

Profesores sin máscara

Luis Miguel Villar Angulo

Universidad de Sevilla

1. Capacidades transferibles o cómo un trabajador tiene que bucear en sus adentros

Se trata del futuro trabajador que espera conseguir empleo —un profesional que retará las ausencias y el paro— queriendo tener un hueco verdadero en la vida laboral, que piensa cómo sobrevivir al pintoresco mundo social caracterizado por mercados laborales inestables que debilitan la calidad de la formación recibida en la institución educativa; mercados que no tienen resortes de flexibilidad por seguir normas estandarizadas; mercados competitivos, nuevos y a distancia; panorama de excesos sociales —fragilidad y movilidad empresariales, débil regulación institucional, relaciones turbias en los bienes públicos— que aumentan el temor a las penurias de mano de obra cualificada y las diferencias en la formación; que disminuyen los niveles de cualificación alcanzada y de experiencia profesional; que proclaman el valor del conocimiento práctico, y, también, claro, minimizan el valor de un empleador casi mítico, brumoso en la lejanía, del que sabemos que es internacional, es decir, global. Todo muy de manual de psicología laboral: una gran obsesión por encontrar empleo; porque éste llegue al término de la escolarización; en fin, por liquidar de paso ese mundo espeso de recuerdos de búsqueda laboral. El argumento de la inversión inicial en empleo con capacidades de transferencia no es malo. Al contrario, lo malo es el desarrollo del reclutamiento de trabajadores para contenidos que no han sido formados; porque se suscita un lenguaje de ciclos y ramas profesionales que impregnan los textos curriculares como si fueran una nube de desinterés por el aprendizaje y de frivolidad en la administración educativa.

2. Viajes iniciáticos de los jóvenes al mercado de trabajo

Los laberintos de la historia del mercado laboral suelen desmentir ciertos tópicos. Uno de ellos es la relación causa-efecto. No siempre de una buena inversión en formación sucede un buen empleo. Y es más. Un buen empleo se sitúa siempre más allá de las intenciones de la institución educativa, por valiosas que sean las ofertas. Entre los dos términos no parece a los ojos de la gente una verdadera conexión de necesidad. Tomemos por caso el alargamiento del perio-

do de escolarización obligatoria hasta los 16 años. La reforma del sistema educativo a principios de los noventa unió sus esfuerzos con el mercado de trabajo con un objetivo: dinamitar la conciencia burguesa de una formación en precario para aumentar el falso valor de la mano de trabajo barata y el ritual del despido improcedente. Se querían incrementar los niveles de cualificación para edificar una nueva forma de teatro social que estimulara en los jóvenes la conciencia crítica de las relaciones económicas y clasistas que dominaban la sociedad. Ahora dominan conceptos como la globalización que aumenta la competencia entre empresas a través de las nuevas tecnologías, el capital, los bienes y los servicios, repercutiendo esta competencia en trabajadores y empleados; la conciencia crítica actual se llama ecologista, y también se distingue entre transición al mercado laboral y transición al trabajo.

Los jóvenes quieren sobrevivir en un mercado inestable, de desempleo hasta que llegan a un trabajo de envoltorio glaseado. Se quieren dotar de recursos útiles para construirse una cáscara laboral confortable en su conciencia individual, mientras que la vida en su crudeza pasa ante sus ojos. Otra característica de maquillaje laboral es la diversificación de formas contractuales mediante las cuales se incorporan al primer empleo, si es que éste se da. Aunque disfrazada la transición laboral con los actos sagrados del acto laboral, el primer trabajo se ha convertido en un mero producto de consumo, vaciado las más de las veces de contenido y elevado a la de puro divertimento o entretenimiento de destrezas superficiales. Ante el mercantilismo de los valores juveniles se ha prolongado el periodo de transición (desde la incorporación por primera vez al mercado laboral hasta que se consolida el rol laboral) con lo cual ha crecido el número de cicatrices y estigmas juveniles o, si se apura, se ha debilitado la salud mental de los jóvenes.

La educación aumenta todo intento de suavizar el mensaje de la precariedad en el empleo diversificando trayectorias: los itinerarios se alargan o contraen nerviosos y se moldean sobre los esquemas mecánicos de los sindicatos y otras fuerzas empresariales. La formación profesional deja sitio a nuevas ramas y familias profesionales intermedias entre lo cantado por la sociedad y lo hablado y negociado con los sindicatos. Se solapan o reivindicán —según los casos— la validez ideológica y si se me apura hasta estética de los nuevos roles de los jóvenes: estilo de estudiante innovador extranjerizante, trabajador empleado de causa proletaria o combatiente trabajador buscando empleo. La rigidez de los presupuestos ideológicos de la sociedad burguesa provoca la rotación en empleos, y la subocupación o la continua reconstrucción curricular. El itinerario en *precariedad* universitaria, por ejemplo, es un retraso en la transición a la estabilidad del profesor ayudante o asociado, con un curriculum profesional que es disperso en las materias de distintos planes de estudio, y con una fuerte rotación profesional que le obliga a adaptarse a ambientes departamentales de expectativas diferentes, al tiempo que estando en la incertidumbre del paro intermitente prepara asignaturas sin suficiente tiempo de planificación. Es distinto de una trayectoria universitaria mediante aproximaciones *sucesivas* en ambientes confusos.

Con la introducción de la figura del proletariado, el mercado laboral se convierte en un lugar de peregrinaje hacia la mercancía. Con el fin de entretenerlo y divertirlo las sociedades industriales han aclarado y expuesto nuevos valores vinculados con las nuevas mercancías para una sociedad que además se encamina a situaciones de ocio, porque el valor de uso ya no es lo fundamental en ellas, como si fueran subciudades industriales de lo efímero.

Las instituciones educativas se constituyen en lugares donde se debe recrear la fantasía, donde se hacen viajes imaginarios al mundo laboral clasificado, que supone descomponer el planeta laboral en pequeños compartimentos de capacidades tangibles, para así poseerlos mejor, con logotipos que se pueden aprehender, distorsionando los lugares de la práctica en simulaciones como un mapamundi manejable a través de diversos recorridos y miradas alternas. La problemática inherente a la inserción laboral es endémica para aquellos jóvenes que no han conseguido alcanzar los objetivos de la mayoría de la población escolar en su fase de escolaridad obligatoria. Este colectivo se enmarca actualmente en los llamados programas de garantía social según la remodelación propuesta en la LOGSE. La situación se torna babélica. Allí se dan carencias de todo tipo de habilidades, y como en un desván o baratillo hay que arrumbar conocimientos o exponer otros que ni hacen asco a ninguna asimilación ni a producto cultural alguno venga de donde venga. Y la consecuencia es el aspecto de rompecabezas intertextual entre la educación formal, las cualificaciones de los estudiantes y el mercado de trabajo, que lo tensan por retazos y restos de aprendizajes que alimentan otros aprendizajes.

3. Aprendizaje continuo, trabajado, moroso, en la trama del cambio

En un raptó de ilusión, la educación superior prelude otro canto errante al cambio en las condiciones sociales de aprendizaje universitario, porque empieza a ser juzgada la universidad como una organización de aprendizaje que da al estudiante confianza y habilidad para tomar responsabilidad para su desarrollo continuo y profesional: promueve un retrato de sujeto autónomo para que afronte con exacerbada liberalidad las preocupaciones de esta época. En segundo lugar, lo educa para una incipiente eficacia personal en las futuras circunstancias de su vida y trabajo, y, finalmente, lo enseña para que promueva la búsqueda de la excelencia en el desarrollo, adquisición y aplicación del conocimiento y destrezas. La universidad en contacto con la empresa ha reprimado las competencias de salida de sus egresados en actualizadas destrezas clave. El arco de las mismas se ha cerrado en siete. La *comunicación eficaz* permite rescatar al estudiante todos los metros de la lengua; el uso de la *tecnología informativa* acaba con una desinformación balbuciente que ha achatado los trabajos por la carencia de visiones significativas; la demostración de *aplicaciones numéricas* saca adelante la modernización del cálculo, esa sincronización, aunque sea relativa, con los tiempos de la era espacial; la disposición a *trabajar*

con otros en equipo recoge el sonido y ritmo de los demás alcanzando claro valor simbólico de cooperación y de ayuda recíproca; la mejora de la *organización del ambiente y actuación independiente* modulan los recursos semánticos de culturas laborales diferenciadas con los tímbricos de cada sujeto; y la *solución de problemas* muestra habilidad para descomponer arquitecturas, o dar apariencia de verdad a aserciones inverosímiles o paradójicas.

4. Trances en organizaciones de aprendizaje

La habilidad de un profesor debe consistir en separarse de la mimetización del esquema de funcionamiento de un centro educativo de Educación Secundaria Obligatoria, Bachillerato, Formación Profesional Específica o con Programas de Diversificación Curricular hasta convertir esas organizaciones y programas en tipos que se autodiseñan continuamente, porque se exponen a procesos de lo imprevisible; valoran la fuerza aleatoria de lo efímero que implica rodeos y vueltas sin que ello signifique perderse por los cerros de Úbeda; facilitan el aprendizaje en diálogo con la empresa; estimulan los análisis multinivel para que cada uno de los estudiantes vierta su peculiar sentido y estilo para futuras profesiones; remueven los filtros informativos que actúan como defensa contra la fabulación y oblicuidad de la realidad laboral, y prestan atención al compromiso espeso e intenso de la solidaridad.

Las condiciones organizativas en las que tendrá que trabajar un profesor que se enfrente a la nueva revolución tecnológica y la internacionalización productiva cada vez se asemeja más a un viaje en ferrocarril por un paisaje yermo y ondulante, pero con más vida interior. Exigirán de profesores y estudiantes un compromiso para hacer que el aprendizaje sea una parte de la ventaja competitiva; una visión por la que los estudiantes se sienten parte y están animados en la enseñanza; una declaración de los hitos o marcas claras de cambio; un ordenamiento y consenso de los indicadores que una vez identificados, se consigan y celebren; un liderazgo de un equipo directivo comprometido con el nuevo orden; una promoción de acciones correctivas inmediatas en equipos, seminarios, departamentos, claustros y consejos escolares; un compromiso con la gestión del *practicum* con inversión de tiempo y presupuesto en empresas; un sistema de gestión por actuaciones de los estudiantes; un reconocimiento de la experimentación, colaboración, e innovación como nuevo paradigma; una atmósfera de urgencia en la comprensión de la poética del cambio; una dotación de órganos colegiados para devolver la información como retroacción, y una multiplicación de canales de aprendizaje.

Una organización inteligente se precia de combinar de manera fecunda las informaciones más diversas. La tesis principal de un profesor que trabaja en un centro educativo como organización de aprendizaje es su interés racional por el comportamiento y cultura de las empresas. En este sentido, las seis áreas universales en las que las empresas buscan tener éxito en el diseño del trabajo deberían estar en la memoria de siempre de los enseñantes. Las tres primeras se refieren al diseño del trabajo: interacción (tiene que proporcionar comunica-

ción entre los grupos profesionales); concentración (debe evitar errores, controlar a mínimos la pérdida de energía y obtener un máximo de beneficios); y libertad (debe aumentar la comprensión de las realidades mejorando los intercambios de información y los sistemas de medición). Las tres restantes se ocupan de las capacidades del personal que diseñarán el trabajo: expansión (de oportunidades para que un empleado colabore en el diseño del trabajo de una organización); identidad (con el trabajo y la actividad por parte del empleado que pueda conducir a una mayor flexibilidad, nivel de destreza y responsabilidad); y orden (a través de la normalización, procedimentalización y clasificación). En esta descripción, no obstante, queda flotando una inquietante incógnita: ¿cuál es la realidad y alcance de las competencias vocacionales para un profesor o un formador ocupacional?

5. Competencias vocacionales, tránsito a la empresa

Entregándose a una actividad docente de meditaciones sobre el empleo y digresiones sobre el mercado de trabajo, un profesor se tiene que interrogar sobre las destrezas que dan sentido a su vida profesional. Esboza para una buena gestión de centro educativo destrezas personales (conocimiento de sí mismo), procesuales (conocimiento de la práctica), sociales (conocimiento de las personas), sobre productos (conocimiento de control), y políticas (conocimiento de las regulaciones) que dan profundidad e inmediatez a su interior y a las grietas de una organización altamente estructurada para la que busca otros trayectos. La verdad sobre las competencias vocacionales de un profesor es más profunda que aparente, como si tuviera que estar iluminada desde dentro en lugar de meras descripciones de palabras.

Quienes se enfrentan a la directriz de promover indicadores para la reconversión de formadores ocupacionales se ensimisman con elementos didácticos de realismo pragmático y postmoderno. Los rehacemos pensando en su verosimilitud histórica y su vertebración curricular: enseñanza y aprendizaje (hace inteligible el conocimiento); conocimiento y experiencia (fragmenta la realidad que rememora y siente la acción ida); iniciativa y solución de problemas (con algún elemento presente se proyecta en el futuro iluminando la losa pesada de la duda); comunicación (entre agentes que tienen memorias de hechos y opiniones plenas); procesos y resultados de toma de decisiones (recuerdos y anuncios luminosos fijos en señales que indican el camino tomado); análisis de investigación e indagación (coloca las piezas del puzzle y ordena los objetos enigmáticos en trance de ser devorados por la luz de la evidencia); trabajo en equipo y motivación (es el fetichismo del ambiente laboral, su imagen fulgurante); planificación y recursos organizativos (es la unión ritual de la intención y el propósito con los medios); entrega de servicio (devolver la letanía de las acciones encomendadas); desarrollo del formador y la instrucción (independencia de los objetos que revela la metáfora del propio orden social); preocupación y bienestar (modelo vitalista que cimenta la subjetividad de los demás); ambiente de trabajo (deseo de modelizar la arquitectura adaptándola a nuestro

movimiento corporal); coordinación y redes (entramado de incalculables proporciones que convive con nosotros en una sucesión ordenada de ángulos); y coordinación sensorial y física (como en una coreografía fijada por la combinación lúcida entre lo personal y objetual).

6. La reivindicación de la Formación Profesional, cien veces siempre

Creo que la Formación Profesional se ha convertido en uno de los pilares claves de la educación para este siglo XXI, porque es un ejemplo radical de conocimiento práctico o de práctica conocedora. El segundo Programa Nacional de Formación Profesional (1998-2002) ha creado las condiciones para que se produzcan en el estudiante, con independencia de su biografía, las emociones y los efectos pretendidos del conocimiento. Materializa el reconocimiento de las cualificaciones en el mercado de trabajo, que es siempre una meditación sobre las fronteras que separan la realidad y el deseo, en un itinerario de colaboración entre empresa y sistema educativo, a través de tonos atractivos de una formación profesional que reglada en ciclos formativos de grado medio sigue ligada a cierto fracaso escolar y los de grado superior están destinados a preparar técnicos intermedios, tanto en la industria como en los servicios. Los conocimientos, capacidades y competencias profesionales buscan no sólo la atmósfera racionalista y vital de los mercados de trabajo, sino la fe de un poder intelectual capaz de ser reconocido por un sistema nacional de cualificaciones profesionales cincelado como referentes y armazón a golpes de negociación entre los agentes sociales y las administraciones públicas. La sabiduría obtenida en un aprendizaje basado en el trabajo debería analizar los costes y beneficios de las prácticas internas en las empresas, así como un análisis de la calidad de las mismas que afecte el aprendizaje académico. Las huellas de todos los saberes y experimentaciones en la empresa se deben alojar en el sintagma escolar que ordene sus elementos: destrezas de empleabilidad, número de horas semanales por semestre, tipos de sectores laborales, supervisión por orientador o coordinador de programas, contratos con empleadores especificando horas y salarios, etc. Se ha comprobado la calidad del trabajo percibida por los estudiantes manifestándose la complejidad sustantiva en tres dominios: cognoscitivo (por ejemplo, aprender a aprender), físico (por ejemplo, tiempo trabajando con manos, herramientas y máquinas) y oportunidad para desarrollar competencia social (por ejemplo, trabajar con adultos, o llevarse bien con la gente).

7. Una rueda de aprendizaje o una escalera de inferencia trasciende la teoriedad

Una rueda es un ciclo; un bucle que da al aprendizaje la sensación de regreso perfecto; es como un ajuste cognoscitivo. La acción pasa por el ruedo empujando el tiempo con energía y regresando calmadamente al estudiante de manera domeñada. Una rueda consta de *preguntas* múltiples que pueden haber sido

originadas por problemas o necesidades que requieren soluciones, respuestas o *ideas* ante lo incierto o inverosímil. La rueda no tiene sólo especulación. La acción discurre por el ruedo pasando la prueba rigurosa de la realidad de un contexto dado. La realidad de la arena es la multiplicidad de los itinerarios posibles, que se someten a *reflexión*. Como la metáfora de la metástasis, crece en empleos insospechados y se desarrolla en cargos de máximo honor. En un continuo de aprendizaje rápido aprendemos en el límite del caos ascendente, que no llega a su fin, como en una figura de geometría helicoidal. La nueva información se pondera y criba hasta alcanzar consenso; se asumen nuevas responsabilidades para seleccionar entre alternativas generadas aplicables a mejores manos o contextos, resultando finalmente un esquema transformador del pensamiento: es el paradigma personal del sujeto capaz de afrontar genuinamente la realidad de la práctica.

Si el lazo del aprendizaje se aplicara a materias de ciclos o ramas de formación profesional, hallaríamos las siguientes fases: *observación* de la conducta o acción de profesionales *in situ*; *reflexión* sobre las composiciones laborales (construcción, comercio menor, hostelería y restauración, industria alimentaria, etc.) que singularizan el retrato del trabajador y que trascienden a su propia experiencia; *abstracción* de las visiones laborales cuajadas de inquietud (por ejemplo, actividades en las instituciones financieras) que llenan su recámara personal, y *experimentación* de lo predecible, como pueden ser servicios prestados a las distintas empresas. La rueda de aprendizaje tiene una agrupación temática que sigue este desafío: nueva *información* (por ejemplo, sobre las ofertas de empleo público convocadas por organismos nacionales a las que se accede mediante oposiciones y cuyos temarios y ejercicios eliminatorios se hacen públicos); nuevas *responsabilidades* en sectores como el medioambiental que creará miles de empleos en los próximos años articuladas en convenios, reglamentos o estatutos; la levedad de los nuevos *contextos* alude a las situaciones de la vida corriente (a mayor tiempo de ocio familiar más necesidades se han derivado para los hijos aceptándose entrenamientos sugeridos por asociaciones de animación promovidas por monitores de tiempo libre), y nuevo *paradigma* como expresión de la pretendida localización (por ejemplo, un *locus amoenus*) a la que se opone la globalización, para que pueda funcionar en ella. De ahí la búsqueda denodada de la verdadera cualificación que para algunos radica en el rango de conocimientos vinculado con las nuevas tecnologías: diseñador de software, diseño digital, diseñador de redes de comunicación, diseñador multimedia, especialista en sistemas, etc.

La escalera de inferencia es progresión o elevación cognoscitiva. De modo que el primer peldaño de la escalera, o el primer nivel de la pirámide se sitúa en los datos observados directamente en las empresas (por ejemplo, de nuevas tecnologías); añade significados compartidos culturalmente (bondad, por ejemplo, de las transacciones realizadas en Internet); establece juicios y conclusiones sobre las fábulas lanzadas en los países acerca del riesgo del comercio en línea; extrae inferencias más allá de las palabras; y construye creencias y supuestos que le hacen vivir con alegría o temor.

8. La vocación comunitarista

Contemplar y valorar las transiciones de la escuela al trabajo en estudiantes discapacitados es internarse en una visión nueva de la integración presidida por la armonía de las metas que todos los estudiantes deben alcanzar, en términos de destrezas fundamentales, que combinan las básicas —ya explicitadas previamente— y las de pensamiento (entre las que se encuentran la generación de nuevas ideas, tomas de decisiones, solución de problemas, visualización, razonamiento y autoaprendizaje). La ayuda que se hace desde la administración para la incorporación de estos estudiantes parece evidente. No obstante, la situación laboral de las personas con discapacidad en Estados Unidos —incluidos ciegos y deficientes visuales— muestra las dificultades que se les plantean para obtener empleo en el mercado de trabajo ordinario. Entre las causas de esta situación se señalan la inadecuación de la oferta formativa de los centros de enseñanza, el escaso éxito de las diversas organizaciones en la promoción de estrategias de empleo competitivo, y la falta de coordinación entre instituciones educativas y organizaciones de servicios sociales. A ellas se podría añadir la formación permanente del profesorado para tratar deficiencias y retrasos. Hay en el profesorado un mensaje de inexperiencia interpretativa en determinados desempeños, como la evaluación, orientación, tutoría, servicios especializados, seguimiento, recuperación, o situación en el trabajo. Por si fuera poco, la colaboración entre los profesores de apoyo y los regulares de clase no parecen haber producido muchos cambios.

La presencia de trabajadores inmigrantes ha entrado en competencia laboral con los trabajadores autóctonos desempleados, como se cuenta en un ejemplo de investigación socioeconómica en la región murciana. En este breve apartado no se puede omitir la cuestión de la educación intercultural. Se trata de estudiar el déficit de pensamiento en un modelo de diferencias culturales, telón de fondo inevitable en los países de la Unión Europea, sobre el que se está pasando como se puede, con conciencia o ausencia de la misma, sincera o hipócritamente preocupados los gobiernos por el sentido de la fraternidad humana. Este alegato contra la hambruna significa combatir desde la escuela y el instituto el deterioro de aquellas relaciones de intercambio que subvierten valores sociales haciendo que determinados sistemas neoliberales tengan paisaje en este fin de siglo, regidos por personas que no quieren cambiar cadenas de pensamiento.

9. Evaluación de capacidades como fundición de inteligencia e imaginación

Las instituciones educativas defienden sus tesis de enseñanza por elevación, progreso o consecución de metas, evaluando la capacidad de sus estudiantes sobre temas y con instrumentos ajenos a la realidad. Una evaluación de aprendizajes orientada al mercado de trabajo requiere despojar a quienes hablan y escriben de esa epidermis teórica de las pruebas para asentarse en la evaluación integral que requiere las siguientes habilidades: ver la actuación del estudian-

te en una disciplina laboral en relación con un marco más amplio de trabajo. Además, identificar el grado en que un estudiante justifica su curso de acción en una situación de identidad con el trabajo. Se tienen que atajar los prejuicios de la evaluación demostrando a vuelapluma como las ideas han penetrado en la práctica entreveradas en oficios, empleos o trabajos cotidianos.

Si la evaluación mide esfuerzo personal no debe ocultar el grado en que el éxito del estudiante está inducido por el trabajo con otros, donde sea aplicable. Así no resultarán producciones unitarias y sí una hipersubjetivización con muchas manos y colores. Mediante el recurso a la experiencia, el aprendizaje del estudiante tiene que estar envuelto en composiciones, en medio de conjuntos e inventarios de imágenes como productos de la civilización occidental. Y capacidad para argumentar convincentemente con un evaluador externo. Se tiene que emplear a fondo para mostrar productos en una carpeta que tengan corrección absoluta o tentativa, ejecución acabada, y, sobre todo, riguroso estudio de actitudes que den a las escenas recopiladas aires de autenticidad y veracidad.

10. Adalberto, sin máscara

Siempre de frente, integrando diferentes metamorfosis pedagógicas, ganó predicamento en el mundo de la formación ocupacional. Lejos quedan los años 70 y 80 cuando historió contextos tecnológicos de la educación para advertirnos sobre la grandeza del mundo laboral. Sentó cimientos muy sólidos sobre su tema preponderante de la formación del trabajador porque en él veía el deber y el saber, una suerte de deriva afectiva deudora de los problemas morales de nuestra sociedad. El cañamazo que ordenó sus muchos estudios fue la desmitificación de la educación formal creando un andamiaje comprometido con la no formal. Briosos y sin ambages, este aragonés ha dejado un reguero de alumnos magníficos, porque tomó conciencia de la existencia de un género humano que entendía de pertenencia y no de exclusión, y que la fue trasladando más allá del Atlántico en países que simbolizan la complejidad multicultural y el dislocamiento de clases. Desde el conocimiento personal del aprendizaje adulto, todo en él fluía sin cesar en conferencias y congresos, abría puertas de conocimientos pedagógicos en didáctica y organización, abatía fronteras lingüísticas en didácticas especiales, en una entrega permanente al debate y a la demasía dialógica. Gustó la tradición didáctica sin entablillamientos y sin etiquetamientos al aplicar la formación ocupacional como instrumento de integración escolar; no se entretuvo en la bizantina confrontación entre modernismo y vanguardia cuando trató la planificación: crítico de la gestión de los recursos humanos en las instituciones educativas, su perspectiva significó reconsiderar en clave formativa perfiles y tareas exhumando las tecnologías informáticas, los multimedia y la telemática para dar valor testimonial del tiempo presente.

En la escritura *ferrández* importa la riqueza libérrima del habla y la convención sintáctica necesaria de un maestro que dedicó su tiempo a la docencia

y la investigación. Docente de acá, formador de allá, peregrino universitario que no fue extranjero en el territorio de la palabra pedagógica por donde se reconocieron sus valores sin fronteras. Para quienes enseñan desde lo alto del estrado, no fue otro sino el bienestar de la gente su compromiso. Asertivo y de principios cabal, con intensidad existencial inusitada, su agitación verbal desartificializó modelos didácticos con la sensibilidad anticipada del conocimiento del destinatario. Esta reseña no es un ensayo. Pero de Ferrández Arenaz se puede hablar de extensión creativa y de exponente de las posibilidades de la formación adulta. Si queremos descubrir intelectualmente otros mundos formativos, deberíamos asumir la redacción del ensayo *Ferrández Arenaz*. Entre todos podemos. Es nuestro reto.