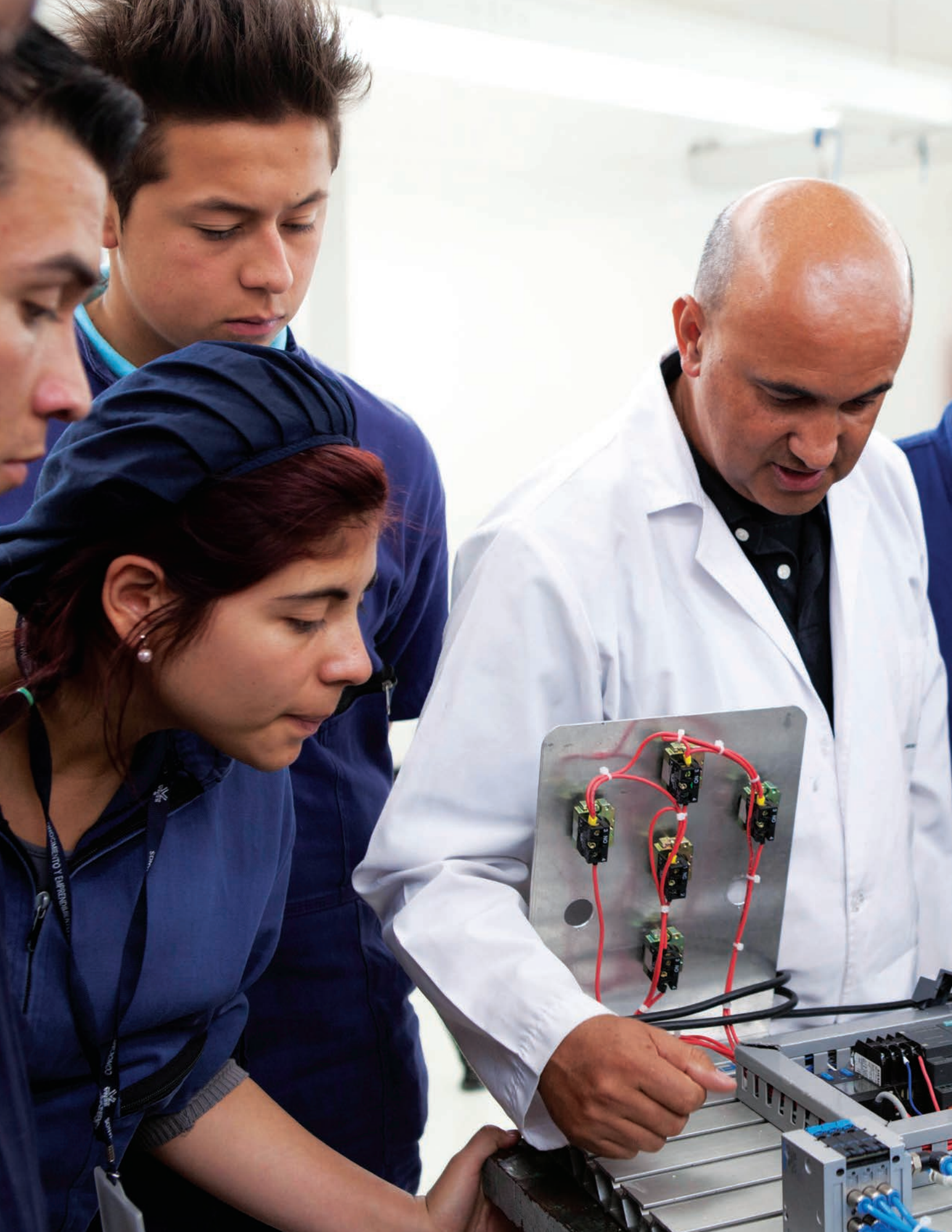






C CENTRAL

Del instruir al construir, una perspectiva desde lo pedagógico a lo metodológico

**From Teaching to Building,
from a Pedagogical to a
Methodological Perspective**

**Instrua a construção de uma
perspectiva pedagógica ao
metodológica**

Edgar Carrillo González ¹

RESUMEN

El presente artículo busca trabajar alrededor de las condiciones que permitan a los maestros y maestras articular su conocimiento, fortalecerlo y emplearlo profesionalmente a partir de un estrecho vínculo con unas condiciones laborales favorables desde las instituciones educativas, reconociéndolos desde una perspectiva global; todo, para que sea posible desarrollar una educación de verdadera calidad.

Palabras clave: Pedagogía, metodología, estrategias, enseñar, aprender, modelo pedagógico, formación para el trabajo, instructor, aprendiz.

SUMMARY

This article is entitled to work around conditions that allow teachers articulate their knowledge, strengthen it and use it professionally tied closely to favourable labour conditions from the learning facilities, recognising them from a global perspective; everything, so it is possible to develop a high quality education program successfully.

Key words: Pedagogy, methodology, strategies, teaching, learning, pedagogical model, teaching for work, instructor, apprentice.

RESUMO

O presente artigo procura trabalhar ao redor das condições que permitam aos professores e professoras articular seu conhecimento, fortalece-lo e emprega-lo profissionalmente a partir dum estreito vínculo com as condições laborais favoráveis desde as instituições educativas, reconhecendo-os desde uma perspectiva global: tudo para que seja possível desenvolver uma educação de verdadeira qualidade.

Palavras chave: Pedagogia, metodologia, estratégias, ensinar, aprender, modelo pedagógico, formação para o trabalho, instrutor, aprendiz.

Fecha de recepción: 6 de octubre de 2015 / Fecha de aprobación: 10 de noviembre de 2015

Para los docentes es importante que sus estudiantes sean cada vez más participativos y trascender la función memorística que entiende el conocimiento como información que solo se repite; seguramente esos contenidos no tendrán ningún tipo de aplicación para la vida. En el futuro los alumnos no sabrán para qué les sirve esa información y mucho menos qué hacer con ella; por ello hoy es urgente para las instituciones educativas desarrollar propuestas pedagógicas que inviten y motiven al estudiante a pensar, a equivocarse para construir, a ser capaces de alcanzar competencias básicas que les permitan interpretar, argumentar y proponer dentro de un contexto laboral y social (Coll, 1986). Pero no es suficiente motivar al estudiante, ¿quién motiva al maestro?

En *Colombia al filo la oportunidad* (Presidencia de la República, 1996), los científicos reunidos en una misión de país, expresan: “Colombia se encuentra al fondo del abismo [...] la transformación de nuestro sistema educativo no es una estrategia para salir [...] es la única estrategia”; para esta misión de ciencia educación y desarrollo, se necesitan instituciones que se transformen, maestros que aprendan, que sean capaces de enseñar a observar y leer el mundo que nos rodea, aprender y enseñar a equivocarnos; es decir, maestros e instituciones dispuestas a aprender y a transformarse, estudiantes a quienes no les dé temor ni pereza pensar, que se atrevan a preguntar, a cuestionar y a cuestionarse.

Las dificultades en la calidad de la educación por la información que circula día a día, siempre han estado relacionadas con el crecimiento y reducción de las tasas de deserción estudiantil o la disminución y aumento del desempeño en las pruebas

estatales, pero poco se analiza o se tienen en cuenta las necesidades de los maestros para ofrecerles un ambiente laboral adecuado, en el que se identifiquen como personas eficaces al servicio de la educación, que les permita crecer y desarrollarse profesionalmente dentro de un clima laboral adecuado.

Parece que para los sistemas de calidad educativa la calidad de vida del maestro no fuera un factor importante en el desarrollo de la comunidad, parece un sujeto invisible; no se le reconoce su gran importancia como actor social que en algún momento, de manera formal o indirecta, interactúa en el proceso formativo. Al respecto, Imbernón expresa:

La necesidad de investigar las dimensiones no observables del profesorado se justifica en que un modelo que sea únicamente conductual es incompleto conceptualmente. Aparecerá así una nueva aproximación al estudio del profesorado desde el punto de vista de sus sentimientos, decisiones, creencias, pensamientos y de su influencia en la acción educativa (2002, p. 25).

Este postulado afirma la necesidad de volcar esfuerzos para estudiar al maestro en su globalidad, sin fragmentar las dimensiones de su ser, pues, en últimas, es la totalidad de su vida la que influye en el proceso educativo. Igualmente, en *Colombia al filo la oportunidad*, se resalta que aunque los procesos de aprendizaje y de formación de modelos mentales son eminentemente individuales, estos conceptos se extienden al colectivo:

El maestro, las relaciones sociales y las dinámicas, el lenguaje, la comunicación, las normas, juegan un rol central en el tema de la cultura organizacional y por tanto

en la práctica pedagógica. La cultura de las instituciones y sus prácticas pedagógicas se hallan entonces en las formas mismas en que aprenden y se transforman, en las costumbres profundamente enraizadas, en las ideas que están detrás del hacer, en la lógica del tiempo, los espacios, los ambientes; en fin, en los modos tradicionales de pensar y de actuar. (Presidencia de la República, 1996, p. 57).

¿Cuál es entonces el sentido de estudiar?; ¿de qué sirve recibir gran cantidad de información en diferentes áreas del conocimiento?; ¿para qué dedicar buen tiempo de la vida en prepararnos académicamente?; ¿por qué la educación formal?; ¿por qué la formación para el mundo del trabajo?

Bien, desde el contexto de la formación profesional, el Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA, no puede alejarse de nuestra realidad; por ello, la institución viene construyendo desde el año 2000 su modelo pedagógico basado en el “Enfoque para el desarrollo de competencias” (SENA, 2013). Las exigencias de los sectores productivos que en su momento reclamaban al Estado una institución que formara aprendices, también afirmaban que el SENA no estaba formando para responder a sus exigencias, a sus requerimientos de talento humano.

En consecuencia, la institución reorientó su propuesta de Formación Profesional desde el 2002, iniciando el rediseño de sus programas de formación a partir de las normas de competencia laboral (entendidas como estándares para evaluar el desempeño laboral de una persona), utilizándolas como referentes para el diseño curricular de los actuales programas de formación. Dichas

normas fueron desarrolladas por expertos técnicos de diferentes empresas, gremios, asociaciones sindicales, universidades, etc., mediante mesas sectoriales para cada una de las áreas ocupacionales de los sectores productivos del país.

Este enfoque pedagógico pretende que el (la) aprendiz logre unas competencias básicas: interpretativas, argumentativas y propositivas; buscando la formación profesional integral, caracterizada por un saber-saber, un saber-hacer y un saber-ser; es decir, un saber para qué y un hacer en dónde (dominio cognitivo, procedimental y actitudinal). Así, el SENA propone y propicia un pensamiento crítico y reflexivo que busca una formación para solucionar situaciones problemáticas del contexto, buscando cultivar en el aprendiz un pensamiento científico-técnico que dé cuenta de la dinámica del mundo laboral de hoy.

Las anteriores razones también llevan al SENA a proponer nuevas metodologías para desarrollar prácticas pedagógicas en donde el instructor facilite al aprendiz(a) formas para demostrar sus capacidades (competencias), mediante técnicas didácticas activas como la de resolución de problemas, las cuales se enmarcan en la formulación de un proyecto que, al ser ejecutado por aprendices en formación, adquiere el nombre de “Proyecto formativo”. Dicho proyecto formativo, formulado por un equipo interdisciplinario de instructores, pretende resolver situaciones problemáticas de un entorno ocupacional dado.

Es importante entonces vislumbrar un nuevo instructor o educador SENA, que no solo forme en el desarrollo de habilidades y destrezas para el desempeño

en un mundo laboral, sino para el mundo de la vida, donde los comportamientos y el desarrollo de actitudes sean parte estructural de la formación humana, ciudadana, técnica y profesional.

En una investigación reciente (Carrillo, 2015, p. 107), fue posible ver la necesidad y la posibilidad de diseñar y aplicar estrategias basadas en las expectativas de los instructores y en los intereses del SENA, a partir de las orientaciones y recursos disponibles, unidos a una proyección presupuestal y metodológica; todo, con un grupo de educadores SENA motivados personal y laboralmente, una clara orientación profesional basada en el trabajo coordinado y colaborativo, y políticas institucionales para llevar adelante el proyecto de vida con éxito, para contribuir así con la MEGA institucional: “una institución de clase mundial” (SENA, 2014).

Es importante reflexionar desde una actualización sobre el enfoque pedagógico y las estrategias metodológicas del SENA, para que se reinterprete la concepción de instructor por la de un educador o formador; con la convicción y la disposición para formar integralmente aprendices para el mundo de la vida. Para finalizar, quiero invitarlos a soñar sobre el futuro del quehacer educativo desde un artículo del profesor Julián de Zubiría (2014):

En el fútbol, es indiscutible que hay jugadores desequilibrantes como Neymar, Robben, James o Messi, pero aún así, estos jugadores no desarrollarían todo su potencial si no contaran con técnicos que captaran sus fortalezas y debilidades, que les brindaran la confianza necesaria y que lograran integrar a estos *crack* a un sistema de juego colectivo y flexible.

Llevando esta reflexión al entorno educativo, podemos preguntarnos si queremos profesionales que, como los jugadores, marquen las diferencias competitivas; siendo así, debemos mejorar la calidad de la educación, empoderándola y transformándola, dotándola de herramientas de evaluación que retroalimenten continuamente el proceso educativo para su mejoramiento; maestros de instituciones educativas, instructores del SENA comprometidos con su desarrollo profesional, instituciones que se transformen, aprendan y reaprendan a lo largo del proceso formativo y de su quehacer educativo.

Referencias

- Bengoa, J. (1992). De Heidegger a Habermas. Barcelona: Herder.
- Coll, C. (1986). Psicología y Curriculum. Buenos Aires: Paidós.
- Candela, M. A. (1991). Argumentación y conocimiento científico escolar. Infancia y aprendizaje, pp. 13-28.
- Carrillo González, Edgar. (2015). Organización del tiempo laboral y su desarrollo profesional. Bucaramanga: UIS, Maestría en pedagogía.
- Imbernón F., y Alonso, M. J. (2002). La investigación educativa como herramienta de formación del profesorado: reflexión y experiencias de investigación educativa. Barcelona: Graó, p. 25.
- INCONTEC. (2007). Instituto Colombiano de Normas Técnicas y Certificación, Norma NTC colombiana 5581. Requisitos: Programas de formación para el trabajo. Bogotá: ICONTEC.
- República de Colombia. (1994-Febrero 9). Ley 119. Por la cual se reestructura el Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA, se deroga el Decreto 2149 de 1992 y se dictan otras disposiciones. Diario Oficial, 41216. Bogotá: Imprenta Nacional.
- Presidencia de la República. (1996). Informe de la misión de los sabios. Colombia al filo de la oportunidad. Obtenido desde: <http://www.icesi.edu.co/investigaciones/publicaciones/images/pdf/colombiafielodelaoportunidad.pdf>
- Páez Luna, D. L. (2012). El modelo pedagógico de la formación profesional integral en el enfoque para el desarrollo de competencias y el aprendizaje por proyectos. Bogotá: SENA.
- SENA (1985) Acuerdo 000012. Por medio del cual se establecen los lineamientos fundamentales de la política Técnico - Pedagógica del SENA y se fijan las

directrices para su gestión con miras a lograr y conservar la Unidad Técnica en la Entidad. Bogotá, 28 de agosto de 1985.

SENA. (1986). Estrategias didácticas para la Formación Profesional. Bogotá: Dirección General, Subdirección Técnico-Pedagógica.

SENA. (1997). Catálogo Nacional de Ocupaciones. Bogotá: SENA, Dirección General.

SENA. (1997-Marzo 20). Acuerdo 00008. Por el cual se adopta el Estatuto de la Formación Profesional Integral del Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA. Bogotá: SENA.

SENA. (2001). Sistema Nacional de Formación para el Trabajo. Modelo Colombiano. Bogotá: SENA, Dirección General, Dirección del Sistema Nacional de Formación Profesional.

SENA. (2005-Septiembre 14). Acuerdo 000016. Por el cual se establece la política de internacionalización del SENA. Bogotá: SENA.

SENA. (2013). Proyecto Educativo Institucional SENA. Obtenido desde <http://www.sena.edu.co/Documents/Interno/PEI%20SENA.pdf>

SENA. (2014). Plan Estratégico SENA 2011-2014: con visión 2020, SENA de clase mundial. Bogotá: SENA.

UNESCO. (1996). La educación encierra un tesoro. Madrid: Santillana, UNESCO.

Zubiria, Julián (2014). De los directores técnicos a los rectores. Revista Semana. Obtenido desde <http://m.semana.com/educacion/articulo/de-los-directores-tecnicos-los-rectores/394094-3>

Zuleta, Estanislao. (1998). Colombia: Violencia, Democracia y Derechos Humanos. Cali: Fundación Estanislao Zuleta.

Zuleta, Estanislao. (2001). Educación y Democracia. Medellín: Ediciones Hombre Nuevo.

NOTA

1. Sociólogo, Universidad Cooperativa de Colombia; especialista en Comunicación organizacional, Universidad Pontificia Bolivariana; Candidato a magister en Pedagogía, Universidad Industrial de Santander. Certificado de Aptitud Profesional SENA como Formador Pedagógico especializado en formación profesional con base en competencias laborales. Catedrático universitario, formador de docentes, líder pedagógico de la Regional del SENA, Santander. Correo electrónico: ecarrillog@sena.edu.co

