



La formación del profesorado y los programas de garantía social

■ Catalina Guerrero Romera

Resumen

La necesidad de la formación del profesorado implicado en la Formación Ocupacional y Profesional de los discapacitados nos ha llevado a plantearnos un modelo de formación que tenga en cuenta las demandas y necesidades reales que éste tiene.

El objeto de este trabajo es mostrar una experiencia de formación basada en la técnica del *análisis de competencias*.

Palabras Clave

Discapacitado, Formación, Profesorado, Competencia, Necesidades.

Abstract

The necessity of the formation of the teachers implicated in the occupational and professional formation of the disabled have led us to think seriously about a module of formation which would count with the demands and the real necessities that the teachers have.

The purpose of this research is to show a formation experience based on the *competence analysis* methodology.

Keywords

Disabled, Formation, Teachers, Competence, Necessities.

I. Introducción

En un momento como el actual en el que la Formación del Profesorado ha cobrado una especial relevancia, la formulación de propuestas que contribuyan a su debate se convierte en un elemento necesario y urgente que informa y conduce las reformas emprendidas.

Posiblemente estamos en una buena situación para reflexionar sobre los modelos de formación existentes y plantear alternativas más acordes con las nuevas exigencias del contexto educativo, político y social.

Es sobre la Formación de los Profesionales que imparten los Programas de Garantía Social en su modalidad de Alumnado con Necesidades Educativas Especiales donde trataremos de desarrollar el presente trabajo y sobre el que expondremos nuestro punto de vista.

II. Justificación y Objetivos del Proyecto

La situación de renovación y cambio que se está produciendo en la conceptualización de la Formación Profesional y Ocupacional, y más específicamente, la referida a personas con discapacidad

nos ha llevado a plantearnos modelos de formación más efectivos y eficientes que consideren las nuevas investigaciones y paradigmas que ilustran el panorama de la Discapacidad.

De la concreción de los mismos se puede obtener un perfil de los profesionales implicados en los cursos de Formación Profesional y Ocupacional dirigidos a personas con discapacidad. Estos deben estar preparados para hacer frente a las exigencias concretas que se les plantean y poder responder con contenidos adecuados, motivadores y conectados con la realidad profesional y social en la que se encuentran. Para ello es importante que se diseñen sistemas de formación de profesorado útiles y precisos basados en las necesidades reales del profesorado.

Uno de los métodos utilizados para examinar dichas necesidades es el *análisis de competencias*. Este consiste en determinar cuáles son las capacidades y competencias que deben estar presentes en una ocupación y a continuación identificar conocimientos y destrezas (FERRÁNDEZ, 1992).

Dentro de esta línea se conforma nuestra propuesta de trabajo en la que básicamente tratamos de identificar una serie de competencias y capacidades que clasificaremos para, a partir de ahí, hacer una propuesta de formación del profesorado.

Este método ofrece bastantes ventajas pero requiere un alto grado de participación y de trabajo en equipo por parte de los profesores implicados, así como la colaboración de expertos.

No se puede decir que este método sea mejor que otros ya que no existen modelos universalmente aceptables para la formación. Si consideramos que es un modelo válido para nuestra realidad dada nuestra posibilidad de llevarlo a cabo.

Organizar un programa de formación basado en el desarrollo de capacidades requiere una labor altamente previsora y exige, como mínimo (RODRÍGUEZ, M^a LUISA 1989):

1) Haber decidido adoptar, adaptar o crear una categorización de competencias.

2) En este caso, usar métodos apropiados de recogida de datos para definir las competencias o elementos de capacitación tales como revisar opiniones de profesionales expertos por medio de documentación escrita, redacciones y comentarios críticos definidos en cuestionarios o cualquier otra comunicación verbal, revisiones bibliográficas o analizar competencias desarrolladas en el trabajo mediante la observación directa de los formadores en activo.

En este marco se sitúa el Proyecto de Investigación en el que nos hemos propuesto los siguientes objetivos:

1) Explicitar las tareas y demandas a que deben hacer frente los profesores de los programas de Garantía Social en su modalidad de ACNEE.

2) Establecer los conocimientos y destrezas necesarios a la formación.

3) Diseñar y elaborar planes de formación locales e intervenciones flexibles, abiertas e interdisciplinarias.

III. Descripción del proyecto

En este proyecto van a participar 10 profesores encargados del desarrollo de los programas de garantía social que se están llevando a cabo en Murcia, coordinadas y gestionadas conjuntamente por el MEC y FADEM (Asociación Pro-Deficientes Mentales de la Región de Murcia).

La finalidad que persiguen estos programas es la de proporcionar a los jóvenes una formación básica y profesional que les permita obtener un puesto de trabajo o reinsertarse en el sistema educativo garantizando su formación mediante el entrenamiento laboral y el desarrollo de habilidades ocupacionales, personales y sociales que les permitan acceder a un empleo.

El período formativo va a estar comprendido entre 1996 y 1997. Va a constar de dos etapas, una primera etapa de 10 meses, entre mayo de 1996 y diciembre de 1996, y otra segunda etapa de enero de 1997 a septiembre de 1997, con un total de 1.800 horas.

Entre los Profesionales que participan se dan condiciones y situaciones diversas:

- Distintos niveles de estudios (diplomados, licenciados, formación profesional).
- Diferentes situaciones profesionales (contratados, autónomos,...).

- Diferencias en cuanto a la experiencia previa de trabajo con discapacitados.

- Períodos de tiempo dispares en cuanto a la dedicación docente.

- Distintos campos profesionales (agrícola, industrial, educativo...).

A partir de la fundamentación teórica y del análisis contextual realizado nos proponemos en primer lugar identificar las competencias necesarias en el desarrollo de las tareas formativas, y realizar un cuestionario dirigido al profesorado, que se pasará al principio y al final de la primera fase del curso, para detectar cuales son las necesidades y demandas del profesor y desde ahí diseñar un plan de formación que tenga en cuenta los problemas concretos que se le han presentado en las situaciones reales de formación, y en el que se vertebren y organicen los contenidos y criterios de intervención formativos, a partir de la categorización de las competencias, habilidades y destrezas identificadas.

El éxito de este Proyecto depende en buena medida de la buena disposición del profesorado para intercambiar, colaborar y compartir sus tareas desde la observación y la reflexión de las mismas.

IV. Identificación de las Competencias necesarias para la realización de las tareas formativas

Es importante señalar que las competencias identificadas son resultados de un análisis realizado a partir del estudio de diferente bibliografía, de actuaciones formativas que han tenido lugar en contextos reales, y en base a los objetivos y funciones que estos profesores deben desempeñar en las mismas.

Este trabajo únicamente es válido como *inicio* para la identificación de las competencias que los formadores deben desarrollar y que serán revisadas por los propios participantes en el Proyecto.

a) Competencias relacionadas con el Desarrollo Educativo

1.- Conocer las características, necesidades y demandas de los sujetos sobre los que se intervienen.

2.- Demostrar una comprensión clara de los principios básicos del desarrollo, maduración y aprendizaje de los sujetos, así como de los factores que influyen en los mismos (memoria, atención, autoconcepto,...) y de la transferibilidad de éstos.

3.- Saber detectar posibles dificultades de aprendizaje y de conducta.

4.- Utilizar procedimientos y técnicas de intervención específicas orientadas a la resolución de los problemas detectados (modificación de conducta, estrategias de pensamiento, técnicas de trabajo intelectual...).

5.- Demostrar un dominio del diseño, programación y evaluación de programas (organización y selección de objetivos, contenidos, actividades, materiales...).

6.- Conocer y asumir la filosofía del Programa así como su Proyecto Educativo.

7.- Saber interpretar de forma correcta los informes psicodiagnósticos del sujeto.

8.- Utilizar y organizar los entornos y los espacios como recursos educativos de primer orden.

9.- Realizar un seguimiento y evaluación de los procesos formativos de los sujetos.

10.- Tener un conocimiento sobre las metodologías y los recursos que pueden facilitar los procesos de enseñanza-aprendizaje.

11.- Conocer la estructura social de los espacios y la dinámica interna del grupo.

12.- Establecer los acuerdos previos de metodología con el Equipo de profesores y organizar un plan de coordinación y colaboraciones para uso de recursos y materiales de forma conjunta.

13.- Conocer e informar sobre los itinerarios formativos y educativos a los que pueden acceder los sujetos.

b) **Competencias relacionadas con el Desarrollo Personal y Social**

1.- Desarrollar y lograr la autonomía personal (autoconcepto, autoestima, conocimiento de sí mismo, toma de decisiones...).

2.- Ayudar al sujeto en el desarrollo de actitudes que le lleven a una integración y adaptación al grupo y al centro de trabajo en el que está.

3.- Capacitar al sujeto para trabajar y cooperar en actividades de grupo, fomentando el trabajo en equipo y colaborativo.

4.- Facilitar que el sujeto reflexione acerca de sus propias capacidades, limitaciones y posibilidades (potenciando y desarrollando la creación de nuevas necesidades y demandas).

5.- Conocer el ambiente social y familiar del sujeto a fin de mejorar las intervenciones.

6.- Orientar a los sujetos a efectos de que puedan colaborar en las programaciones y en el desarrollo o ejecución de las mismas, fomentando su participación e implicación.

7.- Observar, contactar y participar en actividades que permitan mejorar las relaciones entre los sujetos y los formadores.

8.- Adoptar y conocer estrategias capaces de lograr la adquisición de habilidades sociales (comunicación, relaciones interpersonales, conducta adaptativa...).

9.- Fomentar la iniciativa personal del sujeto.

10.- Ayudar a los sujetos a contrastar e integrar el conocimiento educativo y ocupacional que está desarrollando y las perspectivas de futuro.

11.- Fomentar y mejorar el desarrollo de habilidades de la vida diaria (hábitos de higiene, cuidado, limpieza...).

c) **Competencias relacionadas con el Desarrollo Ocupacional y Profesional**

1.- Mostrar una comprensión clara del mundo laboral y de las ocupaciones así como de los factores relacionados con ellos.

2.- Saber interpretar los perfiles y exigencias de los puestos de trabajo concretos.

3.- Conocimiento de las destrezas y tareas específicas para el desarrollo de las actividades ocupacionales (habilidades, maquinaria, herramientas, prácticas...).

4.- Entrenamiento en métodos de trabajo comunes y aplicables a diferentes puestos de trabajo (Polivalencia).

5.- Conocimiento de los objetivos, contenidos y técnicas de la Formación y Orientación Laboral.

6.- Planificación y desarrollo de medidas de orientación y ayuda para la búsqueda de empleo en función de las características y de la formación de los sujetos.

7.- Enseñar las habilidades complementarias relacionadas con el desempeño de las ocupaciones (hábitos de seguridad e higiene, aptitudes ante el trabajo, responsabilidad...).

8.- Facilitar los apoyos necesarios al sujeto en los puestos de trabajo.

9.- Demostrar un conocimiento práctico de las fuentes de información y recursos que puedan facilitar el acceso al empleo.

10.- Ayudar a los sujetos en el proceso de toma de decisiones y en la planificación de su vida profesional.

11.- Identificar y evaluar las aspiraciones y necesidades de colocación del sujeto en el campo laboral.

12.- Ser capaz de establecer canales de conexión y colaboración entre la formación impartida y el mundo del trabajo (empresas, centros de empleo, asociaciones...).

13.- Demostrar un dominio de los programas de Formación Profesional y Ocupacional.

14.- Estar capacitados para elaborar y desarrollar programas en función de los perfiles ocupacionales que se tengan o se detecten.

15.- Integrar en la formación un programa de prácticas en colaboración con la empresa.

Otras Competencias Básicas

d.1.) Competencias de investigación

• Dominio de la terminología básica de la investigación-acción, así como de sus teorías y filosofía.

• Formación en los procesos de investigación (diseño, planificación, análisis...).

• Conocimiento de los diversos métodos, instrumentos y técnicas.

• Comunicación de los resultados y elaboración de informes.

d.2) Competencias de Transferencia

• Identificar y descubrir a los sujetos o casos que necesitan su transferencia a otros servicios especializados, ya sean educativos, sociales o comunitarios.

d.3) Competencias en Orientación de Grupos

• Demostrar familiaridad con las características distintivas de las principales teorías de grupo.



- Utilizar y conocer la dinámica de grupos y sus técnicas.
- Organizar y regular el funcionamiento de los grupos.
- Discernir cuando se debe utilizar una técnica individual o en grupo a fin de resolver mejor los problemas.

d.4) Competencias de Consulta

- Formular y mantener relaciones con padres, expertos y otros profesionales.
- Trabajar conjuntamente con otros profesores en planificar y desarrollar programas y compartir problemas.
- Proveer servicios consultivos individuales y de grupos a Padres, Profesores, Empresarios y Asociaciones.

d.5) Competencias de Coordinación

- Trabajar en conexión con otros proyectos españoles y europeos.
- Coordinar el desarrollo de las metas, objetivos y actividades de los programas, de modo que se utilice la capacidad y los recursos de los profesionales, centros, servicios y comunidad en general.

- Coordinar estudios de investigación que puedan introducir mejoras en los posteriores desarrollos y revisiones del programa.
- Establecer actuaciones que expliquen e interpreten el programa con el fin de conseguir apoyo al mismo y al desarrollo de proyectos futuros.

d.6) Competencias Personales del Formador

- Capacidad de diálogo y con actitudes personales de apertura hacia la realidad, respeto, empatía, flexibilidad, cooperación y tolerancia.
- Madurez y equilibrio personal.
- Capacidad de trabajo en equipo.
- Capacidad empática y de escucha.
- Será una persona dinámica y con un alto grado de sinceridad.
- Tendrá una personalidad capaz de fomentar la participación, la colaboración, la comunicación y el análisis crítico y reflexivo de la realidad.

Referencias bibliográficas

- FERRANDEZ, A. (1992). *La Formación Ocupacional: Realidad y Perspectivas*. Madrid: Diagrama.
- RODRIGUEZ, M^a L. (1989). *Orientación Educativa*. Barcelona: CEAC.

Dirección de la autora:

CATALINA GUERRERO ROMERA

Universidad de Murcia
 Facultad de Educación
 Departamento de Teoría e Historia de la Educación
 Campus de Espinardo. Apdo. 4021
 30080- Murcia
 Tel: 968-241577
 Fax: 364146

REFERENCIA BIBLIOGRÁFICA

- GUERRERO ROMERA, Catalina (1997). La formación del profesorado y los programas de garantía social. *Revista Electrónica Interuniversitaria de Formación del Profesorado*, 1(0). [Disponible en <http://www.uva.es/aufop/publica/actas/viii/ayl-ee.htm>].