
Nuestros organismos

Aportes del CIET al debate de la educación para el trabajo



El Departamento Nacional del SENAI, de Brasil, creó en 1995 el Centro Internacional de Información para Educación, Trabajo y Transferencia de Tecnología (CIET). Como ya se informó desde estas páginas, Cinterfor/OIT integra junto con otras instituciones, su Consejo Superior de Administración. En esta nota se informa sobre los aportes del CIET al debate que el SENAI abrió con respecto a la reestructuración de sus modelos de formación profesional.

El sistema CNI/SENAI, con sus 900 escuelas de capacitación técnica a nivel profesional y 45 Centros de Tecnología distribuidos por todo el país, desempeña una función primordial en el suministro de mano de obra especializada necesaria para la nivelación de la industria nacional al nuevo paradigma global de producción.

El papel del CIET

El principal esfuerzo de este Centro del SENAI está dirigido a estudiar y ayudar a controlar el impacto de las nuevas tecnologías de producción y de la información sobre el mundo de la educación,

del trabajo y del desarrollo y transferencia de tecnologías. Actúa como puente entre la oferta y la demanda de conocimientos en esas áreas y promueve la aproximación entre la empresa y la tecnología y la información.

Puede caracterizarse el principal objetivo del CIET como el de **promover la implantación de sistemas de captación y uso de las informaciones nacionales e internacionales requeridas en su trabajo de apoyo al público y al empresariado, en los sectores de la educación, trabajo y tecnología, a partir del conocimiento de la demanda del sector productivo brasileño.**

Algunas de sus actividades muestran en qué grado su labor ha contribuido a fortalecer la acción del sistema SENAI. Por ejemplo, es de especial relevancia el trabajo orientado a promover la discusión sobre las premisas y directrices operativas de la educación para el trabajo. Esta actividad se constituyó en un auténtico proyecto de debate en relación con la reestructuración de los modelos de formación profesional del SENAI. El CIET aportó a esa labor bases de discusión y una metodología de trabajo adecuada para incorporar a un gran número de funcionarios, áreas y niveles de la institución.

La *Acción Estratégica Nacional Reestructuración del Modelo de Formación Profesional del SENAI* tuvo origen en el planeamiento estratégico conducido por el Departamento Nacional, que se configuró como primera prioridad, y fue apoyada por todos los Departamentos Regionales. Esta acción estratégica apunta hacia la urgente necesidad de repensar los modelos en funcionamiento, en función de las transformaciones socioeconómicas y educativas del país.

Dada la magnitud que ello representa para todo el sistema, y que tiene como vector principal de discusión a la educación para el trabajo, se optó por una metodología que garantizara la participación de funcionarios del SENAI, de representantes de diferentes segmentos de la sociedad civil, además de rastrear otras experiencias internacionales en el campo de la formación profesional.

Las premisas y directrices que se exponen a continuación son el fruto de un trabajo de interpretación conducido por los Grupos de Coordinación y de Seguimiento del Proyecto, a partir del análisis

de percepciones internas y externas al SENAI y de tendencias internacionales. Se tomaron en cuenta puntos de discordancia y de concordancia entre los diferentes actores consultados, ocurridos en forma orgánica a lo largo del desarrollo del Proyecto.

El esquema metodológico adoptado parte del entendido de que el modelo de formación profesional del SENAI está constituido por cuatro ejes que, de forma integrada, posibilitan una visión conjugada de la dimensión pedagógica con el financiamiento de la institución, o de la gestión interna con la clientela a ser atendida:

Eje 1. Objetivos y políticas institucionales. Se relaciona con las directrices mayores de la institución, considerando su papel en el contexto de la formación profesional y social del país.

Eje 2. Propuestas curriculares y metodologías de enseñanza. Se relaciona con los proyectos educativos propuestos por la institución, sus supuestos educativos, traducidos en los currículos de los diversos cursos, en los contenidos seleccionados, en las metodologías de enseñanza aplicadas y en las formas de evaluación internas y externas a la institución.

Eje 3. Organización administrativa de la formación profesional. Hace referencia a las formas de atención y de gestión del SENAI, acciones de capacitación de sus recursos humanos, métodos, procesos y estilos administrativos.

Eje 4. Regulación jurídica y relaciones institucionales. Comprende la característica jurídico-institucional del

SENAI y las relaciones de la institución con sectores de la sociedad y organismos internacionales.

Tal esquema conlleva innumerables ventajas. Al imponerse, en el Gobierno, en el Parlamento y en la sociedad civil, la discusión sobre la contribución compulsiva, al tiempo de procesarse las discusiones internas del Proyecto, fue posible percibir más directamente cuán estructurante resultaba el financiamiento para la constitución del modelo de formación del SENAI.

Al mismo tiempo, se procuró reubicar la discusión siempre en una perspectiva de largo plazo, de modo de desplazarla de las cuestiones presentes y vislumbrar configuraciones de futuro para la institución. Entre los diversos resultados del proyecto se destaca que:

- la institución está hoy concientizada para los cambios eventualmente necesarios para adaptarse a los procesos de globalización y reestructuración productiva;
- algunas Direcciones Regionales promovieron cambios a partir de las discusiones desencadenadas por el Proyecto;
- para muchas Direcciones Regionales el Proyecto sirvió también como una suerte de diagnóstico; y
- se introdujo una nueva sistematización a la actividad de planeamiento estratégico.

Además, la mayoría de las Direcciones Regionales identificaron necesidades de capacitación de sus cuadros de personal para adaptarse a los nuevos campos de

actuación institucional, ya percibidos o apenas vislumbrados durante la discusión. La conciencia de los recursos humanos del SENAI, en cuanto a la necesidad de prepararse para hacer frente a las transformaciones institucionales, fue sin duda un punto de alto valor estratégico.

Las Premisas y sus Directrices Operativas

Los resultados de este Proyecto aparecen tratados en mayor profundidad en el documento del CIET: «*Premisas y Directrices Operacionales de la Educación para el Trabajo*» *Reestructuración del (los) Modelo(s) de Formación Profesional del SENAI, Acción Estratégica 01*". Además de lo reseñado, este documento profundiza en los aspectos metodológicos utilizados, en la captación de percepciones internas y externas al SENAI, y en el análisis de tendencias internacionales de la formación profesional. Forma parte de las expectativas de este Proyecto hacer que las Premisas y Directrices Operativas sean de hecho incorporadas a la concepción y a la práctica de la institución. De acuerdo con ello, se están difundiendo ampliamente en todo el Sistema SENAI. Aquí se presentan las siete en forma sucinta:

Premisa 1

La institución debe preservar su carácter sistémico eligiendo la función educativa como base para todas las actividades.

Directrices:

- Buscar, en la consecución de cada actividad, la asociación plena y complementaria entre la dimensión educativa y la

asesoría técnica y tecnológica, información tecnológica, generación y difusión de tecnología.

- Promover asociaciones con vistas en la absorción, investigación y difusión de tecnologías de proceso y producto.

- Estimular acciones cooperativas entre los Departamentos Regionales para el desarrollo de programas de enseñanza, asesoría técnica y tecnológica, información tecnológica, generación y difusión de tecnología.

Premisa 2

El financiamiento de la institución deberá estar basado en la contribución compulsiva y en fórmulas adicionales.

Directrices:

- Valorizar el contenido pedagógico existente en las actividades volcadas a la cobranza de servicios, de modo tal de fortalecer la función educativa del sistema.

- Buscar la cooperación horizontal para preservar la unidad sistémica siempre que ocurran cobranzas de servicios entre las diversas instancias de la institución.

- Estimular el proceso de autonomía de las unidades operativas con vistas a la gestión descentralizada de sus recursos humanos, técnicos y financieros.

- Implementar una amplia política de capacitación de recursos humanos del propio sistema en todos los niveles, para hacer frente a los nuevos desafíos organizativos (descentralización) y educacionales (nuevos procesos de enseñanza).

- Definir una política de precios para los productos y servicios, compatibilizando procedimientos y criterios de cobranza, de modo de fortalecer la imagen institucional.

Premisa 3

La educación para el trabajo y para la ciudadanía deberá contribuir a reducir las desigualdades regionales.

Directrices:

- Reducir desigualdades regionales a través de una política de educación para el trabajo que oriente e integre las diversas formas de actuación, articulando instancias institucionales específicas de cada región.

- Maximizar y diversificar la atención, minimizando los costos de la actuación general, en particular cuando la actuación ocurre en áreas de incipiente desarrollo económico, por medio de la búsqueda de equilibrio entre la expansión de la red física, la utilización de unidades móviles y la educación a distancia, entre otras formas.

Premisa 4

Más y mejor educación general es condición necesaria para la educación para el trabajo y para la ciudadanía.

Directrices:

- Adoptar la concomitancia y/o sucesión de la educación general en relación con la educación para el trabajo es una opción de cada Departamento Regional frente a sus propias particularidades.

- Promover asociaciones con instituciones públicas de enseñanza regular o con instituciones privadas para atender a los

alumnos dotados de escolaridad general insuficiente en extensión y/o calidad.

- Mantener una articulación permanente con el sistema educativo, de modo de influir sobre la calidad de la educación general, de forma adecuada a cada experiencia regional.

Premisa 5

La institución actuará de forma proactiva, selectiva y progresiva, con vistas a la formación del trabajador polivalente.

Directrices:

- Definir una política para la formación del trabajador polivalente analizando las condiciones objetivas de producción desde los puntos de vista regional y sectorial.

- Ampliar los referentes para el montaje de propuestas curriculares, de puesto de trabajo para procesos productivos y resultados.

Premisa 6

La educación para el trabajo y para la ciudadanía deberá estar pautada en los presupuestos de la educación continua.

Directrices:

- Organizar currículos en forma modular para los diferentes niveles de educación para el trabajo, volviendo a la atención flexible mediante una forma eficiente de gestión.

- Integrar todas las modalidades de educación para el trabajo, tomando como

base los principios de la educación permanente, incluyendo la formación para el primer empleo/trabajo, programas de perfeccionamiento y de reconversión.

- Procurar una asociación estrecha con las empresas para la aplicación práctica de los conocimientos y habilidades en situaciones reales y adoptar procesos de simulación de situación real de trabajo en los casos en que esa colaboración con las empresas no sea posible.

- Incorporar, de forma sistemática, a la práctica de la institución los procesos de certificación.

Premisa 7

Deberán estar necesariamente articulados: las condiciones socioculturales de los alumnos, las competencias de los docentes, los métodos de enseñanza y las ocupaciones para las cuales se destina la educación para el trabajo y para la ciudadanía.

Directrices:

- Desarrollar metodologías activas de enseñanza y de aprendizaje y mantenerlas en asociación con las actualmente existentes.

- Buscar métodos de enseñanza adecuados a la educación de adultos ya insertados en el mercado de trabajo y/o desempleados y a los adolescentes que buscan su primer empleo/trabajo.

- Implementar una amplia política de capacitación de docentes, buscando su actuación de forma polivalente, de modo de alcanzar la polivalencia pretendida para el alumno.

