tanto en su creación como en su gestión



administrativa y pedagógica- de entidades socioeconómicas de fuerte implantación local que actúan en cooperación. Se garantiza así la articulación de la formación con las necesidades e intereses de la comunidad.

En estos momentos se procede al desarrollo de un Observatorio de Inserción en la vida activa, que utiliza, entre otros, los siguientes indicadores de calidad:

- adecuación de los recursos humanos,
- calidad de los recursos materiales,
- organización y gestión de la formación,
- evaluación,
- grado de satisfacción de los alumnos,
- facilidad de adaptación de los alumnos al puesto de trabajo,
- facilidad de obtención de locales de prácticas,
- grado de empleabilidad.

### Proyecto de empresa cualificadora

**Transportes Luís Simões** es una mediana empresa portuguesa de transportes de mercancías por carretera que tiene sus principales clientes en la Península Ibérica.

Con una cultura orientada a la satisfacción del cliente, ha venido desarrollando de forma sistemática, desde 1988, proyectos de formación profesional continua de sus trabajadores. Esta importante inversión en formación con vistas a una mejor cualificación de sus recursos humanos se considera una componente estratégica del desarrollo y la competitividad de la empresa.

Todo el trabajo de desarrollo de la calidad del servicio se apoya en la formación, tanto formal como informal, que se imparte internamente con gran participación de todos los trabajadores.

La calidad de la formación en el ámbito de la empresa responde a objetivos que van más allá de una mejora de la actuación profesional reflejada sólo en el lugar de trabajo. Con la introducción de un nuevo modelo de organización se exige un protagonismo cada vez mayor del factor humano, lo que requiere su motivación y adhesión a los proyectos en que participe.

En este sentido, uno de los objetivos prioritarios de la formación en este caso, aparte de la mejora de la actuación, es la contribución a la realización personal y profesional de los distintos participantes -trabajadores, jefes, administradores- y a la mayor adhesión de todos ellos a los valores y cultura de la empresa.

La empresa ha construido un modelo de formación continua para adultos basado en trayectorias de formación personalizadas que van completando los conocimientos y experiencias adquiridos individualmente.

El elemento innovador consiste esencialmente en el desarrollo de un modelo de formación adecuado tanto a la empresa como al individuo. La dinámica de formación adoptada recurre de forma constante a la participación de los distintos actores a fin de favorecer una *cultura de aprendizaje* característica de la empresa cualificadora, en la que el proyecto personal y profesional se entrelaza con el proyecto empresarial.

La empresa utiliza un panel de indicadores de la calidad del servicio, que se recogen y tratan mensualmente. Su análisis lleva, en muchas ocasiones, a la creación de grupos de trabajo para la resolución de problemas, lo que facilita la aplicación de las soluciones.

Algunos ejemplos de estos indicadores son los siguientes:

- nº de reclamaciones de clientes
- nº de medidas correctoras aplicadas
- nº de accidentes con vehículos
- nº de accidentes con mercancías
- nº de averías
- nº de retrasos
- nº de documentos gestionados.

A partir de las razones explicativas correspondientes, se elaboran otros indicadores de objetivos de la formación, no de carácter cuantitativo sino cualitativo, que indican las correcciones que deben introducirse en el modelo de formación, muy especialmente en lo que se refiere a la formación de competencias como:

- relación con los compañeros
- capacidad de comunicación
- participación en la resolución de problemas

***“La empresa ha construido un modelo de formación continua para adultos basado en trayectorias de formación personalizadas que van completando los conocimientos y experiencias adquiridos individualmente.”***



***“La preparación de ‘agentes de formación’ para los distintos alumnos, dada la gran heterogeneidad de edades, grupos sociales de pertenencia y situaciones frente al trabajo, es tal vez el problema más complejo.”***

- espíritu de colaboración
- compromiso en la detección de disconformidades
- propuesta de acciones para mejorar la calidad del servicio.

Otros indicadores que de algún modo dan cuenta del clima social de la empresa, como el absentismo, las bajas médicas, la rotación del personal o las acciones disciplinarias, permiten cruzar esta información con la descrita anteriormente.

## **Formación de formadores: difusión de la innovación**

En este artículo no pretendemos analizar de forma exhaustiva las distintas líneas de innovación que se siguen actualmente en el ámbito de la formación profesional o de la formación en sentido amplio.

Únicamente se pretende ofrecer un breve apunte de las complejas cuestiones que abarca la promoción de la innovación en este ámbito y llamar la atención sobre las nuevas concepciones, objetivos y tendencias de la formación. La mejora cotidiana de los contenidos, las prácticas y la organización de la formación de formadores es una exigencia inmediata. Por lo demás, el fomento de la innovación no es sólo una responsabilidad política o un resultado de intereses económicos, sino que debe hacerse un llamamiento a la movilización de todos los ciudadanos para la construcción democrática de una nueva sociedad.

El diálogo y la cooperación entre los agentes más responsables o comprometidos en la actuación en materia de formación y los investigadores de distintas áreas del conocimiento puede garantizar el mantenimiento de esta dinámica de innovación.

La bibliografía incluida al final de este artículo es significativa del estado actual de los conocimientos y de las prácticas más innovadoras en el área de la formación profesional. ¿Cómo difundirla?

La preparación de “agentes de formación” para los distintos alumnos, dada la gran heterogeneidad de edades, grupos sociales de pertenencia y situaciones frente al

trabajo, es tal vez el problema más complejo.

Se plantean muchas preguntas de difícil respuesta, como las siguientes:

Ser formador ¿será una profesión como la de profesor o monitor de formación técnica o especializada, o bien una profesión más próxima a la de “tutor” o “compañon”? ¿Será una profesión o un oficio?

¿Será posible y útil trazar “perfiles” de formadores para las escuelas profesionales, para las pequeñas y medianas empresas o multinacionales, para grupos de jóvenes desfavorecidos o para adultos desempleados de larga duración? ¿Qué tipo de “cursos”, seminarios y otras actividades permitirán una buena preparación de los “formadores”? ¿Cómo y dónde se puede difundir el conocimiento ya existente sobre los procesos de formación innovadores? ¿No será el formador alguien que toma conciencia de su propio recorrido de formación, reflexiona, aprende, investiga, y después apoya y orienta, recurriendo a especialistas varios, a otros en distinta situación? Pero ¿cómo certificar este tipo de “formador”?

La formación de formadores mediante cursos master europeos, recurriendo a equipos académicos o que trabajan e investigan sobre el terreno, no es una propuesta nueva, pero ha resultado difícil de aplicar. Es un camino que debe seguirse, porque eleva el estatuto y la experiencia de formación y permitirá difundir conocimientos y experiencias de calidad, contribuyendo además a un mayor fortalecimiento de las políticas europeas.

Sin embargo, hay áreas que siguen siendo como grandes “puntos negros” y que exigen el apoyo de programas de investigación amplios y de calidad. Destacamos como ejemplo la definición y delimitación de los conocimientos científicos clave que han de incluirse en los planes curriculares de la enseñanza científica y tecnológica, los cuales deben transmitirse para que sean aprendidos a un nivel básico y general para todos o posteriormente en centros de formación, a fin de hacer posible el desarrollo de competencias cognitivas y tecnológicas. Los resultados de las investigaciones en este ámbito todavía son insuficientes para establecer estrategias y



orientaciones generalizadas de reforma de los planes de estudio.

La cuestión de la adquisición y desarrollo de las "competencias" socioprofesionales y personales (relacionadas por ejemplo con la construcción de las identidades y la afirmación de la personalidad) constituye un problema de mayor actualidad, al que tampoco la "tecnicidad formativa" por sí sola puede dar una respuesta adecuada.

En todas partes se han abierto campos de innovación y la Comisión Europea, en particular, está invirtiendo en su dinamización. Así pues, habrá que aprovechar los resultados positivos de los programas europeos, en especial Sócrates y Leonardo, de los proyectos y redes europeas de investigación (TSER) y de los trabajos en curso en el CEDEFOP para, en el contexto europeo, hacer patente el esfuerzo ya en curso no sólo para mejorar la calidad de lo existente, sino para innovar.

### Bibliografía

Se indican únicamente algunas publicaciones esclarecedoras de las cuestiones que se abordan en el artículo.

**Carré, P.; Pearn, M.** (1992) - *L'acteur de la formation - L'autoformation dans l'entreprise* - París, Ed. Entente.

**Chartier, D.; Lerbet, G.** (1993) - *La formation par production de savoir* - París, Ed. Harmattan.

**Courois, B; Pineau, G.** (1991) - *La formation expérientelle des adultes* - París, La documentation française.

**Dejan, Jacques** (1991) - *Analyse des pratiques d'éducation et formation* - París, Ed. Harmattan.

**Honoré, B.** (1992) - *Vers l'oeuvre de formation - l'ouverture à l'existence* - París, Ed. Harmattan.

**Josso, C.** (1990) - *Les formateurs d'adultes et leur formation* - Universidad de Ginebra, Cahiers de S.S. Education nº 58.

**Lange, Jean-Marie** (1993) - *Autoformation et développement personnel* - Chronique Sociale.

**Pearn, M.; Carré, P.** (1991) - *Developping People's Ability to Learn* - Inter University Press.

### Revistas

- Le Développement des compétences - Analyse du travail et didactique professionnelle - Education Permanente nº 123, 1995.