

Título: “El trabajo sobre la demanda en formación docente”.

Autoras: Souto, Marta y Tenaglia, Guadalupe.

Eje: La problemática de la enseñanza en la formación de docentes

Tipo de trabajo: Ponencia

Palabras clave: Formación docente; dispositivo técnico-pedagógico; demanda; análisis de la demanda.

Resumen: Esta presentación tiene como propósito problematizar sobre los modos de conocer, leer y dar respuesta a pedidos de formación y/o capacitación docente a partir de la noción de demanda y de dispositivo. Se parte de algunas conceptualizaciones de formación, de la distinción de los mundos de la “enseñanza” y de la “formación”, de dispositivo. Se describen tres experiencias de trabajo de la demanda y su análisis: el diseño de propuestas de formación; vivir la experiencia de trabajo sobre la demanda y reflexionar sobre ella y sobre uno mismo y, finalmente, leer aspectos latentes y trabajar la elucidación de componentes resistenciales en el grupo. Cada experiencia se presenta como viñeta y describe el modo singular en que se realiza el trabajo sobre la demanda permitiendo ver su complejidad y su potencialidad formativa a la vez que su lugar como herramienta de trabajo.

“El trabajo sobre la demanda en formación docente”.

1- Un punto de partida: las nociones de formación y dispositivo.

En primer término haremos algunas aclaraciones conceptuales desde las cuales trabajamos en el campo de la formación. Comenzaremos por distinguir las “culturas” o “mundos” de la enseñanza y de la formación tal como propone J. M. Barbier (1999). El mundo de la enseñanza trabaja sobre la hipótesis de la transmisión y de la apropiación del conocimiento y de los saberes, hipótesis que sostiene las acciones de enseñanza. La noción central es la de *conocimiento y saberes*. La figura del docente ocupa un lugar central ya que es quien pone a disposición su saber, a fin de que los alumnos puedan apropiarse del mismo mediante el aprendizaje. En el mundo de la formación la noción principal es la de *capacidad*. Se busca el desarrollo *de capacidades en el sujeto en formación*. La función del formador no es ya poner su saber a disposición, sino crear las

condiciones para facilitar la formación. La formación es un proceso de desarrollo del sujeto adulto, una dinámica personal de transformación vinculada al trabajo y al desempeño laboral. La noción de dispositivo es clave al abordar la acción pedagógica de formación desde un nivel instrumental. El dispositivo es definido por M. Souto (1999) como un artificio instrumental, compuesto por personas, una institución que convoca, reglas que aseguran y garantizan el funcionamiento, un arreglo de tiempos y espacios, de personas, acuerdos teóricos y técnicos, encuadres, condiciones de funcionamiento y operación. Es pensado desde el sentido de estrategia y no de programa (Morin,1990) para responder a la complejidad propia de las situaciones de formación y de su estudio. Ese artificio responde a una intencionalidad de provocar y facilitar cambios en el sujeto (individual y/o colectivo), por ello tiene carácter productor y transformador. Un dispositivo a la vez dispone y pone en disponibilidad, abre el juego de posibilidades, sin predeterminedar. Pensar la acción desde la noción de dispositivo es trabajar desde la combinatoria y las posibilidades, que pueden anticiparse en tanto alternativas pero que se construyen en la marcha misma de los procesos formativos y grupales que provoca y de acuerdo con las situaciones concretas en las que se efectúa. Nos interesa destacar que el dispositivo es una invención del formador en función de un análisis de situación, de una indagación y análisis de la demanda (social, institucional, grupal, individual). En este artículo nos ocuparemos de profundizar la noción de análisis de la demanda y mostrar cómo ésta aparece en experiencias concretas de formación.

La demanda en la formación docente.

El análisis de la demanda constituye un componente central en nuestra concepción de la formación. Es necesario distinguir demanda de diagnóstico en varios sentidos. ***En tanto modos de pensar:*** el diagnóstico remite a la primera etapa o momento previo de un proyecto, brinda conocimiento del estado existente en el inicio de un proceso en una persona, grupo, población, etc, a partir del cual se genera un programa o plan. Es un concepto propio de un modo de pensar programático, lineal, predeterminedista. El trabajo sobre la demanda, en cambio, acompaña al proceso en su duración, permite conocer la situación en su devenir y orientar las acciones a lo largo del tiempo. Indaga desde la hipótesis de la complejidad de la formación y sus escenarios, de la multiplicidad de componentes y relaciones y del devenir de los procesos en juego. ***En tanto procedencia disciplinar:*** el diagnóstico proviene de las prácticas médicas, es la “calificación” de la enfermedad por parte del médico según los signos que advierte. Supone un juicio

profesional que permite conocer al médico y al otro (el paciente, en este caso) qué le sucede y a partir de eso pensar un tratamiento. Tiene un sentido de cura, de asistencia frente a la enfermedad. Donde alguien expone los síntomas que sufre ante un profesional que los analiza, interpreta y trata. La demanda en cambio tiene un sentido social, que se historiza, vinculado a necesidades vividas, a experiencias que se expresan en un pedido. La demanda se busca, se releva, se indaga. Significa, por parte del sujeto/ grupo en formación, un trabajo activo para su formulación, una actitud de interrogación hacia sí mismo y hacia sus prácticas. Las acciones de “preguntar” y “buscar” se vinculan a la demanda y sitúan al formador en posición de acompañamiento para la interrogación y la búsqueda de los otros. **En cuanto a la temporalidad** el diagnóstico es ubicado en la etapa inicial, en un corte cronológico del tiempo que radiografía un estado primero. La demanda acompaña el proceso en su devenir, trabaja sobre el sentido de temporalidad, la duración y por ello incluye el evento, el acontecimiento, lo no esperado que puede advenir en el inicio y a lo largo del proceso de formación.

La demanda supone la escucha como posición ante el otro u otros, es decir una posición clínica, de acercamiento para comprenderlo/s en su singularidad, para develar sentidos, para juntos ir conociendo las preocupaciones, los problemas, las necesidades, los deseos de formación y desde allí co-pensar modalidades de acción posibles. Se trata de comprender situacionalmente, de significar en los contextos reales y de identificar sentidos manifiestos y latentes o implícitos, a veces ocultos o disfrazados en el pedido formal. Distintas técnicas se utilizan en la recolección de datos sobre la demanda: entrevistas individuales y grupales, observación de situaciones, relatos de experiencia de la vida cotidiana profesional, relatos de formación, conocimiento y análisis de documentación, encuentros y reuniones de trabajo, material filmado, fotografías, recuerdos, etc. A través de esas técnicas se intenta que el otro se involucre en el proceso, pregunte, se cuestione, vuelva reflexivamente sobre sí para expresar lo que necesita trabajar para su desarrollo profesional y personal.

La demanda tiene dos niveles de significación: la demanda explícita, que refiere a lo manifiesto, lo dicho, a quién y cómo la realiza, lo que se dice y se escucha al poner en palabras; la demanda implícita que se expresa en interrupciones, disonancias, insistencias, puntuaciones, modos de expresión no verbales, contenidos paradójicos, que suelen acompañar al pedido y que es necesario interpretar a partir de un trabajo de lectura y análisis. ¿Por qué se pide esto? ¿Por qué de determinada manera? ¿Por qué a

uno y no a otro? ¿Por qué ciertas miradas? Son algunos indicadores de preocupaciones, que más allá de la demanda manifiesta requieren ser indagados. Por otro lado, el pedido de formación suele ser hecho por los organizadores, directivos, etc y es imprescindible conocer las voces de los sujetos que participarán en un dispositivo de formación. Indagar la demanda exhaustivamente es una tarea importante en la formación desde un punto de vista pedagógico, técnico y también ético. El análisis de la demanda permite conocer si corresponde o no una acción de formación ante el pedido o si es necesario reorientarlo a otro tipo de intervención; también permite analizar si emprender las acciones de formación es conveniente en el contexto y situación específica de que se trate y si se reúnen las condiciones mínimas para llevar a cabo el proyecto según principios deontológicos.

2- Las experiencias de formación.

A continuación presentamos tres experiencias de formación centradas en la demanda y su análisis, a modo de viñetas que mostrarán aspectos de la misma. Se trata del diseño de una experiencia para estudiantes universitarios; de una experiencia vivencial de formación en docentes que asistían a un posgrado; de una lectura de la demanda implícita y el trabajo de elucidación de la misma que orientó la tarea a realizar con docentes universitarios. **a) La demanda como estructurante de la programación.** En una cátedra universitaria se trabaja sobre la demanda de los alumnos (150) para plantear una de las modalidades de trabajo consistente en la organización de una jornada intensiva sobre “dispositivos” con la totalidad del alumnado y del equipo docente (aproximadamente 14). Los dispositivos que se ofrecen se orientan a satisfacer la demanda de los estudiantes, la cual es recogida y analizada antes de la jornada. Para relevar la demanda se trabaja en dispositivos de orientación en el inicio del cuatrimestre, que tienen por propósitos conocer a los estudiantes, relevar la demanda a partir de comentar el trayecto de formación previo de los alumnos y sus necesidades actuales de formación, y ayudar en la toma de decisiones del trayecto a realizar en la materia, en la cual hay espacios electivos. El dispositivo de orientación tiene un coordinador y un observador que trabajan en equipo durante dos reuniones. Se toma registro escrito y grabado de la reunión, se trabaja el mismo primero internamente en dicho equipo y luego en el grupo de cátedra. Se elaboran orientaciones para profundizar la demanda en la segunda reunión. Se registran las reuniones de todos los grupos y en reunión del grupo cátedra se trabaja sobre el material recogido en cada reunión para analizar grupalmente la demanda. El material registrado y analizado da lugar a un informe basado en la

categorización, por análisis de contenido, de los aportes realizados. En una nueva reunión del equipo se da lectura al informe y se piensan alternativas para los dispositivos de la jornada intensiva que tengan en cuenta los lineamientos que surgen del informe. Los dispositivos se construyen desde la idea de estrategia y no de programa y permiten, en función del problema central sobre el que cada grupo trabaja, volcar las apreciaciones, opiniones, conceptualizaciones previas, etc. de los alumnos para trabajar desde ellas. De esta manera la demanda continúa circulando y modificándose en la puesta en marcha de los dispositivos. **b) La demanda como formación.** Un seminario de posgrado sobre "formación" se inicia con un trabajo de presentación de los miembros que permite un primer conocimiento de expectativas desde los lugares que los participantes expresan. El seminario no tiene programa previo, será la primera tarea del grupo llegar a un programa a realizar. Se instrumenta una técnica en pequeños grupos para conocer lo que cada uno espera y desea del grupo y se devuelve al grupo total esa información dando lugar a preguntas de indagación mutua entre los miembros. La coordinadora hace una devolución de lo expuesto como segundo acercamiento a la demanda. Se analiza que muchas expectativas no están dentro del encuadre temático del seminario que es "la formación" sino que hacen referencia a la enseñanza, la docencia y la didáctica. Se señala esto y se da un intercambio grupal acerca de qué se entiende por formación, enseñanza, sus diferencias, a partir del cual se vuelve a los grupos para re trabajar y profundizar las expectativas agregando preguntas acerca del modo de trabajo, de evaluación deseados. Los grupos exponen lo trabajado y una última intervención de la coordinación devuelve un primer análisis agrupando los datos por categorías. En la segunda reunión la coordinadora hace una retroalimentación sobre lo trabajado en la primera que articula y pone a discusión aspectos del análisis de la demanda y de la situación de formación y esboza lineamiento de programación a partir de ese material. Se intercambia sobre esto, se completa información, se rectifican y ratifican datos y se llega a un esbozo de programación que contiene propósitos, temáticas, formas de trabajo y de evaluación. En la reunión y por interés de los participantes uno de ellos expone el contenido de un artículo sobre el análisis de la demanda y se establecen relaciones entre lo hecho en el grupo y lo planteado teóricamente. Se señala con sorpresa la coherencia entre el proceso grupal en marcha y los elementos teóricos expuestos. El relevamiento de la demanda, su lectura y análisis son motivo de formación para los estudiantes del posgrado en tanto vivencian y reflexionan sobre un proceso, se implican en él, deciden y programan su

propia formación, practican técnicas específicas para este tipo de trabajo, se inician en la lectura de la demanda manifiesta y latente, comparten procesos de elaboración del contenido (categorización), se posicionan como sujetos activos de su formación y no como receptores. Participan de un proceso grupal donde la heterogeneidad y la diversidad son incluidas y constituyen un recurso valioso para generar un proyecto. **c) *El análisis de la demanda como elucidación de significados.*** En un grupo pequeño de formación de personal docente universitario sobre lo grupal se abre la actividad dando un encuadre mínimo de trabajo (lugar, tiempo, temática, tipo de coordinación) y el coordinador pregunta acerca de los problemas, temas, situaciones sobre los que se desea trabajar. Se dedica la primera reunión al intercambio y surgen distintas propuestas que plantean contenidos posibles de abordar y que se interesan en la presentación y análisis de situaciones grupales vividas en el trabajo docente. Durante los intercambios algunas intervenciones de los propios docentes marcan las dificultades del trabajo en grupo, pues plantean situaciones que parecen imposibles de abordar y solucionar. Este tipo de significado insiste a lo largo de la reunión. La coordinadora abre al grupo la búsqueda de sentido de estas participaciones y a partir de ellas se develan las resistencias a lo grupal, a tomar al grupo como objeto de análisis y al trabajo grupal con los estudiantes. Se decide trabajar primero sobre los significados que lo grupal tiene para cada uno para desde allí trabajar lo resistencial. En este caso, la demanda se recogió mediante las verbalizaciones, es decir la palabra. La escucha clínica de lo dicho, lo sentido, lo transmitido corporalmente y mediante el gesto permitió acceder al nivel latente de la demanda y a no quedar atrapado en el contenido manifiesto. El trabajo de *análisis de la demanda* requiere una escucha y una observación del grupo receptiva a los sentidos más o menos ocultos o disfrazados que las palabras y los gestos transmiten. Conflictos, miedos, negaciones aparecen en la base del trabajo y requieren ser puestos en palabras para reconocerlos en cada uno y elaborar aquello que puede obstaculizar el aprendizaje de un tema o problema. La demanda toma una forma manifiesta y la escucha atenta permite conocer significados vinculados a procesos psíquicos individuales y grupales no directamente observables que también están presentes en la demanda.

3- Reflexiones finales.

El trabajo sobre la demanda es complejo, de ello dan cuenta las situaciones aquí presentadas. El pedido debe ser leído cuidadosamente para no quedar atrapado en la única expresión de quien lo inicia. Es importante señalar que la demanda se construye y

por ello es necesario que sea analizada, interpretada y trabajada. Es necesario que formador y sujetos en formación participen activamente de este proceso. El trabajo sobre la demanda es coherente con la forma de pensar la acción desde la noción de dispositivo y con el modo de entender el trabajo pedagógico con docentes a partir de la noción de formación e implica siempre formación para los sujetos involucrados. La demanda y su análisis no es solo un recurso técnico de la formación significa formación en sí mismo.

Bibliografía

Arduino, J. (2005): Pensar la educación desde una mirada epistemológica Serie Los Documentos. Volumen 13. Buenos Aires: Ed. Novedades Educativas – FFyL.

Barbier, J. M. (1999): Prácticas de formación. Evaluación y análisis. Serie Los Documentos, Volumen 9, Buenos Aires: Ed. Novedades Educativas – FFyL, UBA

Dejours, C. (1992): Trabajo y desgaste mental. Una contribución a la Psicopatología del Trabajo. Buenos Aires: Humanitas.

Mendel, G. (1993): La sociedad no es una familia. Del psicoanálisis al sociopsicoanálisis. Buenos Aires: Paidós.

Morin, E. (1990): Introducción al pensamiento complejo. Buenos Aires: Gedisa.

Pain, A. (1996): Capacitación Laboral. Serie Los Documentos. Volumen 4. Buenos Aires: Ed. Novedades Educativas – FFyL.

Souto, M. (1999): “El dispositivo en el campo pedagógico” en: Grupos y dispositivos de formación, Serie Los Documentos. Volumen 10. Buenos Aires: Ed. Novedades Educativas – FFyL.