

FORMACIÓN PERMANENTE Y SUPERVISIÓN EN LA ASOCIACIÓN GREC

Javier Barés Marticorena. *Balears.*

1. INTRODUCCIÓN

Dentro de los programas de la Asociación Grupo Educadores de Calle y Trabajo con Menores (GREC) de Baleares, se contemplan la formación permanente (continuada) y la supervisión psico-pedagógica de los profesionales como forma de combatir el agotamiento profesional (Burn-Out)

Los métodos clásicos para combatir el BURN-OUT son, la formación, la supervisión como ayuda (supportive supervisión) y la investigación aplicada.

A través de la experiencia que nos ha dado el desarrollo de los diferentes programas del GREC (educadores de calle, hogar funcional, delegados de atención al menor DAM), tanto la formación como la supervisión (spv a partir de ahora) han sufrido variaciones a lo largo del tiempo.

Es importante hacer referencia a los criterios de selección de personal que desde la Asociación seguimos, ya que explica el motivo de la disparidad e incluso el bajo nivel de formación inicial de algunos de los educadores.

Inicialmente primábamos la actitud, personalidad y experiencia del candidato, sin importarnos el nivel de instrucción. En la actualidad se mantiene ese criterio, pero se exige un nivel de instrucción determinado.

2. ETAPAS DE FORMACION

Inicialmente haica 1989, desde la escasa formación de algunos profesionales (FP, BUP, COU) y/o la disparidad de la misma en el equipo (Trabajadores Sociales, maestros, psicólogos, etc...) la formación tenía como finalidad, crear la identidad profesional y dotar de contenido teórico y metodológico profesional.

El modelo formativo era académico, se centraba en la adquisición de conocimientos (lectura y comentario de textos, desarrollo de temas, cursillo, charlas, etc...) de ellos se derivan las técnicas y habilidades y de todo ello las actitudes personales y los valores.

Posteriormente y a medida que se iba contratando personas con un nivel académico mayor (la mayoría de grado medio; asistentes sociales y maestros), se pasó a una fase de mayor reflexión, sobre la práctica y definición del propio proceso de intervención metodológica y elaboración de material de registro.

El modelo formativo era técnico, se centraba sobre todo en lo que se debía saber hacer, los procedimientos y las habilidades. Siendo sus auxiliares los conocimientos y los aspectos personales tales como los valores, actitudes, preparación previa.

En la actualidad, se exige una formación universitaria (preferentemente social o educativa) a los profesionales de los programas, para garantizar unos mínimos conocimientos de base (redacción de informes, de proyectos, etc...)

Siendo el modelo actual un intercambio entre el anterior (técnico) y el modelo de cambio de actitudes, donde el eje son los aspectos personales (valores y actitudes personales (valores y actitudes) saber ser, saber estar y saber relacionarse.

3. METODOLOGIA

La metodología es activa, es decir, los educadores son sujetos agentes de su formación a través de la reflexión y del autoaprendizaje en el propio puesto de trabajo.

Para ello se establecen dos horas semanales de formación continuada, dentro del horario laboral, y al menos tres cursillos anuales de 20 horas de duración cada uno.

Se facilita también el intercambio y conocimiento de otras experiencias de trabajo socioeducativo en medio abierto.

4. MODELO ESTRUCTURAL DE LAS RELACIONES PERSONALES EN FORMACIÓN:

Siguiendo el esquema de Schäffeter¹ sobre los modelos estructurales de la organización no-formal (ver cuadro1), es decir sobre el modo estructural de las relaciones personales y del nivel de responsabilidad del formador, del equipo educativo o de la Asociación globalmente considerada, nos damos cuenta que en el GREC, hemos pasado por varios medios:

- De un Modelo Escolar, donde están establecidas de antemano las estructuras del proceso de aprendizaje que marcan las estrategias metodológicas, desarrollándose su actividad en el seno de la institución.

- A un Modelo de Meditación, donde el GREC es un mediador entre los educadores y el formador que puede ayudarles. Aquí la estructuración del proceso instructivo, se convierte en objetivo prioritario del formador y los educadores.

- Y de ésta, a un Modelo de Autoaprendizaje, donde la Asociación contribuye con los recursos humanos (formador) y materiales. Los educadores traen ya sus objetivos y la estructuración aproximada de contenidos, quedará definida con la ayuda de los recursos del GREC.

- Si bien es cierto, que desde los orígenes de los programas, hemos alternado un Modelo de Mercado, donde la Asociación ha ofrecido una serie de actividades (cursillos, seminarios, jornadas, etc) y los educadores propios y de otras instituciones, se inscriben en las que se consideran adecuadas para sus intereses. Inicialmente, estas actividades eran obligatorias para los educadores del GREC.

(Cuadro “Modelos estructurales de la organización Institucional no-formal según Schäffeter”, en la página siguiente).

5. FINALIDAD DE LA FORMACIÓN

Son varios los fines que se persiguen con la formación continuada en la Asociación, a saber:

- Elevar la calidad técnica de la intervención profesional.

Ello se realiza mediante, por un lado, la actualización de conocimientos y habilidades que caen en el olvido por falta de utilización.

Por otro lado mediante la puesta al día de nuevas técnicas o modelos de intervención.

- La Reflexión y evaluación, por parte del equipo de trabajo, sobre su quehacer cotidiano.

- La producción de material de registro y de artículos de opinión, lo que ayuda a crear un lenguaje común. Que todo el equipo, al referirse a algo (riesgo, absentismo, abuso, abandono, etc) entienda lo mismo.

- Por último la realización de pequeñas investigaciones aplicadas (investigación-acción) en el quehacer cotidiano.

6. LA FORMACION A PARTIR DE LA DIPLOMATURA

Como puede deducirse de todo lo anteriormente expuesto, la formación continuada sigue teniendo sentido, dado que con la Diplomatura en Educación Social, lo que se ha conseguido es una mejora sustancial (esperemos) en la formación inicial de los educadores. Por tanto conside-

ramos que la formación continuada es un derecho de todo trabajador y por supuesto un deber moral de todo profesional que se precie.

Según el Centro Europeo para el Desarrollo de la Formación Profesional (CEDEFOP) en su "Libro Blanco" sobre la formación continuada, debido al desempleo, hacia el año 2000 se calcula que invertiremos un 10% del tiempo laboral, un 10% del tiempo libre y un 10% de nuestro presupuesto personal a la formación continuada.

La razón de ser la formación continuada, no es discutible ya que su valor queda reflejado en el siguiente cálculo: "Se considera que, una persona cambia una media de siete veces de profesión, en su vida laboral" y es un instrumento que nos permite la adaptación a los nuevos cambios y la conservación del puesto de trabajo.

Por otra parte, es cierto que cada día se hace más patente la necesidad de formación en las nuevas tecnologías de información y comunicación, en tanto en cuanto aumenta la cooperación internacional en Europa a raíz de Programas e Iniciativas Comunitarias.

Por tanto será muy normal que los educadores trabajen iniciativas Comunitarias de Empleo y Recursos Humanos tales como Now, Horizon y Youthstart.

Ello nos hace plantearnos la necesidad de profundizar e investigar en la inserción profesional, como un campo de futuro inmediato en la formación continuada.

7. LA SUPERVISIÓN PSICOPEDAGÓGICA

DEFINICIÓN Y CARACTERÍSTICAS DE LA SUPERVISIÓN

La Supervisión (spv) se define como la interacción (educador-supervisor) que permite aumentar la capacitación profesional, posibilitando al educador actuar de forma más profunda, segura y técnica.

Así la spv se caracteriza por:

- Ser una relación de ayuda; por tanto el supervisor se constituye en un facilitador de procesos de cambio.

- Facilitar la integración de nociones teóricas.

- Ayudar en el reconocimiento del propio proceso personal en la interrelación con los menores y jóvenes.

- Reforzar la superación de factores personales que dificulten el ejercicio de la profesión.

Por tanto la spv desarrolla conocimientos habilidades y actitudes por tanto es también un proceso muy especial de formación permanente. De alguna manera, se espera, que el educador aprenda a tratar a los menores y jóvenes tal y como él es tratado en la spv, por tanto que desarrolle las habilidades de Empatía, Respeto, Autenticidad, Concreción, Confrontación, Inmediatez y Automanifestación (Carkhuff 1969).

A lo largo del tiempo y siguiendo cierto paralelismo con la formación permanente, la spv ha sufrido modificaciones, pasando de la obligatoriedad a la voluntariedad y de una periodicidad de una hora semanal a la quincenal, a medida que la capacitación y autonomía de los educadores iba aumentando.

Por tanto se ha llegado a la conclusión de que para su mayor eficacia tiene que cumplir las premisas de VOLUNTARIEDAD Y CONFIDENCIALIDAD.

Gracias al compromiso tanto por parte del educador, como por parte del supervisor, de confidencialidad, nada de lo tratado en spv puede ser utilizado fuera de ese espacio. Esto permite cumplir con las mismas garantías de seguridad que una supervisión externa, pero con la mejora de la accesibilidad, ya que el supervisor, se encuentra en la sede de la Asociación, donde los educadores de calle desarrollan sus tareas de formación, coordinación y registro y acuden en su jornada laboral, cubriendo su coste la Asociación.

También se ha constatado, que el hecho de tener fácil el acceso al supervisor, dado que se pueden solicitar cambios de horario e incluso supervisiones extras, ejerce un efecto beneficioso en los

educadores, transmitiendo una sensación de disminución de la ansiedad, que se traduce en no necesitar acudir a spv.

Las sensaciones de spv, pasan según el Modelo Gestático por una serie de fases conocidas como “Ciclo de la experiencia o Ciclo de satisfacción de las necesidades básicas”, por tanto comienza la sesión con la fase 1º a partir de la SENSACION prioritaria que emerge del propio educador, pasa así a la 2º fase, realizando la TOMA DE CONCIENCIA o darse cuenta, para así pasar a la 3º fase que posibilita la ENERGETIZACIÓN (energía psicofísica, dirigida hacia el objetivo de su necesidad) que lo propulsará a la 4º fase de ACCIÓN (movilización) necesaria para la 5º fase de CONTACTO (satisfacción de la necesidad), pudiendo así dar paso a la 6º fase de RETIRADA, que posibilitará un nuevo ciclo.

8. OBJETIVOS DE LA SUPERVISIÓN:

Sus principales objetivos son:

a). Conseguir el autoapoyo del educador mediante la toma de conciencia de su persona(lidad) como su principal recurso.

b). Prevenir el agotamiento profesional (Burn-Out)

c). Aprender técnicas para el uso personal y con los jóvenes objetivo de la intervención del educador.

d). Mejorar la comunicación interpersonal, para facilitar la relación con otros profesionales.

e). Canalizar los conflictos profesionales subjetivos (tanto dentro del equipo, como con otros profesionales y con los menores y jóvenes) para la búsqueda de soluciones operativas.

f). Aumentar la autonomía, evitando la dependencia de la spv.

Para conseguir estos objetivos se utilizan múltiples técnicas:

Gestálticas, conductuales, sistémico-relacionales, Programación Neuro Lingüística (PNL), Focusing, Relajación, Reiki, Habilidades Sociales, Role Playing, etc..

Los educadores pueden solicitar sesiones de spv grupales cuando lo deseen, para facilitar la resolución de conflictos o dificultades en el proceso del propio equipo de trabajo.

Dado que en la actualidad se oferta la spv a personas ajenas a los programas del GREC, se ha elaborado un cuestionario, que se adjunta, para la sesión inicial de spv, permitiendo así que la persona llegue a la sesión con más conciencia de lo que espera de ella. Así mismo tanto si la spv le paga al propio profesional como si lo realiza su empresa, se mantiene la cláusula de confidencialidad.

Nuestro modelo de spv, requiere un compromiso personal alto por parte del profesional, dado que una de las cosas que más se trabaja es el engrentarse a los propios límites, cosa que por general no resulta difícil e intentamos evitar y se aborda de forma directa la queja, para evitar que sirva como un justificante para la no acción.

De todos es sabido, que la queja en muchas organizaciones, sobre todo en la administración pública, se convierte en la producción principal de los trabajadores. Este método, popularmente conocido por “echar balones fuera”, justifica no enfrentarse a las propias limitaciones, dado que se deberían realizar estrategias para la superación de obstáculos y el logro de los propios objetivos.

Este es un tema en el que no pretendemos entrar aquí, pero que nos parece interesante, al menos, dejar constancia de su existencia.

9. CUESTIONARIO INICIAL PARA LA SUPERVISIÓN PSICOPEDAGÓGICA

1. Nombre y Apellidos. Dirección y Teléfono.

2. Nombre de la Institución donde trabajas. Dirección y teléfono.

- 3.** Denominación del puesto de trabajo
- 4.** Datos sobre el tipo de trabajo:
- a).** Antigüedad y duración del contrato
 - b).** Qué tareas realizas
 - c).** Con qué finalidad
 - d).** Con qué medios
 - e).** Con qué periodicidad
 - f).** ¿De quién recibes instrucciones para la realización de las tareas señaladas?
 - g).** ¿Qué tipo de decisiones debes tomar en tu trabajo? ¿Cuáles son las más importantes?
 - h).** ¿Te controlan o supervisan tu trabajo? ¿Quién? ¿De qué manera?
 - i).** ¿Con quién te relacionas en tu trabajo? ¿Con qué fin? ¿Con qué frecuencia?
- 5.** ¿Cuáles son las principales dificultades que encuentras en tu vida profesional? en relación a:
- a).** La institución.
 - b).** Los compañeros de otras profesiones
 - c).** Los propios colegas
 - d).** Los jefes o responsables
 - e).** La relación/coordinación con otros servicios y profesionales
 - f).** Los políticos (si es el caso)
- 6.** ¿Qué te resulta más difícil de aplicar a la realidad de tu trabajo, de entre los conocimientos propios de tu profesión?
- El método
 - Algunas técnicas
 - Otros aspectos
- 7.** ¿De qué manera crees que podrías mejorar tu actuación profesional? ¿Intentos de mejora hasta la fecha?
- 8.** ¿Has tenido experiencias previas de supervisión? (Explicar modelo, periodicidad, finalización, ¿por qué terminó?...)
- 9.** En caso afirmativo en la pregunta anterior ¿En qué creer que has cambiado debido a la influencia de la supervisión?
- Personal
 - Laboral
 - Profesional
 - En las relaciones con otros profesionales.
- 10.** ¿Por qué quieres supervisarte en la actualidad, en este momento? ¿Qué esperas lograr?
- 11.** ¿Durante cuánto tiempo desearías ser supervisado/a?
- 12.** ¿Quién paga tu supervisión?
- 13.** ¿Por qué eliges ésta supervisión?
- 14.** Fecha y firma

Creo que el presente cuestionario, puede ayudar a los educadores que no tienen supervisión a plantearse su necesidad, e incluso encontrar argumentos, para poder solicitarla en sus puestos de trabajo.

Espero haber transmitido aunque sea de forma muy superficial, la necesidad e interés que para los educadores tiene la supervisión psicopedagógica de su trabajo.

Pero OJO no se dejen engañar. En algunas empresas, al que hasta la fecha le llamaban coordinador, jefe, responsable de programa, etc, se le empieza a llamar supervisor.

Espero que no queden dudas, tras lo expuesto, de que las funciones de control que debe de ejercer un coordinador, nada tienen que ver con las de soporte que a nuestro modo de entender conlleva la supervisión psicopedagógica.

Modelos estructurales de la organización Institucional no-formal según Shäfeffer.

Modelo Institu.	Campo Institu.	C. Docente	C. Discente
Modelo Escolar	<ul style="list-style-type: none"> - Fija objetivos (diseño de curriculum). - Determina cuáles son los participantes (elabora Grupo Diana). - Facilita los recursos. 	<ul style="list-style-type: none"> - Desarrolla el curriculum (Plan Anual). - Orienta, asesora a participantes, monitores y educadores momentáneos. - Constituye los grupos concretos de aprendizaje. 	<ul style="list-style-type: none"> - Decide si participa o no participa.
Modelo de Intervención	<ul style="list-style-type: none"> - Se desarrolla "EN" el contexto. - Fija objetivos o intencionalidades de la institución. - Señala y describe el campo social de intervención. - Facilita recursos. 	<ul style="list-style-type: none"> - Toma contacto con el grupo de incidencia. - Diagnostica las posibilidades del grupo en función de los objetivos. - Constituye, elabora, desarrolla el curriculum. 	<ul style="list-style-type: none"> - Decide si participa o no participa. - Es agente, ya que actúa en su medio.
Modelo de Mercado	<ul style="list-style-type: none"> - Es una oferta multivariada. - Fija el marco institucional (política general de la institución) - Facilita recursos. 	<ul style="list-style-type: none"> - Realiza el estudio de mercado (necesidad real/potencial y recursos humanos, materiales, funcionales) - Contacta con Grupos de incidencia. - Elabora curriculums y programas - Marketing. - Agrupa participantes (Grupo Diana) - Asesora a participantes y monitores. 	<ul style="list-style-type: none"> - Decide en que curso va a participar. - Colabora en la elaboración del curriculum.
Modelo de Mediación	<ul style="list-style-type: none"> - Fija. marco institucional. - Presta recursos en función de la petición expresa del Grupo Diana. 	<ul style="list-style-type: none"> - Busca formadores en función de los intereses de los participantes. - Busca participante en programas afines en caso de necesidad. - Asesora a participantes y monitores. - Media en el proceso de aprendizaje. - Elabora curriculum y organiza procesos junto con disidentes. 	<ul style="list-style-type: none"> - Elabora curriculum y organiza procesos junto con docentes. - Fijan los objetivos de aprendizaje.