

ACTITUDES I CARENCIAS FORMATIVAS DE LOS Y LAS PROFESIONALES DEL ÁMBITO EDUCATIVO DE LA EXCLUSIÓN SOCIAL

Garcia del Estal, Mercè; Figuera, Pilar; Freixa, Montse; Mateo, Maribel; Ramón, Ana; Torra, Rosa.

Resumen

La comunicación presenta un resumen de los objetivos, metodología y principales resultados de un estudio enmarcado en la línea de investigación sobre la intervención con adolescentes y jóvenes en riesgo de exclusión, impulsado por el Centro de Recursos para la Garantía Social (CRGS) del Ayuntamiento de Barcelona y realizado por el grupo GRISIJ de la Universidad de Barcelona. El estudio es un análisis de necesidades de formación de profesionales que trabajan con adolescentes y jóvenes en riesgo de exclusión. La metodología utilizada, a través de la técnica de grupos de discusión, permitió identificar los principales déficits para abordar las situaciones de conflicto, procedentes de los profesionales y del contexto de la intervención. Se conformaron dos grupos de discusión con un total de 37 participantes, tanto docentes como especialistas. Como resultado final se presenta una propuesta de acciones y objetivos de formación para optimizar la intervención de los profesionales que trabajan en este campo.

Presentación

El trabajo que se presenta a continuación forma parte de una investigación desarrollada en el marco de un programa Leonardo de la Unión Europea, con el título ."Trainercurriculum für dieeuropäischen Schelen der 2.Chance" e impulsado por el Centro de Recursos para la Garantía Social (CRGS) del Ayuntamiento de Barcelona, (que funcionó desde 1997 al año 2000) y entre cuyos objetivos estaba la atención integral a las personas adolescentes y jóvenes y a su contexto, así como el trabajo con profesionales que intervenían en la formación y orientación de estos jóvenes.

El estudio fue conducido por el grupo de investigación GRISIJ (Grupo de Investigación sobre Intervención socioeducativa en la infancia y la juventud) perteneciente al Departamento de Métodos de Investigación y Diagnóstico en Educación, de la Universidad de Barcelona.

La comunicación presenta un análisis de las necesidades e inquietudes de los profesionales que tienen en común el trabajo con estos adolescentes y jóvenes y plantea la alternativa formativa en el ámbito de la prevención y gestión del conflicto. Este tema supone un trabajo transversal que ayuda a generar mejoras en la práctica profesional ya sea desde la formación (reglada y no reglada), la orientación o la inserción laboral.

Los datos presentados a continuación son de la primera fase de una investigación más amplia dirigida a determinar los elementos básicos que puedan prevenir e impulsar los procesos de inserción socio-profesional en los adolescentes y jóvenes de 16 a 21 años, en situación de riesgo de exclusión, que participan en Programas de Garantía Social¹. La perspectiva de los profesionales, objetivo de esta comunicación, se ha complementado con un estudio cuantitativo de seguimiento longitudinal de la inserción de una promoción de adolescentes y jóvenes de PGS con la finalidad de analizar los procesos de planificación de la inserción sociolaboral y la construcción del proyecto profesional y vital de los jóvenes con trayectorias de fracaso escolar. Los resultados globales han fundamentado el diseño de un programa de intervención para la prevención del conflicto.

Objetivos y metodología

La investigación fue planteada con la finalidad de detectar las necesidades de formación del profesorado con relación a los contenidos teóricos y metodológicos, las habilidades y los recursos necesarios. Los objetivos fueron:

- Analizar las características y el itinerario laboral de los profesionales que trabajan con estos jóvenes en riesgo de exclusión: identificar el perfil, ámbitos y funciones más significativas de los profesionales.
- Detectar las situaciones que son más fáciles o difíciles de resolver.
- Identificar las actitudes, aptitudes, experiencia y estructura organizativa que intervienen en la resolución de estas situaciones.
- Conocer la valoración de la formación recibida con relación a las funciones previstas.

En el diseño de esta parte de la investigación se tomó en consideración los objetivos y las características de los participantes. La elección de un enfoque metodológico de corte cualitativo, a partir de la técnica de los grupos de discusión, nos han permitido acceder a los profesionales generando procesos de intercambio, de reflexión y de construcción del conocimiento. La finalidad de los grupos de discusión, como estrategia de investigación es profundizar cualitativamente en las percepciones, sensaciones de los participantes; por ello, esta técnica se ha hecho un lugar importante en la investigación cualitativa como un fuente importante de análisis de las necesidades.

¹ GRISIJ (2002). *El proceso de planificación del proyecto profesional y vital de los jóvenes de los Programas de Garantía Social*. Departamento de Métodos de Investigación y Diagnóstico en Educación. Universidad de Barcelona.

Participaron en el estudio un total de 27 profesionales, que se organizaron en dos grupos de discusión. Los participantes fueron asignados a los grupos en función de la tipología de centro: un grupo estuvo formado por profesionales docentes en centros de formación (tanto reglada como no reglada); el otro grupo eran profesionales de servicios complementarios a la formación, en funciones de soporte, refuerzo académico, asesoramiento y orientación,...

Perfil de los profesionales

A partir del análisis de las características y de la trayectoria laboral de los participantes se estableció un perfil que define el grupo de profesionales que trabaja hoy con personas jóvenes en riesgo de exclusión, desde ofertas formativas que tratan de paliar el fracaso escolar y prevenir la exclusión laboral y social de nuestros adolescentes y jóvenes.

Respecto a las características sociodemográficas, el 70% eran mujeres y el 30% hombres, de una media de edad de 37 años. La estructura porcentual en cuanto al género es coherente con la de la población docente, sobre todo en la formación primaria y secundaria, donde se observa una femeneización del colectivo docente. La media de edad de los profesionales nos induce a una reflexión: por un lado, es una población relativamente joven, la media es un poco más baja que la de la población de docentes en general, pero con una media de diez años de trabajo con jóvenes con problemas de exclusión social.

Gráfico 1. Nivel de estudio de los participantes

Respecto al perfil formativo, la casi totalidad de las personas del grupo son tituladas universitarias (ver gráfico 1).

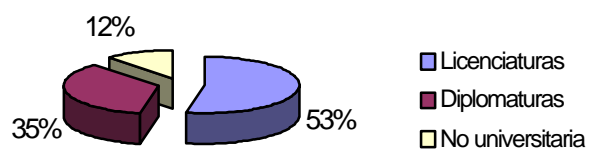
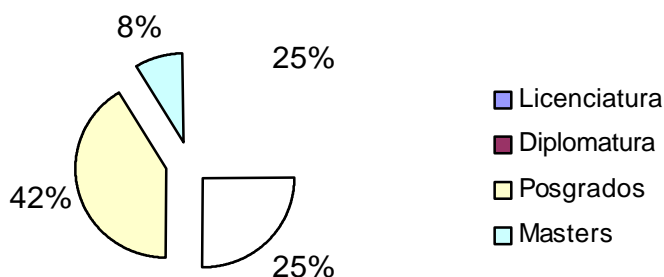


Gráfico 2. Formación complementaria

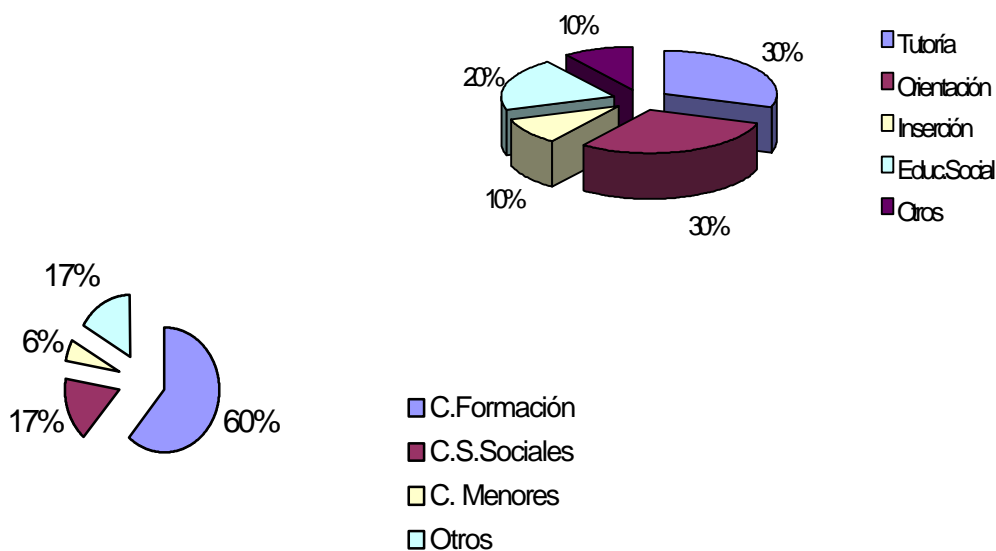


Otra característica del grupo de profesionales participantes, en relación al itinerario formativo, es la importancia de la formación continuada, como un elemento de calidad profesional.

Como pone de manifiesto el gráfico 2, el 25% tenía dos licenciaturas y otro 25% una diplomatura y una licenciatura.

En cuanto a la trayectoria profesional, dos variables nos acercan a la situación de los y las participantes: los centros de procedencia y las funciones que desarrollan. Seis de cada 10 participantes trabajan en un centro de formación, desarrollando funciones de orientación y tutoría.

Gráfico 3 y 4. Funciones y entornos de trabajo



Resultados

Los resultados confirman la presencia de síntomas de burn-out en una parte importante de los y las profesionales que trabajan con colectivos de jóvenes en riesgo. La incidencia es mayor entre aquellos o aquellas que tienen una experiencia más larga y trabajan en un contexto institucional de mayor rigidez.

Los profesionales describían este estado de burn-out como *una vivencia personal (subjetiva) de sentimientos, actitudes y emociones de carácter negativo y que se contagia entre los profesionales*. Podemos decir que manifiestan estar en un proceso progresivo, en el que se puede actuar preventiva y paliativamente.

El sentimiento surge como consecuencia de una falta de habilidades y estrategias para afrontar positivamente el estrés profesional que produce la convivencia con los y las adolescentes. En este sentido, si no se trabaja preventivamente se provoca una espiral degenerativa de la práctica profesional: el burn-out genera ineficacia i ésta genera burn-out, de la salud personal de los y las profesionales y de la salud de la propia organización.

Entre los aspectos a trabajar a nivel preventivo se destacaron aspectos intrínsecos y extrínsecos a su actividad profesional:

En primer lugar se considera fundamental formar a los y las profesionales, hacia objetivos como:

- ◆ para ser una persona cercana y referente, pero manteniendo la distancia propia del rol profesional.
- ◆ para aumentar la tolerancia a la frustración.
- ◆ para prevenir y resolver conflictos
- ◆ para realizar tareas de trabajo comunitario y familiar
- ◆ para trabajar con objetivos reales y factibles

Pero los profesionales destacan la necesidad de buscar mecanismos de reconocimiento social y profesional del trabajo cotidiano.

Cuando la institución es menos flexible la dificultad de la convivencia profesionales-adolescentes aumenta. Los factores externos dificultan una práctica profesional creativa, diversa que responda mejor a los conflictos de convivencia. Se crea mayor tensión por un conjunto de normativas institucionales y legales que desgastan la relación profesional- joven.

En este ámbito, las acciones deben ir dirigidas a:

- ◆ Aumentar la flexibilidad en la organización tanto de contenidos y programas como en normas institucionales, mientras no atente a la coherencia del centro.
- ◆ Priorizar *absolutamente* de trabajar en equipo.
- ◆ Aumentar la autonomía en la toma de decisiones.
- ◆ Rotación de tareas

Propuestas de acción y formación

Las aportaciones que aquí aparecen son la síntesis de lo que se considera necesario para abordar la práctica profesional con expectativas de éxito. Las

actitudes y las carencias formativas que se reflejan en las situaciones de dificultad profesional están formuladas en positivo.

Actitudes	Conocimientos
<ul style="list-style-type: none"> ◆ Comunicación: saber escuchar, desarrollar la empatía y la calidez de la relación. ◆ Mediación: ser negociador/a, desarrollar la tolerancia y el respeto, ser una persona abierta y flexible, actitud positiva, no tener prejuicios, disponibilidad. ◆ Autoconcepto y autoestima: creer en el propio trabajo, creer en el efecto Pigmalión, tener el coraje para correr riesgos ◆ Motivación: mostrar interés y motivación, creer en las personas, ser persistente y paciente ◆ Identidad profesional: análisis y reflexión de cada situación, catalizador de las propias decisiones, asumir los propios límites. 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Materias teóricas: psicología de la adolescencia, didáctica, orientación tanto personal como profesional. ◆ Materias prácticas: Resolución de conflictos, habilidades sociales, dinámica de grupos. ◆ Conocimiento del entorno: de los servicios y recursos disponibles y de los que podría disponer para hacer presión a los distintos órganos de poder y decisión, administración.

Experiencia	Organización
<ul style="list-style-type: none"> ◆ Prevención del burn-out y del estrés ◆ Necesidad de promoción profesional ◆ Rotación de tareas dentro de las posibilidades de la organización: atención directa, tareas de gestión y organización. ◆ Necesidad de formación continua. ◆ Espacios para la reflexión conjunta 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Flexibilidad institucional, estabilidad profesional, buen clima institucional de los servicios y entre ellos, ◆ Colaboración: coherencia entre los profesionales del equipo y entre las distintas estructuras que intervienen en el proceso. ◆ Coordinación de recursos para mejorar la orientación y paliar la dispersión, y aumentar la accesibilidad y la eficacia. ◆ Supervisión profesional