

La reforma educativa a la luz del cambio de paradigma productivo*

Publicado en Carlota Pérez (2000), *La reforma educativa ante el nuevo paradigma*, Caracas, UCAB/EUREKA, pp.11-30

INDICE

- 1- Introducción**
- 2.- Los cambios en la empresa y sus implicaciones educativas**
- 3.- El cambio tecnológico constante, incremental y participativo**
- 4.- Comentarios finales: propiciar un círculo virtuoso**

* Conferencia grabada en video para el seminario Taller para planificadores educativos organizado por OREALC/UNESCO, Agosto 1995

1.- Introducción

En los últimos años se ha venido reconociendo en toda su gravedad el estado de deterioro del sistema educativo en los países de América Latina y la urgente necesidad de proceder a su reforma. Planificadores, estudiosos del tema, directivos, maestros y todos los actores directos del terreno educativo están dedicados a la reflexión y la acción en este sentido. El problema es complejo y polémico. La cuestión de los criterios para guiar el cambio está sobre el tapete.

Transición tecnológica y rol central del capital humano: El tema de la educación se ubica en el centro de las preocupaciones de quienes nos especializamos en el cambio técnico y organizativo en el sistema productivo. El análisis de las características del actual cambio de patrón tecnológico, de los factores que determinan la competitividad y de las oportunidades que tienen ante sí los países en desarrollo, desemboca claramente en el rol protagónico de los recursos humanos en esta etapa. La calidad de la educación define el potencial de un país para poner en práctica estrategias exitosas en lo económico y en lo social. En los últimos tiempos, los países y las empresas que han logrado altos ritmos de generación de riqueza y de avance social se caracterizan por darle una enorme importancia al entrenamiento y a la educación. El capital humano -entendido como una inversión- aparece como la clave del éxito.

Es así como, desde el análisis del cambio tecnológico y las características de la actual transición, se llega a un terreno común con los educadores en su búsqueda: Lo que aquí les propongo es servirse del paradigma de la organización productiva moderna como fuente de criterios para renovar el sistema educativo.

El nuevo paradigma productivo como fuente de criterios para la reforma educativa: Es posible que haya quien se resista a recurrir al cambio de paradigma en la empresa para moldear la reforma. Es posible que esa resistencia proclame el rechazo a la comercialización y la defensa de los altos ideales humanistas de la educación. No hace falta tanta preocupación.

En primer lugar, mirando hacia atrás en la historia descubrimos que los principios que conforman el paradigma organizativo de una época no se limitan a moldear el funcionamiento de la empresa productiva sino que se convierten en el "sentido común" generalizado e influyen sobre todo tipo de organizaciones. Los actuales sistemas nacionales, masivos y centralizados de educación y salud se desarrollan bajo el paradigma homogeneizador de la producción en masa. Sus estructuras administrativas, al igual que las de cualquier ministerio, siguen los principios piramidales, jerárquicos y compartimentados desarrollados originalmente por las empresas industriales. En otro terreno, el turismo de masas, por ejemplo, brindó acceso a capas cada vez más amplias, aplicando claramente los principios de reducción de costos de la fabricación de productos idénticos en alto volumen.

Claro que la gente de cada época cree que su particular forma de organizarse es la normal y es eterna y rara vez estudia su morfología o se pregunta sobre su origen. Sólo en las transiciones se ve claramente el carácter temporal de cada paradigma y se descubren sus rasgos peculiares. También es en el período de transición cuando es posible analizar los principios del paradigma emergente y

examinar su potencial y sus implicaciones. Luego de su establecimiento, su especificidad se vuelve tan invisible a sus contemporáneos como había sido la anterior.

Las nuevas tendencias están allí y se van imponiendo gradualmente -para bien o para mal, consciente o inconscientemente-. La cuestión es si es posible identificar los mejores rasgos del nuevo patrón organizativo y ponerlos al servicio de los objetivos que uno desea perseguir. Esa es mi convicción y esa es la base del planteamiento que les hago aquí.

En segundo lugar, hay una razón que facilita la aceptación favorable de esta propuesta: el alto grado de coincidencia entre los nuevos requerimientos y los principios pedagógicos más avanzados. A medida que avance la discusión, se hará cada vez más claro que el "adaptarse" al nuevo paradigma puede significar la posibilidad de poner en práctica los más caros ideales de los educadores y de los teóricos de la educación. Aunque, a veces, tener la oportunidad de realizar aquello por lo que se ha luchado puede parecer mucho más arduo y difícil de lo que uno jamás imaginó.

Aprovechar el conocimiento de las tendencias mundiales: Desafortunadamente no es el cambio en la empresa latinoamericana lo que nos va a servir de modelo en el presente ejercicio de análisis. El aparato productivo de América Latina está particularmente rezagado y carga con una herencia de pasividad tecnológica y dependencia del Estado que dificulta la adopción de prácticas modernas de gerencia. En ese sentido no se deben confundir los trastabilleos, los sesgos perversos y los diversos intentos de ensayo y error que ocurren en las transiciones, con lo que se establecerá a medida que se desplieguen y estabilicen los procesos de modernización.

El sistema educativo es una estructura para el largo plazo y su reforma no puede supeditarse a la coyuntura. Aquí nos basaremos en las mejores versiones del nuevo paradigma en el mundo, en las tendencias que prefiguran el mejor de los futuros viables.

2.- Los cambios en la empresa y sus implicaciones educativas

Son muchos los aspectos del cambio en la empresa que pueden servir de criterio para la reforma educativa. En esta primera aproximación nos limitaremos a examinar dos aspectos centrales, uno en el terreno organizativo y otro en relación con las nuevas formas que asume el cambio tecnológico. En cada caso, presentaremos primero las características del cambio en la empresa y luego veremos sus consecuencias en el campo educativo y sus implicaciones para el modo más cónsono de llevar a cabo el proceso mismo de reforma.

a.- La nueva organización: estructuras y relaciones

La práctica de la autonomía y la participación en la empresa abierta: El cambio más marcado que se observa en la empresa moderna es la ruptura de la estructura burocrática característica de la organización que hoy podemos llamar tradicional. Las nuevas tendencias conllevan el achatamiento de las pirámides jerárquicas, la formación de estructuras en red, la recomposición de funciones para formar unidades semi-autónomas definidas por producto o por mercado de destino, el abandono de la estricta separación mente-mano característica del modelo taylorista, estimulando más bien la incorporación plena de las capacidades del individuo, la flexibilidad operativa en cooperación con clientes y proveedores y la búsqueda de alianzas estratégicas con socios o rivales, a escala local o global para optimizar la posición de la empresa. Todos estos cambios modifican profundamente la forma de funcionamiento y el tipo de relaciones prevalecientes en la organización, lo cual implica un perfil muy distinto de habilidades y actitudes del personal. Veamos algunos aspectos de esto:

La estructura descentralizada: Una vez desmontada la pirámide de orden y mando, la dirección central asume la orientación estratégica de la red, fija metas y delega responsabilidades, definiendo espacios de autonomía relativa. En los casos más avanzados, este tipo de estructura se repite a cada nivel, de tal manera que incluso al obrero individual se le dota de un rango de autonomía para la realización creativa de un conjunto enriquecido de tareas, en cooperación con otros. Esta distribución del poder decisorio a cada uno en su ámbito y a su nivel tiene dos consecuencias importantes. Por una parte, cada miembro del personal debe estar capacitado para enfrentar y resolver problemas, tomar decisiones y asumir responsabilidades; condiciones que antes sólo eran requeridas para el nivel dirigente. Por la otra, se modifica radicalmente el concepto y la práctica de la autoridad. Se desplazan las viejas formas de imponer la disciplina por mando, control y miedo y son sustituidas por una relación basada cada vez más en liderazgo, confianza y respeto mutuo.

Redes de unidades multifuncionales: La conformación de unidades focalizadas por producto o mercado en lugar de los tradicionales compartimientos por función, implica el trabajo en equipo, donde cada participante comprende el conjunto, asume plena responsabilidad por la calidad de su parte del trabajo y se identifica con el resultado colectivo.

Autonomía e interacción múltiple: El complemento de esa combinación de lineamientos y metas con autonomía relativa es la comunicación multidireccional (horizontal y vertical en ambos sentidos). Cada unidad participa en la red como un nodo activo generador de información para el seguimiento de resultados y el intercambio de experiencias. Lo mismo ocurre con cada miembro de cada equipo, dentro de cada unidad. Este modo de operar requiere el desarrollo a todos los niveles

de habilidades de interacción, expresión de ideas, organización de información y coordinación de acciones.

Apertura al entorno, adaptación y diversificación: La disposición a escuchar al cliente y cumplir con sus requerimientos lleva, en las organizaciones en red, a una gradual diferenciación entre las diversas unidades, a medida que éstas se van adaptando más y más a sus mercados específicos. La interacción horizontal entre unidades sirve de polinizador de las prácticas exitosas y de advertencia contra posibles errores. Este proceso, al optimizar los resultados de cada unidad, maximiza los resultados del conjunto. Esto es profundamente distinto del afán centralizador y uniformador del paradigma anterior.

b.- Implicaciones para la relación pedagógica.

Crear hábitos de autodisciplina y autonomía: La primera consecuencia que se deriva del nuevo paradigma organizativo es que el viejo acento en la disciplina por la obediencia deja de ser efectivo para la inserción en el proceso de trabajo. Tanto en la familia como en la escuela, una forma más efectiva de prepararse para la vida en el futuro implicará enfatizar la disciplina autónoma basada en el desarrollo del sentido de la responsabilidad y del compromiso personal, con altos niveles de exigencia y sistemas de auto-evaluación.

Promover actividades en equipo: Otra consecuencia es la necesidad de desarrollar las competencias requeridas para coordinar acciones de manera efectiva. La enseñanza orientada al trabajo individual habrá de ser fuertemente complementada con el diseño y realización de proyectos de grupo, con el aprendizaje de la comunicación y la interacción, de la cooperación y la adaptación mutuas, de la distribución de roles y de la fijación y logro de metas colectivas. De hecho, el nuevo contexto sugeriría la posibilidad de entender el proceso mismo de aprendizaje de cada uno de los alumnos como un proyecto del grupo.

El manejo de la relación autoridad-autonomía: Uno de los aspectos más complejos que plantean las nuevas estructuras organizativas tanto en la empresa como en el campo educativo es un adecuado manejo de la cuestión de la autoridad en un marco de estímulo a la autonomía y la creatividad. Aprender el ejercicio de la acción autónoma bajo lineamientos implica respetar una autoridad y confiar en ella, sobre esa base se podrá ejercer la independencia en un marco de límites y reglas claras, rumbos definidos y apoyo sólido. También el pleno desarrollo de la iniciativa, supone poder cometer sin miedo los inevitables errores del camino de ensayo y error que lleva al logro. Para facilitar ese proceso de construcción de una actitud de autonomía responsable, la relación maestro-alumnos tendría probablemente que moverse hacia una relación de tipo guía-actores.

c.- Implicaciones para la organización educativa y el proceso de cambio

Ni gran plan único ni homogeneización forzada: Las viejas concepciones de planificación son parte esencial del modelo taylorista -hoy obsoleto. El plan único, central y homogéneo, realizado por expertos en todos sus detalles, con prioridades, proyectos y programas, se revela impráctico, engorroso e ineficaz en el nuevo contexto. Y eso es así en la empresa, en cualquier organización

productiva, en los organismos de gobierno y en el sistema educativo. El nuevo paradigma trae aparejado un modo de producir los cambios coherente con los nuevos principios organizativos: estrategia y lineamientos centrales, delegación de poder y recursos para actuar en las diversas unidades, aplicación creativa de los principios globales a nivel local y monitoreo y evaluación regular del proceso.

Descentralización e intercambio de experiencias: En los procesos descentralizados, la optimización de resultados ha de basarse en un intenso intercambio a nivel horizontal, para analizar y evitar errores, imitar experiencias exitosas, identificar los factores favorables y afinar y rectificar el rumbo a nivel de unidades y de conjunto.

Apertura a la participación del entorno: A medida que se van derrumbando las barreras compartimentales de las burocracias clásicas y las organizaciones se vuelcan a la interacción con el medio donde actúan, se dan las condiciones para la cooperación entre escuela y comunidad y para una colaboración fructífera, de beneficio mutuo, entre educación e industria. Esto ya está ocurriendo con muy buenos resultados en países avanzados.

Adaptación creativa a condiciones específicas: Una estrecha interacción con cada comunidad en condiciones de autonomía relativa, tendrá como resultado, al igual que en las empresas descentralizadas, una gradual diferenciación de cada escuela para adecuarse a las condiciones y requerimientos del entorno. Estas tendencias hacia la diversificación y al florecimiento de la heterogeneidad son parte indisoluble de la actual transición en todos los terrenos. En el caso que nos ocupa estos procesos conllevan el peligro de una segmentación perversa de la calidad de la enseñanza en contra de los más débiles. Es inútil pretender que este riesgo se supera tratando de imponer la simple homogeneización, la cual tampoco en el pasado pasó de las buenas intenciones. Superar eficazmente este peligro exige aceptar las tendencias adaptativas y desarrollar modos imaginativos de propender a la justicia social educativa, dentro del nuevo contexto.

3.- El cambio tecnológico constante, incremental y participativo

a.- La mejora tecnológica continua en la organización productiva moderna

Los grandes cambios tecnológicos asociados a la computación y las telecomunicaciones y los impresionantes avances de la biotecnología y la ciencia de materiales han focalizado la atención en la velocidad del cambio en la frontera. Y, en efecto, se está conformando un nuevo contexto, en la esfera productiva, en la infraestructura y en los mercados, que facilita la rápida incorporación de innovaciones. Sin embargo, para lo que aquí nos concierne, hay un fenómeno mucho menos espectacular pero de consecuencias mucho más profundas: la empresa moderna se caracteriza por la mejora incremental constante de sus productos, procesos y equipos, de su organización y de su personal. Esto rompe con las prácticas típicas del paradigma anterior, donde los cambios se daban por grandes saltos y luego se aspiraba a llegar cuanto antes a productos estandarizados y procesos optimizados para maximizar los beneficios de la producción de masa.

En la nueva empresa flexible las múltiples modificaciones incrementales y los cambios radicales forman parte de un mismo modo de operar basado en la mejora continua en todos los planos. Más aún, se disuelve la vieja separación estricta entre actividades de innovación y actividades de

producción o venta. A través de lo que se ha dado en llamar “ingeniería simultánea”, los procesos de desarrollo de nuevos productos o procesos se realizan en constante interacción entre personal de todos los departamentos, usando a los clientes como guía y campo de prueba y llegando a usar la planta como laboratorio. De esta manera, el cambio se convierte en la principal rutina de toda la organización y ese hecho tiene vastas consecuencias para la forma de inserción del personal en el trabajo.

Proceso participativo a todos los niveles: A diferencia del clásico modelo taylorista inmortalizado por Chaplin en el cine, el nuevo paradigma organizativo estimula la participación creativa de todo el personal en el mejoramiento de los productos y los procesos de producción. Lejos de limitarse a repetir rutinas y obedecer órdenes concretas, todo empleado y todo trabajador en la organización moderna asume la calidad de su trabajo como asunto propio, está atento a las fallas superables y a las oportunidades de mejora, presenta sugerencias y propone y realiza proyectos. Es algo como la vuelta a la actitud del artesano en un contexto industrial avanzado. Esta actitud se enmarca dentro de las condiciones de responsabilidad y autonomía discutidas anteriormente y supone el desarrollo de habilidades de observación, medición e investigación, al servicio de las metas y los objetivos del grupo. Por otra parte, el proceso de selección del rumbo de las mejoras a realizar envuelve generalmente alguna forma de discusión y evaluación colectiva, lo cual exige que se adquieran las habilidades correspondientes.

Aprendizaje y reentrenamiento permanentes: Obviamente, este cambio esperado en la actitud del personal implica la constante elevación de sus calificaciones para poder fundamentar su capacidad participativa. En efecto, el proceso mismo de trabajo incorpora el aprendizaje e intercambio de experiencias y la empresa tiende a asumir el entrenamiento permanente de sus empleados a todos los niveles concibiéndolo como una inversión productiva. También la moderna estructura de remuneraciones tiende a reflejar la importancia dada al capital humano y a estimular su identificación con la organización productiva, valorando la capacitación y enfatizando el beneficio mutuo.

Personal polivalente. Enriquecimiento de tareas: En un ambiente de cambio, flexibilidad y mejora continua, ya no sólo se busca que cada uno se especialice en una tarea específica sino que se impulsa la formación polivalente. Esta logra dos objetivos: por un lado, amplía el espectro de posibilidades de participación de cada trabajador o empleado y, por el otro, lo dispone favorablemente a propiciar y aceptar el cambio. También se rompen los estrechos moldes de los puestos de trabajo ampliándolos para incorporar, junto con la antigua parcela, cuestiones de calidad, mantenimiento, medición, servicio al público, etc. Se entiende que la visión de conjunto y de la conexión del propio trabajo con la satisfacción del usuario final facilita la identificación creativa con el producto o servicio y estimula la actitud innovativa. A su vez, la realización de actividades de mejora aumenta el interés del trabajador en lo que hace, elevando su satisfacción y la calidad de su vida en el trabajo.

b.- Implicaciones para la enseñanza-aprendizaje

Bases para la formación continua: La inserción en el nuevo paradigma nos conduce directamente a la clásica fórmula de “aprender a aprender”. En un mundo de cambio permanente, lo más útil que puede poseer una persona son bases sólidas para asimilar información nueva a lo largo de su vida.

Queda obsoleta la idea –aunque aún no la práctica- de un período de estudio al inicio y una vida de trabajo después. Los procesos de reentrenamiento y ampliación de las calificaciones y la necesidad de mantenerse al día en los avances tecnológicos del campo de trabajo de cada uno requerirán del aprendizaje autopropulsado y autodirigido. Esa capacidad, si ha de ser generalizada, habrá de adquirirse en la escuela. Y la escuela, a su vez, se iría convirtiendo cada vez más en un espacio para la formación continua.

Acento en herramientas de aprender y comunicar: Más allá de los contenidos, en un mundo de cambio continuo hace falta enfatizar el manejo de los lenguajes básicos: lectura, escritura, matemáticas, computación. Y, en un mundo interconectado por las telecomunicaciones, los idiomas extranjeros, en particular el inglés, se hacen indispensables como herramienta de acceso a la información y a la cultura mundial (y de genuina valoración de la propia). El saber ubicar, usar, procesar y comunicar información con soltura, requerirá la práctica –no esporádica sino cotidiana- del uso de medios de comunicación, computadoras, Internet, instrumentos de medición, bibliotecas, bancos de datos, etc. Y, además de aprender a responder, es vital aprender a formular preguntas.

Inculcar hábitos de investigación y mejora: Integrarse al mundo de la mejora continua será mucho más fácil –y tendrá mayores repercusiones en la calidad de vida- si esta actitud se desarrolla desde temprano en el hogar y en la escuela. Los hábitos de observación, medición, análisis, experimentación, innovación y realización de proyectos de mejora se inculcarán más naturalmente en la medida en que se conecten estrechamente con la vida cotidiana y su mejoramiento. El uso de conocimientos adquiridos en la escuela para resolver problemas concretos de la vida diaria establece una vinculación clara con la utilidad y las aplicaciones de la ciencia, la tecnología y la cultura, en general, además de fortalecer el sentido de responsabilidad.

Acostumbrarse a enfrentar problemas complejos: En la práctica de la mejora continua, además de los tradicionales ejercicios de respuesta única y conocida, el estudiante habrá de habituarse a los problemas abiertos, con diversas opciones y con “respuestas” múltiples y creativas. Entre las habilidades a desarrollar en este sentido están: la formulación y análisis de este tipo de problemas, la propuesta y comparación de alternativas de solución, la toma de decisiones razonada y el seguimiento y evaluación de las soluciones puestas en práctica.

Experiencia en el trabajo en equipo: En este contexto vale la pena reiterar la necesidad del desarrollo de las destrezas para el trabajo en grupo, con lineamientos y metas colectivas: discutir, diseñar y realizar proyectos colectivos, negociar intereses distintos, coordinar acciones, tomar decisiones de modificación de rumbo y, en general, manejar la combinación de roles y compromisos necesarios para que las ideas se hagan realidad.

Acostumbrarse al cambio: En general, una de las costumbres adaptativas más importantes para vivir en estos tiempos es la capacidad para aceptar el cambio como normal. Ello supone el desapego a las verdades rígidas y la apertura a la crítica y al disenso. Como mínimo exige distinguir entre lo estable y lo cambiante del conocimiento y a manejarse en ese fluir. Las implicaciones para la forma como se imparten los conocimientos en la escuela y para el diseño de los libros de texto son vastas.

c.- Implicaciones para el desarrollo de la reforma

Un cambio de estilo, tanto o más que de contenidos: De lo dicho anteriormente se desprende que el cambio más relevante a realizar afecta el estilo de llevar a cabo el proceso de enseñanza, puesto que el esfuerzo más importante se orienta al cambio de actitudes. El mayor vuelco que ocurre al enfatizar el aprender a aprender y las herramientas de aprendizaje es quizás el pasar a concebir los conocimientos como vehículos para consolidar el manejo de los lenguajes y no al revés. Esto sugiere que el éxito de la reforma dependerá de la modernización y renovación actitudinal de los maestros.

Lineamientos globales, mejora continua local: La reforma educativa es inevitablemente un proceso de ensayo y error. Reconocer su urgencia no va a contribuir a acelerarlo, ni será posible imponerlo desde arriba sin plena anuencia y participación de los actores. Realizarlo poco a poco, iniciándolo a la vez en millares y millares de puntos del sistema, puede ser lo más efectivo. La experiencia de los cambios en las empresas sugiere que la maximización de los resultados se da mediante la fijación de unos principios y una estrategia general de cambio que sirve de guía a la transformación y a la mejora continua de cada unidad. Los recursos, los servicios de apoyo, el entrenamiento y los demás elementos necesarios para respaldar el esfuerzo local tienen una efectividad mucho mayor cuando responden a demandas concretas, articuladas a partir de procesos iniciados localmente. Se trata de aplicar en el desarrollo del proceso la misma actitud autónoma, de auto-aprendizaje y auto-evaluación, que se buscará inculcar a los estudiantes.

No hay recetas. Experimentar, evaluar y compartir: Aunque es posible extraer principios generales de la experiencia de las empresas exitosas para conformar una imagen del nuevo paradigma, no es posible decir que hay una sola manera de aplicar esos principios. De hecho, la diversidad de versiones de la empresa moderna es enorme. La traducción de esos principios a la organización educativa y a otras, abrirá amplias avenidas de creatividad y resultará probablemente en una variedad aún mayor. Lo importante será que no se desperdicien las experiencias valiosas. Establecer los cauces para que las diversas unidades puedan compartir y ayudarse mutuamente es una tarea ineludible para los dirigentes del proceso, a escala regional, nacional y continental.

Un cambio cultural de todos los participantes: Lo que hemos venido discutiendo indica claramente que la transición que estamos atisbando -y a la cual deberá responder el sistema educativo- constituye un cambio cultural. Apenas tratamos dos de las muchas transformaciones que se están difundiendo, moldeando el sistema productivo del futuro. Con ello basta para comprender que todos y cada uno de los miembros de cada organización están llamados a modificar sus comportamientos - y sus ideas- de manera radical. Dado nuestro objetivo de señalar tendencias y extraer consecuencias, no hicimos ninguna referencia a las grandes dificultades que experimentan las empresas para transformarse. El proceso, aunque impulsado por el acicate de la competencia, no es menos difícil de lo que será para el mundo de la educación o para cualquier otro ámbito. Reconocer la naturaleza, la dirección y la magnitud de los cambios es, sin embargo, un primer paso en el camino del éxito.

4.- Comentarios finales: propiciar un círculo virtuoso

En esta compleja transición, la construcción e implantación de una sociedad próspera y solidaria en los países latinoamericanos requerirá el concurso de todos. El reto que enfrenta el sistema educativo de formar ciudadanos autónomos, dinámicos y socialmente conscientes exige múltiples formas de cooperación con el entorno.

En los países más avanzados, el proceso de modernización tecnológica y organizativa de las empresas las ha llevado a una intensa interacción, primero con los sistemas de entrenamiento para el trabajo y luego, cada vez más, con el sistema educativo formal. Se han multiplicado los programas de cooperación a propósito de la enseñanza, no sólo en términos de financiarla y brindarle colaboración técnica, sino también interactuando estrechamente, realizando intercambios de personal, usando los laboratorios de la empresa para experimentos y realizando otras actividades conjuntas.

Este interés en la educación por parte del mundo productivo no caracteriza todavía al contexto latinoamericano. Al rezago ya mencionado se agrega una tradición de enfrentamiento y desconfianza que dificulta toda relación fructífera entre los dos mundos. Por eso, lo que les acabo de presentar ha sido en cierta forma un ejercicio de prospectiva. Lo que hicimos fue tomar las tendencias mundiales en el campo del trabajo y proyectarlas hacia el espacio donde se definen las tareas de formación y educación para la vida en el futuro. No hablamos de las demandas actuales de formación y entrenamiento para facilitar los procesos de modernización que poco a poco se están llevando a cabo. Cabe preguntarse cómo conciliar los roles del sistema educativo en el corto y en el largo plazo, para maximizar su contribución al relanzamiento de los procesos de desarrollo.

Se me ocurre sugerir que una reforma del sistema educativo, de carácter abierto, además de apuntar hacia el largo plazo, puede servir como proceso iniciador de un círculo virtuoso. En la medida en que la escuela se integre fuertemente a la comunidad, acepte la participación externa y se ofrezca a llenar las demandas inmediatas del sistema productivo, se pueden ir creando las condiciones para una interacción de largo plazo, donde los progresos de la escuela impulsen y faciliten la modernización de las empresas, mientras que los avances en las empresas estimulen el desarrollo de los nuevos métodos de enseñanza en la escuela. Derribar desde ahora las barreras de incomunicación erigidas de ambos lados parecería una condición favorecedora del progreso en ambos terrenos en el largo plazo.

Hay sin embargo, un área de cambios que se convierte en condición fundamental del éxito del proceso: La revalorización social del maestro. No es posible educar la auto-estima y la autonomía del alumno desde una posición de poca autoridad o minusvalía. No es realista suponer una interacción fructífera con el entorno sin altos niveles de validación y respeto mutuo. El rescate de la ética y de la alta dignidad de la función pedagógica son la base indispensable de una reforma exitosa.