

## II Congreso Estatal de Educación Social

EL EDUCADOR SOCIAL: PROFESIÓN Y FORMACIÓN

**La educación social ante los desafíos de una sociedad en cambio**

Madrid- 5, 6 y 7 de noviembre de 1.998

### **La formación permanente: instrumento de acción educativa Mesa redonda**

**Rafael Mendía Gallardo**

#### **1.Las necesidades de perfeccionamiento entre los profesionales de la EDUCACIÓN SOCIAL**

Entre las necesidades más comunes que debe satisfacer el perfeccionamiento de profesionales identificamos tres clases:

- a) Las ordenadas a completar una insuficiente formación inicial.
- b) Las relacionadas con la mejora exigida por el perfeccionamiento del propio trabajo.
- c) Las necesidad de preparar a los profesionales para que desarrollen responsabilidades distintas para las que en un principio se encontraban preparados.

De manera simplificada nos referiremos a la «Formación básica», a la «Formación específica post-grado» y a la «Formación Permanente» como tres procesos formativos complementarios dentro de un continuo formativo característico del ciclo profesional de los Educadores Sociales.

#### **2.-Formación Permanente**

Una vez que el profesional empieza su trabajo real, no debe perderse de vista la necesidad de un continuo reciclaje profesional y de un perfeccionamiento en sus especialidades de acción..

Esta formación es de tanta importancia como la inicial y debe ser planificada con cuidado, realizando planes que interesen a los profesionales en activo o que se haya visto que son necesarios para cubrir las posibles lagunas formativas o para provocar los

necesarios reajustes en los medios de intervención y en los distintos sistemas intervinientes.

La necesidad de abordar otros diseños formativos no vinculados a titulaciones concretas o titulaciones postgrado o vinculadas al curriculum reglado ,oficial o no, requerirá la necesidad de desarrollar elementos que favorezcan la formación permanente. La adquisición de nuevos conocimientos es de vital importancia para el desarrollo del puesto de trabajo y su adecuación de las demandas de la sociedad en concreto en el ámbito de la Educación Social.

Así surge la necesidad de procesos formativos ligados al puesto de trabajo y a actividades complementarias formativas en torno a temas puntuales.

Las modalidades de este tipo de formación son muy diversas pero se debe priorizar absolutamente la realización de la misma en base a seminarios de trabajo para grupos pequeños nacidos de las necesidades de la acción diaria dentro de una institución o proceso de intervención; grupos de trabajo sobre temas de aplicación inmediata; experiencia sobre metodologías o sistemas de intervención, etc.

Los principios sobre los que debemos basar esta formación son entre otros: Participación, Flexibilidad, Actividad y Realidad.

Las principales características asociadas a los procesos formativos en formación permanente son: capacidades cognoscitivas amplias y flexibles; estrategias de solución de problemas de carácter social, epistemológico y científico; amplio espectro de habilidades socio afectivas.

En general entre el conjunto de temáticas a abordar en los procesos de formación permanente son de destacar aquellas ligadas a las funciones que la sociedad en su conjunto desarrolla a través de determinados mediadores sociales ya sean profesionales o voluntarios:

- Función de prevención
- Función de acompañamiento socioeducativo
- Función de inserción.

y que reúnen en su conjunto algunas otras funciones como: propiciar el ingreso mínimo de inserción y los programas creados en torno al mismo; propiciar programas de información adecuados; propiciar una vivienda digna; compensar las carencias socioculturales de origen; ayuda personal para avanzar personal, grupal, familiarmente dentro de la comunidad; ayuda para una inserción laboral adecuada; promoción de programas de autoayuda y ayuda mutua; conocimiento de la realidad física y humana; planificación y gestión de la intervención; intervención sobre el conjunto del territorio o sobre pequeños grupos; poner en contacto a las personas, facilitando encuentros y puntos de relación; motivación de procesos de grupo a partir de iniciativas concretas ayudando a crear grupos de acción y de relación; ayuda a los grupos a estructurarse y a organizarse realizando diversas acciones de ayuda; difusión de iniciativas de información y asesoramiento; ayuda o promoción de iniciativas; relación con las

instituciones, entidades y grupos, poniéndose en contacto, promoviendo el establecimiento de contactos de pactos y alianzas y favoreciendo los sistemas de coordinación y cooperación etc.

### **3.-Modelos de formación permanente**

En los distintos momentos de la historia de nuestra sociedad y al hilo de los movimientos que han ido informando los distintos procesos educativos y de intervención social, se han ido imponiendo determinados modelos de formación de los profesionales ya sea en el tramo de formación inicial como en el de formación permanente.

Así se ha hablado de un “Modelo de estilos de intervención” todavía vigente que se sustentaba en la idea de descubrir las cualidades exigidas al buen profesional para que provocara un buen rendimiento. Se ha avanzado hacia un “Modelo técnico de competencias” cuyas expresiones más significativas serían la “programación por objetivos” , la “tecnología social “ etc. Se ha hablado de un “Modelo ideológico de formación”, de “Modelos basados en los estudios del pensamiento del profesional” y del “Modelo del Profesional como Investigador”.

Desde mi punto de vista el Modelo “estrella” de la Formación Permanente del Profesional de la Educación Social, sin excluir los demás es del “Modelo Reflexivo de Formación Permanente”

El «**Modelo Reflexivo de Formación Permanente**» asume como objetivo fundamental de los programas de formación, el que el profesional llegue a ser capaz de integrar el conocimiento académico en su conocimiento práctico en un “dialogo constructivo” que establece con la misma realidad y en interacción con los tutores responsables de su formación.

Dentro de un «Modelo Reflexivo de Formación» del profesional se deben aprender, no sólo las técnicas y los métodos de investigación consagrados, sino también, se debe aprender a construir y a contrastar nuevas estrategias de acción , nuevas fórmulas de búsqueda, nuevas teorías y categorías de comprensión, nuevos modelos de afrontar los problemas.

La “práctica” adquiere el papel central. Se concibe como el espacio curricular especialmente diseñado para aprender y construir el pensamiento práctico en todas sus dimensiones.

Este último modelo se configura como un Modelo de gran potencial formativo en el proceso de Formación Permanente de los profesionales en el ámbito de la Educación Social.

Sin embargo es preciso el desarrollo de la acción complementaria, dentro del propio proceso formativo de carácter permanente, de acciones de aumento competencial, facilitación de información, actualización científica, etc. que constituirían un conjunto de acciones formativas para los profesionales del campo de la Educación Social permitiendo, de esta forma, disponer de un personal debidamente cualificado, así como

actualizado permanentemente de las más eficaces y adecuadas propuestas de intervención en el ámbito socio asistencial y educativo en el campo que nos ocupa.

#### 4.-Modalidades de la Formación Permanente

A modo de elenco veamos ahora algunos ejemplos organizativos de formas distintas a través de las cuáles se pueden desarrollar Programas de Formación Permanente.

Para dar soporte y validar la formación de los profesionales las modalidades que se consideran son, en principio, las siguientes:

- Cursos
- Seminarios y grupos de trabajo
- Experiencias y proyectos focalizados en centro
- Encuentros y congresos
- Estudios prácticos
- Autoformación
- Formación a distancia
- Supervisión de la tarea

<p><u>Cursos cortos</u></p>	<p>Esta modalidad se refiere a actividades con un reducido número de horas, generalmente distribuidas en el tiempo de la forma más concentrada que permiten los sujetos destinatarios de la formación</p> <p>Se puede utilizar con finalidades diversas: ofrecer una iniciación rápida en un tema, motivar, atender a intereses del profesorado o centros etc.</p> <p>Es una modalidad demandada por su comodidad, y que requiere un esfuerzo de planificación relativamente bajo. Permite atender a una variedad de demandas de forma muy flexible. Igualmente, permite una mayor disponibilidad de expertos encargados de los cursos.</p> <p>Sin embargo hay que reconocer que en muchos cursos cortos no se obtienen los resultados previstos. En buena medida, porque se suelen desligar de una práctica posterior y además porque que no suelen estar enmarcados en un plan concreto de formación a medio plazo.</p>
<p><u>Seminarios y grupos de trabajo</u></p>	<p>Se trata de una modalidad que se apoya en un grupo constituido por un reducido número de profesionales que durante un período de tiempo y de acuerdo con un plan de trabajo, estudia alguna temática, y llega a la elaboración final de un documento o unas conclusiones que pueden ser útiles tanto para sus componentes como para otros profesionales</p>

	<p>Los seminarios aglutinan profesionales vinculados a una misma experiencia o a diversas, de una misma red o de diversas, en torno a un mismo proceso o diversos, disponen de una coordinación y un calendario de trabajo que les permite llevar a cabo un proyecto de carácter monográfico que no necesariamente ha de ser aplicado en la propia intervención.</p> <p>Este tipo de grupos pueden ser organizados por iniciativa de varios profesionales interesados en trabajar en un tema, o surgir desde una propuesta planificada desde las Instituciones y ofertada al conjunto del profesorado. En ambos casos, la potencialidad formativa de esta modalidad dependerá además de lo que concierne al propio plan de trabajo y a los cursos elegidos, el grado de implicación que tenga la temática elegida con las necesidades concretas de los componentes del grupo.</p> <p>Los seminarios pueden ser una eficaz fórmula de formación en los distintos campos aquí considerados. En cualquier caso debe garantizar un diseño apropiado tanto de la elaboración como del asesoramiento y de la evaluación.</p> <p>Cuando se organizan por iniciativa institucional puede suponer un medio eficaz y relativamente económico de prestar asesoramiento relacionados con la práctica real. El diseño que se contemple debe garantizar una suficiente variedad temática y atención a distintos niveles de profundización: desde los seminarios de información e indagación hasta los estudios de casos, de proyectos de intervención de carácter ejemplificador... o los que se centran en la problemática concreta del desarrollo de un proyecto que siguen varios centros conjuntamente.</p>
<u>Experiencias</u>	<p>La experimentación e investigación que surge de los planes de la administración o de las inquietudes de los profesionales redundan si cuenta con el marco regulador adecuado en la mejora de la calidad de la intervención</p>
<u>Encuentros y congresos</u>	<p>Esta modalidad permite aglutinar a un cierto número de profesionales durante un periodo corto de tiempo. Puede tener como finalidad la de informar, intercambiar o analizar en común.</p> <p>Los encuentros y congresos pueden ser instrumentos útiles de formación, promueven el intercambio con cierto carácter informal, o aportan una información rápida, cómoda y global sobre la situación de un tema concreto.</p> <p>Tienen sin embargo el inconveniente de que exigen una buena planificación, canales de participación en consonancia con la función o finalidad pretendida y como los cursos cortos, que crean expectativas que</p>

	frecuentemente son defraudadas en la práctica.
<u>Estancias prácticas</u>	<p>Los «stages» prácticos buscan organizar y lograr la formación por medio de la experiencia en situaciones reales.</p> <p>Esta modalidad puede ser eficaz si se dirige a ampliar conocimientos en torno a la resolución de problemas: a recoger información directa de algún tipo de organización, recursos o campo científico a reflexionar sobre la propia práctica con apoyo de observadores externos;...</p> <p>Algunas de las fórmulas concretas posible que permiten son:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-prácticas en centros de otras redes o instituciones</li> <li>-fórmulas para compartir procesos de intervención con otro profesional</li> <li>-fórmulas de observación de la práctica.</li> <li>-prácticas en centros de carácter comunitario o asistencial</li> </ul> <p>Todas esta fórmulas tienen la ventaja de apoyarse en situaciones prácticas y por tanto de ser vividas en su forma real. Además personalizar el periodo formativo. Sin embargo, estas ventajas pueden ser a su vez fuente de limitaciones.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-La práctica permite disponer de un periodo para conocer «in situ» el funcionamiento de la organización de los sistemas de intervención, de la aplicación de técnicas o tecnologías. Permiten también aunque en bastante menor medida la formación de habilidades específicas.</li> <li>-Las Fórmulas de compartir proceso de intervención permiten conocer la aplicación real de determinados modelos prácticos, recursos y técnicas concretas.</li> </ul> <p>Se pueden organizar como “visitas” por un periodo corto, con una óptica similar a las Practicas en empresa, lo que puede ser de utilidad para conocer exhaustivamente la aplicación de técnicas, modelos organizativos , modelo terapéuticos, agrupamientos , nuevos recursos etc.</p> <p>Se pueden organizar también como «convivencias» a lo largo de todo el curso con profesionales experimentados. Este sistema puede ser de utilidad para reciclar en funciones distintas a profesionales y para la acogida a nuevos profesionales.</p> <p>-Las fórmulas de observación de la</p>

	<p>propia práctica consisten en acudir a técnicas basadas en la observación (exterior o auto observación) y la modificación de hábitos a partir de la reflexión de ella.</p> <p>-A través de centros con experiencias o recursos especializados se pueden articular estadios de formación en temáticas muy concretas.</p> <p>Los “centros de recursos” tienen sentido cuando no existe o no es posible acudir a una situación real debido a lo concreto de la tarea, o porque es necesario establecer un ambiente didáctico específico.</p>
<p><u>Formación a distancia</u></p>	<p>La formación a distancia se puede configurar como un poderoso instrumento formativo, aprovechando las potencialidades de la actualidad y dimensionando una proyección de futuro.</p> <p>Junto a los Cursos por Correspondencia tradicionales, pueden situarse aquellos otros que combinan los envíos de materiales, realización de ejercicios, con reuniones tutoriales, o trabajo en grupos.</p> <p>Es de destacar la gran importancia que pueden tener las nuevas tecnologías de la información en los procesos formativos a distancia. Baste hablar de la utilización de la radio como potente comunicados, la televisión, el video, el video texto, el correo electrónico, y en general la telemática, ofimática y las aportaciones de los multimedias, que para uso individual, o en pequeño grupo, puede llegar a profesionales que actúan en zonas distantes de las ciudades y que precisan aportaciones de actualización y formación permanente.</p> <p>La explotación de estos recursos formativo podría ser un sistema de apoyo a la tarea de los grupos de trabajo siempre y cuando funcionen debidamente los sistemas tutoriales y de supervisión.</p>

## **5.-Dos estrategias relevantes en los procesos de formación permanente ligados a la práctica profesional: Supervisión de la Tarea y Formación Focalizada**

### **5.1.-Supervisión de la tarea**

El trabajo de Supervisión supone una intervención de un tercer nivel sobre un equipo de profesionales

Los tres niveles de estructuración global del trabajo que define la Supervisión son los siguientes:

**1er. Nivel:** Es el referido a la intervención directa de los profesionales del equipo con los usuarios del mismo. La intervención propiamente dicha ( intervención social, estructuración de un programa preventivo, trabajo sobre la demanda ...)

**2º Nivel:** es el referido a la reflexión que se produce en el interior del equipo de profesionales con respecto a: el trabajo directo con los usuarios (adecuación de las ofertas del equipo a las propias respuestas del usuario) y a los niveles de discusión del propio equipo (jerarquización de responsabilidades, desarrollo de los niveles de comunicación...)

**3er. Nivel:** El referido al que llamamos más estrictamente Supervisión plantea la intervención de una tercera persona, como no perteneciente directamente al equipo de intervención con los usuarios del servicio socioeducativo y que sin descartar la posibilidad de una intervención directa realiza fundamentalmente su trabajo sobre el propio equipo de profesionales con estos objetivos:

- 1.-Aportar niveles de discusión más amplios sobre cada situación particular o individual.
- 2.-Permitir una adecuación en las intervenciones a las capacidades individuales de cada profesional respetando la estructura jerárquica.
- 3.-Desarrollar las capacidades personales de cada miembro del equipo proponiendo y realizando intervenciones en casos concretos.
- 4.-Trabajar sobre la estructura jerárquica y el circuito de transmisión de información presente en el propio equipo de profesionales.
- 5.-Proponer temas de formación permanente y ampliar de los recursos de reflexión teórica del equipo de intervinientes
- 6.-Reflexión y estudio sobre los cambios efectuados en la demanda de atención de los usuarios así como de las diversas ofertas existentes en el mercado.

En ningún caso la existencia de una intervención a tercer nivel tal como aquí se propone indica una consideración del equipo profesional de intervinientes, como un equipo «en aprendizaje», «infravalorado» o «tutelado»; sino más bien un recurso que requiere madurez en el equipo de profesionales intervinientes y en la propia estructura del servicio.

Habría que añadir que en estos momentos es posible un proceso de supervisión individual e incluso colectivo a través de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación. El correo electrónico, el chat, grupos de discusión etc. abren nuevas perspectivas para los procesos de supervisión con expertos situados a gran distancia e incluso con personas y grupos alejadas físicamente unas de otras.

## **5.2.-Formación Focalizada**

Este modelo de formación tiene su eje sobre la base de un plan de intervención y su campo de operaciones. Es un modelo que está en concordancia con la evolución de los tiempos permitiendo un más claro impacto sobre la calidad de la intervención.



Este modelo de perfeccionamiento focalizado en la intervención se caracteriza por dos ideas fundamentales:

- 1.-La idea de asociación entre los formadores y los profesionales.
- 2.-La idea de que los cursos de perfeccionamiento son planificados para servir a las necesidades de formación identificados por la propia institución.

Las características más significativas de los cursos que se desarrollan en el marco de estos programas son las siguientes:

- 1.-Los centros, zonas, equipos o instituciones deben preparar un proyecto en el que se recoja la problemática sobre la que considera que se necesita formación. Esto asegura en parte que analice su propio funcionamiento en aspectos que considera fundamentales y que se llega a un compromiso aceptado mayoritariamente por el conjunto de profesionales y también de los responsables políticos.
- 2.-La selección de la persona asistente al curso se hace no a modo individual, «a quien más le interesa» sino en función de las propias necesidades de la institución y de la valía y la capacidad de la persona seleccionada para desarrollar posteriormente un trabajo que implicará a sus compañeros.
- 3.-Previo, durante y después de la realización del curso se fomenta la participación activa de todas las instituciones y personas que puedan estar implicadas en un mejor desarrollo del mismo.

La lógica del modelo asume que el desarrollo de procesos de cambio, no puede limitarse al trabajo del profesional que asiste al curso, sino que precisa de la colaboración y ayuda de todos los agentes de cambio posibles.

## **6.-Conclusiones sobre el modelo de formación permanente basado en la supervisión y/o la formación focalizada:**

Un planteamiento de estas características requiere que las instituciones dispongan de un servicio de formación permanente de profesionales que diseñe planes, desarrolle procesos de supervisión, detecte necesidades, establezca nexos de unión y colaboración entre las diferentes instituciones intervinientes en la formación.

Creemos que hay que romper con actuaciones miopes que permiten que se den situaciones como las de que un profesional sea contratado al margen de su cualificación, e incorporado al puesto de trabajo con la consigna «arréglatelas como puedas» ; o que se modifiquen planteamientos, planes y proyectos porque no es igual trabajar aquí o allá en diferentes zonas o servicios de intervención con unos colectivos o con otros.

La renovación del sistema de servicios pasa inexcusablemente por la implicación de los profesionales en los procesos y esto solo es posible con sistemas globales, eficaces, motivadores e implicativos en procesos de formación permanente.

## **7.-Distintas estructuras de la Formación**

Son diferentes las estructuras que deben intervenir en formación como agentes formadores. La necesidad de coordinar las especificidades de cada una de ellas como formadores con la coordinación entre ellas abren un terreno de trabajo fértil en el campo formativo. Diferentes y coordinadas serían las dos referencias necesarias para entender este capítulo.

### **7.1.-La Universidad.**

Tradicionalmente la Universidad, las Escuelas Universitarias de Enfermería y de Trabajo Social y otras instituciones, ofrecen unos recursos humanos y materiales para la formación permanente de los profesionales.

Formación en programas Master, Formación de Expertos y Especialización son ámbitos propios de la Universidad, a través de sus Departamentos y Facultades, de carácter pluridisciplinar.

### **7.2.-Asociaciones Profesionales**

La Formación, además de por la Universidad, puede estar desarrollada por multitud de instituciones, que, desde las Asociaciones Profesionales, colectivos implicados, colectivos de ayuda mutua, de solidaridad ciudadana, pueden aportar su experiencia, su práctica y sus avances ya sea desde la práctica profesional, ya sea desde la ciudadanía.

### **7.3.-Criterios comunes de todas las estructuras formativas**

En todo caso, es conveniente que ambos tipos de procesos formativos de carácter permanente traten de responder de alguna forma a aspectos tales como:

-Alternar periodos de reflexión teórica con periodos en los que se puedan realizar aquellas innovaciones que se considere necesarias para mejorar la calidad de la intervención social.

-Partir de las necesidades que le surgen al profesional en su práctica cotidiana.

-Incidir en los profesionales de un mismo centro de trabajo o institución y plantear la necesidad de que instituciones cercanas reflexionen en común.

Sin embargo, la principal oferta de estos organismos se ha ido haciendo generalmente a través de cursos aislados, lo que con el tiempo nos ha demostrado que en la mayoría de los casos no es efectivo.

### **7.4.-Los Formadores, agentes del cambio Profesional**

En todo caso, dentro del Plan de Formación, un curso debería ser parte de un programa más amplio. Los cursos útiles son los que conducen a cambios en la práctica y esto solo puede darse a través de actividades de seguimiento.

A la hora de diseñar estos cursos siempre habremos de partir de las necesidades de formación, que a su vez han de ser vistas y expresadas por el propio profesional que desea experimentar un cambio en su formación. En el diseño definitivo los profesionales a los que se dirige el curso han de tomar parte en la determinación de los objetivos y de los contenidos.

La efectividad crece si, durante y después del curso se pueden intercambiar ideas y ayudarse mutuamente. Siempre será necesario utilizar una forma de evaluar el proceso para conocer la efectividad del mismo.