

50
anos

CLAT

XII CONGRESSO “Emilio Máspero”
Alternativa e Esperança pela Justiça Social

NUEVAS DIMENSIONES DE LA FORMACIÓN CLAT

(Doc. Comisión 3)

Doc. 16.2

NUEVAS DIMENSIONES DE LA FORMACIÓN CLAT

□ Introducción

La presente propuesta es el resultado de múltiples aportes hechos en el II Taller “Nuevas Dimensiones de la Formación y Sistema de Evaluación CLAT” (UTAL, 21 al 27 de marzo, 2004).

Pretende ser, dado su carácter, un punto de partida para la reflexión, la reelaboración y la profundización sobre este tema en la comisión temática número tres, preparatoria del XII Congreso de la CLAT.

Corresponde a esta comisión elaborar la propuesta que será, a su vez, objeto de discusión y nuevos aportes en el conjunto de la CLAT, a través de los distintos organismos y mecanismos de las organizaciones afiliadas, tanto nacionales como sectoriales.

Este papel de trabajo está estructurado (primer aporte del citado taller) en cuatro partes, precedidas de una introducción que ubica su alcance y contenido.

En la primera parte se consignan algunos elementos y factores que caracterizan el contexto actual y sus implicaciones para la formación en el Movimiento de los Trabajadores.

En un sentido amplio se hace referencia a los cambios actuales más relevantes que constituyen el entorno general como escenario de la organización-acción del Movimiento de los Trabajadores. No se desarrolla en todo su alcance por cuanto ese aporte compete a la comisión temática uno.

Ese contexto ubica determinadas implicaciones referidas al qué y el cómo hacer en el tratamiento de los cambios actuales a través de la formación.

La segunda parte comprende ciertos enunciados sobre las exigencias a las cuales debe responder la política de formación del conjunto de la CLAT.

En la tercera parte se presentan propuestas sobre las nuevas dimensiones del proceso de formación, referidas a los diferentes componentes del sistema de formación CLAT.

En la cuarta parte se concluye con propuestas de acuerdos para que la comisión las considere, las reelabore y a su vez estructure el proyecto que debe ser debatido hacia el XII Congreso CLAT.

Para los efectos de este trabajo se constituyó una subcomisión de formación adscrita a la comisión tres de los temas del XII Congreso CLAT.

No obstante ser el resultado del II taller de la subcomisión, su contenido se ha procesado a partir del documento presentado por la UTAL al 27 Consejo CLAT (Lima, enero/03) y a la I Reunión CPL y 73ª Sesión Comité Ejecutivo CLAT (Brasilia, abril/03).

Ubicado en ese marco, el tema se ha abordado en el I Taller de la Subcomisión de Formación, cuyos primeros resultados conoció el I Taller de la Comisión Tres del cual, a su vez, se presentó a la II Reunión CPL y 74º Comité Ejecutivo una síntesis de resultados, ubicados como referencia para continuar el proceso de elaboración que se retoma en el II Taller de la Subcomisión (21 al 27 de marzo/03).

Este papel de trabajo no pretende ser –en manera alguna- una propuesta acabada ni mucho menos comprensiva de todos los aspectos de lo que debe ser el contenido y alcance de las Nuevas Dimensiones de la Formación CLAT.

Compete a la Comisión Tres conocerlo, ampliarlo, profundizarlo y reelaborarlo para ser procesado en el conjunto de la CLAT, en la preparación y realización del XII Congreso.

Primera parte

CONTEXTO ACTUAL E IMPLICACIONES PARA LA FORMACIÓN EN EL MOVIMIENTO DE LOS TRABAJADORES

Es ya un lugar común la referencia necesaria a los cambios que se operan en la actualidad de la sociedad, sus dimensiones de radicalidad, globalidad y rapidez son características esenciales que siempre ocupan espacio en todos los análisis.

1. EL ENTORNO GLOBAL

Para ubicar algunas pistas hacia el redimensionamiento de la formación en el conjunto de la CLAT, la referencia a las actuales transformaciones sociales, es un punto obligado por cuanto:

- Impactan al mundo del trabajo en todas sus dimensiones.
- Afectan a la clase trabajadora en su calidad de vida y condiciones de trabajo.
- Inciden en las organizaciones, afectando sus procesos de desarrollo y entre éstos a uno de ellos, la formación.

A título de recordatorio y como marco de referencia del proceso de formación, enumeramos estos cambios específicos, dada su incidencia específica.

- A. Los cambios en la naturaleza y ejercicio del poder, signados por el avance y predominio del conocimiento, interpelan a la formación.
- B. El vacío en la ideas; la desintegración de las conductas de la ética y de la moral; la desesperanza y desconcierto, adquieren una relevancia singular que debe ocupar y preocupar a la formación de los trabajadores.
- C. El predominio de la ideología neoliberal, exige la elaboración y difusión de ideas, de respuestas y propuestas alternativas al pensamiento único, lo cual constituye una clave esencial en el accionar de la formación
- D. Las nuevas tecnologías de la información y la comunicación impactan la metodología, no sólo de la didáctica tradicional, sino también los contenidos y resultados de los procesos educativos y formativos.
- E. Estudiar a fondo qué pasa en el mundo del trabajo es un imperativo. Allí están los impactos más profundos, concretos y radicales que afectan a los trabajadores y sus organizaciones, condicionando los procesos formativos.

- F. Los cambios, en la composición interna de la clase trabajadora; en las mentalidades, el comportamiento, los intereses, las necesidades y las aspiraciones, son problemas que deben estudiarse permanentemente para la búsqueda de respuestas y la elaboración de propuestas.
- G. La crisis de las organizaciones, que en muchos casos pudiera definirse como terminal, impone la creación de nuevos modelos. Ello exige conceptos, conductas y prácticas para nuevas metodologías y contenidos de la formación y de la acción.

El debate sobre esta crisis y los retos que nos plantea lo estamos haciendo desde hace tiempo con abundantes diagnósticos. En las respuestas y propuestas para superarla nos hemos quedado en enunciados, con el agravante de profundizar poco en la caracterización de esa crisis en cuanto a los factores y manifestaciones de orden interno.

- H. El fenómeno de la globalización desafía al Movimiento de los Trabajadores. La respuesta y propuesta formativa en función de la organización y la acción frente a este fenómeno aún está ausente o es muy incipiente.
- I. Las respuestas y propuestas para la reconstrucción de la democracia, para un nuevo paradigma de desarrollo y para la dinámica de los procesos de integración, exigen que el proceso formativo se dinamice en otras dimensiones.
- J. La presencia masiva de la Mujer Trabajadora y el hecho de que la mayoría de la Clase Trabajadora en América Latina y el Caribe es menor de 30 años, constituyen desafíos para las organizaciones y en consecuencia para el proceso formativo.

2. IMPLICACIONES DEL ENTORNO PARA LA FORMACIÓN

Cómo estos cambios impactan al proceso formativo, pero también, cómo abordarlos y afrontarlos con efectividad, son dos interrogantes claves que se derivan de las transformaciones actuales, con toda la incidencia que tienen para las nuevas dimensiones que debe asumir la formación en el futuro inmediato de la CLAT.

Las respuestas a estas cuestiones, son múltiples y complejas y requieren una elaboración y análisis amplios y sistematizados, con una buena dosis de rigor científico bajo la estricta óptica valorativa e interpretativa del pensamiento CLAT.

Las transformaciones enunciadas tienen su incidencia en el proceso de formación, particular y esencialmente, entre otros, en estos componentes del sistema de formación CLAT:

- A. Los objetivos que se deben lograr a través del proceso de aprendizaje en torno a los cambios. Tanto en orden al conocimiento (información-análisis-interpretación, reelaboración), como en aquellos de índole ético-político (actitudes, conductas, compromiso, etc.)

Las circunstancias cambiantes del escenario de la acción son referentes determinantes para pautar los objetivos concretos del acto formativo, dado que la organización-acción-formación parte de la realidad concreta (uno de los axiomas postulados en nuestro sistema de formación).

Los cambios, al incidir en el sujeto trabajador, provocan en él conductas y perspectivas disímiles que es preciso caracterizar para poder formular con propiedad los objetivos del proceso formativo.

Objetivos que deben apuntar a la integralidad de los saberes esenciales para una visión crítica, una interpretación política, un compromiso de transformación y herramientas para la acción efectiva.

No pueden ser objetivos formulados para logros sólo en el campo del saber. Trascienden a las dimensiones del saber hacer y el saber ser.

- B. Los contenidos del aprendizaje que, en aras de esos objetivos, deben trabajarse desde la perspectiva política, pero también con una apropiada orientación didáctica.

Los estudios, las elaboraciones y las adecuaciones temáticas en torno a los contenidos que informan esos cambios, deben estructurarse en forma sistematizada contemplando las dimensiones de la visión teórico-científica, el análisis y la interpretación políticos y también la presentación didáctica que produzca el aprendizaje integral.

- C. La metodología que es preciso adecuar para propiciar y profundizar el proceso de información-reflexión-acción en torno a esos contenidos y en función de aquellos objetivos.

Basta aquí, reafirmar la validez y vigencia del núcleo metodológico del sistema de formación CLAT: Activo-Creativo-Participativo; esencia del método que en el proceso formativo se invoca, pero que no se aplica en su estricta dimensión.

Segunda parte

EXIGENCIAS PARA LA POLÍTICA DE FORMACIÓN CLAT

Según la óptica con que se aborden estas exigencias pueden significar una relación exhaustiva de enunciados o, por el contrario, compendiarse en grandes líneas que el XII Congreso debe debatir.

1. Contextualizarla en el escenario de acción de las organizaciones, lo cual supone ubicarla en el marco de las transformaciones que se están operando en el entorno y que deben operarse en lo interno.

Objetivos, contenidos y metodología acordes a la actualidad y perspectivas de los cambios.

En consonancia con el modelo de desarrollo organizativo que se necesita.

Articulada en efectiva armonía y coherencia con los procesos de organización, comunicación-información y financiamiento.

2. Otra exigencia es la de aplicación de los acuerdos reiterados y complementados por los diferentes organismos políticos de la CLAT (X y XI Congreso CLAT, para citar sólo algunos).

Sistematizarlos y depurarlos, armonizados con los atinentes a los procesos de organización, información-comunicación y financiamiento.

Reiterar la necesidad y vigencia del Programa Clave de Formación, articulado con los demás de su misma índole (perfeccionamiento de los equipos de conducción, financiamiento e integración), mejorando su formulación en los diferentes aspectos.

3. Una exigencia clave de carácter operativo es la de evaluar la aplicación del sistema de formación, a fin de:

Valorar sus resultados logrados.

Ponderar las fortalezas y oportunidades que se tienen para operarlo en función de su cometido.

Detectar y caracterizar las debilidades y amenazas que afronta, a fin de superarlas y contrarrestarlas.

Precisar las necesidades y prioridades de formación en los diferentes ámbitos y niveles a los efectos de ajustarlas en esas perspectivas.

Incorporar una nueva cultura y práctica de la evaluación como quehacer permanente y sistemático, no sólo de la formación, sino en el accionar global de las organizaciones CLAT.

Esta evaluación debe efectuarse en el marco del Sistema de Evaluación CLAT.

4. A partir de esta evaluación, revisar y actualizar el sistema de formación CLAT en sus diferentes componentes, acorde con las nuevas dimensiones que se plantean en la tercera parte de este trabajo.
5. Exigencia clave en materia de la política de formación está determinada por la concepción y aplicación del proceso de Organización-Acción-Formación de cuadros.

Actualizar y sistematizar la elaboración existente al respecto.

Evaluar y allegar resultados de experiencias que se tienen en este proceso.

Urgir a las organizaciones afiliadas la aplicación de este proceso, mediante el mecanismo de los programas claves.

6. Otra exigencia clave está en la perspectiva de darle la prioridad político-estratégica que tiene el componente de los recursos financieros y técnicos para la formación.

La obtención y provisión de recursos financieros demanda el máximo de creatividad y efectividad para superar esquemas de dependencia que han impactado negativamente el quehacer formativo.

Se requieren cambios significativos en los mecanismos operacionales y en la metodología para propiciar el máximo de eficiencia en la aplicación de los recursos financieros y técnicos, especialmente en la operatividad de una adecuada administración.

7. Cuestión determinante es la exigencia relacionada con los equipos humanos requeridos para la ejecución de las actividades formativas.

Detectar, ubicar y promover el potencial que en este aspecto se tiene en las organizaciones afiliadas y en entidades afines.

Propiciar en forma sistemática y permanente, mediante diversas modalidades, la actualización de la formación integral de equipos responsables de formación.

Tercera parte

NUEVAS DIMENSIONES DE LA FORMACIÓN

El contexto referido y las exigencias prioritarias señaladas constituyen el marco dentro del cual se formulan propuestas del redimensionamiento del quehacer de la formación en la CLAT.

Esta parte se aborda a partir de los diferentes componentes del sistema de formación CLAT, señalando cuestiones problemáticas y proyecciones hacia nuevas dimensiones.

Esta propuesta sintetiza aportes provenientes de dos fuentes (documento presentado al 27º Consejo y 73ª sesión del Comité Ejecutivo CLAT y aportes hechos por los participantes en el II Taller Formación y Evaluación, realizado por la Subcomisión 3, marzo 2004).

EDV/lm.
18.05.2004