

LA PARTICIPACION EN LA FORMACION INICIAL DE PROFESIONALES DEL TRABAJO SOCIAL

Rafael Mendía

RTS Revista de treball social. 1994. Nro.133. Marzo. Pgs.34-47

Cuatro son los elementos que actuando interrelacionadamente configurarían la apuesta por una participación del alumnado de Trabajo Social en su proceso formativo.

Estos serían:

- a)El Trabajo Social
- b)La profesionalidad
- c)La Formación Inicial
- d) La participación posible

El Trabajo Social

M^a Jose Escartín en su trabajo *«Manual de Trabajo Social (Modelos de práctica profesional)»* (1992) define el Trabajo Social como un *«Proceso de ayuda por el cual el profesional-trabajador social-, a través de técnicas y procedimientos propios, promueve los recursos de la comunidad y del individuo para ayudar a éste a superar conflictos derivados de su interrelación con el medio y con otros individuos»*

Esta definición de Trabajo Social, viene a determinar algunos elementos clave para configurar un proceso formativo de carácter inicial: se trata de una relación de ayuda para la resolución de problemas .

El proceso formativo, que configura la matriz de la figura del trabajador social se sitúa en una profesionalidad que permita comprender la realidad sobre la que se pretende incidir (cuerpo teórico o conceptual), los procedimientos y técnicas para el desarrollo de esta relación de ayuda (lo que se debe saber hacer) y los principios y valores en que se apoya el Trabajo Social (lo que guía la acción).

El proceso formativo es deudor de esta definición, de esta concepción, no neutra evidentemente, pero determinante de una futura acción profesional, si se observa como itinerario que debe llevar a esa práctica.

La profesionalidad

Como dice Escartín *«estamos, pues, ante una profesión que tiene una función y un propósito que cumplir en una sociedad fuertemente problematizada pero que busca incesantemente el bienestar de sus ciudadanos »*

Como profesión dispone de un cuerpo teórico sistematizado, una práctica profesional, un reconocimiento social, un código ético y una cultura profesional propia.

También reuniría las diez características esenciales que identifican a las profesiones como actividad humana que Hoyle (1980) sintetiza en esta relación, que recoge Carlos Marcelo (1989) y resumimos a continuación:

1. Ocupación que desempeña una función social.
2. El desempeño profesional requiere de un considerable grado de destreza.
3. Esta destreza se ejercita adaptándose a nuevos problemas en nuevas situaciones.
4. Dispone de un cuerpo sistemático de conocimientos
5. La adquisición de este cuerpo de conocimientos y el desarrollo de destrezas requiere un prolongado periodo de enseñanza superior.
6. El periodo de formación y entrenamiento implica también la socialización de los candidatos en los valores y la cultura de la profesión.
7. Estos valores tienden a centrarse en el interés del cliente, y a veces se hacen públicos en un código ético
8. El profesional tiene libertad para poder juzgar y decidir en cada momento
9. Los componentes de la profesión se organizan como grupo frente a los poderes públicos
10. La duración de la formación profesional su responsabilidad y la dedicación al cliente se recompensa con un alto prestigio social y una remuneración.

Sin embargo no faltan voces críticas que surgen desde la propia profesión que vienen a problematizar la práctica actual del Trabajo Social y la necesidad de recobrar una identidad fuertemente desdibujada en la realidad presente ante la que se proponen algunas sugerencias como¹ :

- a) Modificar la organización del Trabajo Social
- b) Definir un modelo de relación con el nivel político

¹ Angel Acebo en Revista de Servicios Sociales y Política Social. nro.21. 1991

- c) Conectarse con más intensidad a la dinámica social
- d) Reforzar la organización profesional

La Formación Inicial

La formación inicial es el proceso de incorporación a la profesionalidad, de acceso a la misma, de aproximación al Trabajo Social, de adquisición del cuerpo teórico, de entrenamiento en la práctica profesional, de descubrimiento de la dirección y el sentido de la misma. Esta formación inicial se desarrolla en las Escuelas Universitarias de Trabajo Social.

Varios serían los principios de la formación de profesionales del Trabajo Social que configurarían un marco interesante de reflexión. Entre otros elementos habría que considerar:

- a) Una continuidad entre la formación Inicial y la formación permanente.
- b) Importancia del contenido procesual y procedimental en los procesos formativos.
- c) Integración teoría -práctica..Para que la práctica sea fuente de conocimiento, para que se constituya en epistemología ha de conllevar un análisis y reflexión en y sobre la propia acción.
- d) El estilo de la formación y los procesos formativos deben estar en consonancia con la intervención profesional que se espera de él. Es decir : la necesidad de buscar el isomorfismo entre la formación recibida por el trabajador social y el tipo de intervención que posteriormente se le pedirá que desarrolle.
- e) Necesidad de concebir a la formación del profesional del trabajo social como un fenómeno social y dinámico. En este fenómeno influyen tanto las características de los sujetos que en ella participan (Preconcepciones, teoría, creencias, características personales etc.), el contexto en el que se desarrolla (ambiente físico, tiempo, lugar) y la interacción social entre los participantes.
- f) Individualización como elemento integrante de todo programa de formación. por lo que será necesario conocer las características personales, cognitivas, contextuales, relacionales de cada profesional o grupo de profesionales para desarrollar sus propias capacidades y potencialidades.

La formación inicial de los trabajadores sociales es un proceso educativo en el que se plantean unos objetivos-conocimientos, destrezas o disposiciones-; se estructura unas estrategias para alcanzar estos objetivos planteados y se disponen los resultados alcanzados. Así mismo la formación del profesional está sujeta también a un análisis socio-político tanto de los aspectos epistemológicos como de la estrategias metodológicas. Todo

ello encaminado a desempeñar una relación de ayuda de cara a la resolución de problemas de personas, grupos, colectividades y comunidades.

El currículo de la formación inicial del trabajador social depende en gran medida del modelo de trabajador social que se acepta como válido y como consecuencia, del tipo de paradigma de formación que se asuma.

Cualquier currículo de formación debería tener en cuenta cuatro cuestiones básicas: ¿Cuáles son los objetivos del trabajo social? ¿cómo varían los objetivos en función de los clientes? ¿Cómo se pueden conseguir los objetivos? ¿y cómo se conoce que se han conseguido los objetivos?

La primera cuestión se refiere a la necesidad de establecer metas a alcanzar por todo programa formativo de forma que se conozca qué tipo de trabajador social se está formando y para qué contexto.

Se hace necesario analizar el curriculum de la formación no sólo desde el punto de vista de los conocimientos que se transmiten sino teniendo en cuenta la forma cómo se presentan estos conocimientos, y reconociendo que dichos conocimientos se desarrollan y adquieren en un contexto social dinámico en el que influyen las preconcepciones e intenciones de los participantes (profesores y alumnos) el ambiente físico en el que se desenvuelve, como el ambiente social que crean las interacciones entre profesores y estudiantes.

Lo que en definitiva se quiere decir es que planteándose como meta la capacitación para el desempeño profesional de la relación de ayuda para la resolución de problemas la articulación de todos los componentes del currículo se encuentra direccionado hacia esa meta. Si los conocimientos que se imparten y el cómo se imparten, así como el ambiente o clima de trabajo formativo, son suficientemente válidos para preparar a los y las estudiantes de Trabajo Social a descubrir no sólo conceptualmente, sino también procedimental y existencialmente el propósito básico de su profesionalidad.

La configuración de un currículo formativo parte de tres tipos de conocimientos que tradicionalmente se definen como: contenidos conceptuales, contenidos procedimentales y contenidos actitudinales. La mayor parte del núcleo formativo se suele basar en los contenidos conceptuales que a su vez se subdividen en hechos, conceptos y principios.

La importancia del cómo se aprende para una iniciación en el campo profesional, en la Formación Inicial

Cada uno de los tipos de contenidos tiene una forma propia de aprendizaje, siendo el equilibrio de conceptos, procedimientos y actitudes lo que configura un proceso formativo completo.

En cuanto a un aprendizaje correcto de los conceptos y principios debería decirse que este debe estar ligado al aprendizaje significativo, proceso en el cual lo que aprendemos es el producto de la información nueva que recibimos interpretada a la luz de lo que ya sabemos y a partir de él se da un nuevo paso, consiguiendo explicar nuevos datos, profundizando en lo que se conocía o reformulando el primitivo conocimiento.

Si de aprender contenidos actitudinales se tratase habrá que señalar que el ser humano, como ser social, está impregnado de creencias (valores) y las creencias son la base sobre las que se construyen las actitudes. Para que un individuo cambie de actitudes será preciso, ante todo, transmitirle nueva información, preferiblemente de forma participativa. La nueva información permitirá cuestionar el tipo de creencias asumidas inconscientemente o la presión de las personas o de las instituciones.

Si cualquier aprendizaje para ser significativo ha de ser funcional, en el caso de los procedimientos la funcionalidad se convierte casi en su razón de ser, en lo que hace que el aprendizaje llegue a buen fin y permanezca. La ejercitación favorece su estabilidad: cuanto más tiempo se ha ejercitado un procedimiento, aunque deje de aplicarse durante un tiempo, más fácil resultará recordarlo y aplicarlo en una nueva situación, aun cuando exija un periodo previo de entrenamiento. Por otra parte, las técnicas y estrategias aprendidas en un contexto determinado a menudo son fácilmente aplicables a situaciones y contextos diferentes. Cuando un procedimiento ha sido aplicado en uno o varios contextos diferentes, es más fácil aplicarlo a muchas otras situaciones parecidas.

Como dice Carmen Amorós y Marina Llorens *«Para que se produzca la transferencia es necesario, sin embargo, que el contexto en el cual se aplica el procedimiento resulte significativo para el alumno, ya sea porque se parece al contexto del aprendizaje inicial, o bien porque los conceptos implicados pueden relacionarse con otros conceptos conocidos. Con el fin de garantizar un buen aprendizaje de procedimientos, hay que procurar que la ejercitación y la transferencia se produzcan en contextos diferentes».*

Ausubel (1981) señala como variables de aprendizaje desde el punto de vista situacional las siguientes:

- a) La práctica: su frecuencia, distribución, método y condiciones generales (incluidos la retroalimentación o conocimientos de los resultados)
- b) los materiales de enseñanza (en función de cantidad, dificultad, tamaño de los pasos, lógica interna, secuencia, velocidad y uso de auxiliares didácticos)
- c) Factores de grupo y sociales (como la atmósfera de la clase, la cooperación y la competencia, la estratificación social, el marginamiento cultural y la segregación racial)
- d) las características del profesor (sus capacidades cognoscitivas, conocimiento de la materia de estudio, competencia pedagógica, personalidad y conducta)

En la misma dirección Carl Rogers en su libro «Libertad y creatividad en la educación»(1980) indica algunas características del aprendizaje que resumimos:

- Los seres humanos tienen en sí capacidad de aprender
- Un aprendizaje válido tiene lugar cuando su objeto es percibido por el estudiante como teniendo relación con su proyecto personal
- El aprendizaje que implica un cambio en la organización del yo es como una amenaza y se resiste a él.
- Estos aprendizajes amenazantes se logran mejor cuando las amenazas exteriores son reducidas al mínimo
- Cuando la amenaza es débil la experiencia puede ser percibida y el aprendizaje tener lugar
- Se aprende mejor en la acción
- El aprendizaje es facilitado cuando el estudiante tiene una parte de responsabilidad en el método
- Una enseñanza autodeterminada que implica a la persona entera, sentimiento y razón, es la que penetra más profundamente y perdura más
- La independencia de espíritu, la creatividad y la confianza en sí son facilitadas cuando la autocrítica y la autoevaluación son fundamentales y la evaluación secundaria
- En el mundo de hoy el aprendizaje más útil socialmente es el aprendizaje de los procesos de aprendizaje, esto es aprender a estar siempre abierto a la propia experiencia y a integrar en sí el proceso mismo del cambio

Estas notas características de los postulados del aprendizaje nos llevan inmediatamente a los postulados respecto a la facilitación del mismo y a reflexionar sobre dos conceptos clave en todo proceso de enseñanza aprendizaje: el clima o ambiente educativo y la participación en el proceso de aprendizaje.

Como señalan M^o José Fernández Díaz e Inmaculada Asensio Muñoz (1988)² el clima institucional, es un concepto globalizador que indica el tono o ambiente del centro. Es un concepto multidimensional: influido por distintos elementos institucionales tanto estructurales o formales como dinámicos o de funcionamiento.

- | | |
|--|---|
| <ul style="list-style-type: none">- Es un concepto globalizador que indica el tono o ambiente del centro- Es un concepto multidimensional: influido por distintos elementos institucionales, tanto estructurales como dinámicos o de funcionamiento- Las características del componente humano constituyen variables de especial relevancia en la definición del clima de un centro. El estilo de liderazgo es una de las características importantes.- Representa la «personalidad» de una organización o institución.- Tiene un carácter relativamente permanente en el tiempo | <ul style="list-style-type: none">- Determina el logro de distintos productos educativos (rendimiento, académico, satisfacción, motivación, desarrollo personal, etc.)- Dentro de la institución pueden diferenciarse, además del clima general del centro, distintos microclimas, atendiendo a contextos específicos.- La percepción del medio por los miembros del centro constituye un indicador fundamental en la aproximación al estudio del clima- La naturaleza del clima institucional posibilita su evaluación, diagnóstico, intervención y , en consecuencia perfeccionamiento |
|--|---|

Un proceso formativo de carácter inicial de trabajadores sociales debe desarrollarse en un clima institucional que permita:

² M^o José Fernández Díaz e Inmaculada Asensio Muñoz, 1988

<p>Desarrollar competencias en función con el desempeño de la relación de ayuda</p>	<p>Establecer las bases científicas que fundamentan la relación de ayuda</p> <p>Aprender y adiestrarse en los procedimientos referidos a la relación de ayuda</p> <p>Experimentar la función de ayudar y ser ayudado y los mecanismos que conlleva</p> <p>Incorporar los conceptos, procedimientos, destrezas y habilidades al propio ser personal y profesional</p>
<p>Desarrollar competencias en el acompañamiento en la resolución de problemas personales, grupales, colectivos y comunitarios</p>	<p>Establecer las bases científicas que fundamentan el acompañamiento en la resolución de problemas</p> <p>Aprender y adiestrarse en los procedimientos referidos a la resolución de problemas</p> <p>Experimentar los procesos de resolución de problemas y de acompañamiento en la resolución de problemas.</p> <p>Incorporar los conceptos, procedimientos, destrezas y habilidades referidos a la resolución de problemas al propio ser personal y profesional</p>

Si los aspectos conceptuales y algunos procedimentales podrían transmitirse a través de determinados sistemas informativos, es evidente que los aspectos relacionados con la experimentación personal y grupal, y la incorporación al propio ser personal y profesional de las actitudes, valores y normas, relacionadas con la relación de ayuda, solo es posible incorporarlas a la propia existencia a través de procesos vividos en un contexto facilitador de estas experiencias.

La Escuela de Trabajo Social, debe ser un contexto formativo, cuya estructura no se sustente sólo en las disciplinas académicas sino que a través de una adecuada combinación de elementos pedagógicos facilite el acceso al conocimiento científico y la incorporación de estilos de ser profesional adecuados a la futura práctica profesional de un o una trabajadora social, en un mundo en cambio, en una profesión en cambio.

De ahí la importancia relevante de todos los aspectos relacionados con el clima institucional y, dentro de él, de los procesos participativos en la formación inicial.

Numerosos estudios relacionados con el clima institucional o clima académico universitario viene a señalar que *«aquellos alumnos con más deseo de participación personal valoran un clima en donde pueden intercambiar sus opiniones e ideas con el profesorado, donde reciben feedback sobre su proceso de aprendizaje y donde se sienten escuchados activamente para la modificación de los distintos aspectos del currículo»*³

La participación posible

Participar es tomar parte en el desarrollo social. Es toda acción individual o grupal que pretende estar presente y tomar parte en la marcha de la comunidad como sujeto responsable y protagonista. La participación supone una concepción realista y positiva del ser humano: un ser en evolución, con tendencia a desarrollarse y capaz de buscar y conseguir su propio bienestar y el de su entorno.

Una organización adecuada posibilita la optimización de resultados y el desarrollo individual de los miembros del grupo.

La participación no se da sin la presencia de:

- 1.-Querer(nivel de motivación)
- 2.-Poder(Capacidad, habilidades)
- 3.-Saber(Conocimiento, métodos, técnicas)
- 4.-Cauces (vías que posibilitan)

La participación exige unas actitudes indispensables como son:

- Libertad para poder opinar sin presiones del entorno
- Sentido del deber y responsabilidad ciudadana
- Deseo de mejorar las condiciones actuales de la situación
- Estar abierto a los cauces de participación
- Interés por tomar parte en los procesos participativos
- Mantener un clima de diálogo y entendimiento
- Partir de unos objetivos comunes mínimos

La participación en los centros formativos de cualquier nivel consiste básicamente en evaluar y controlar el proceso educativo que allí se desarrolla, así como colaborar para que se lleve a cabo en las mejores condiciones posibles

³ Villa, A. y Sanchez, M. (1992)

Para ello es necesario:

- Corresponsabilizarse de las tareas colectivas, sugerir ideas, interesarse por aquellos aspectos de la formación que afecta a los implicados en el proceso.
- Tener una información y una formación adecuada para poder analizar, opinar e intervenir, directamente o a través de los representantes elegidos, en la gestión de los centros
- Participar no es un fin es un medio. El fin consiste en lograr una formación profesional de calidad, que responda a las necesidades del futuro profesional y de la sociedad en general

Puede existir diversos niveles de participación:

- a) Integrarse en el colectivo para sacar adelante unos objetivos en las distintas instancias participativas estructuras de gestión y/ o comisiones de trabajo
- b) Colaborar y cooperar en el desarrollo de la acción formativa de carácter preprofesional
- c) Estar informado en la marcha del centro
- d) El nivel cero de participación es situarse, o ser situado como mero receptos de informaciones, determinaciones, instrucciones, lecciones....

Algunos elementos participativos posibles

Si tomamos como punto de referencia los distintos tipos de intervenciones que Escartín (1992) recoge en su manual, inspirado en C. de Robertis, podríamos establecer el siguiente cuadro :

Intervenciones directas	Interacciones indirectas
<p>1. <i>Clarificar-apoyar:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> -la clarificación; -el apoyo; -la comprensión de sí mismo. 	<p>1. <i>-Organización-documentación:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> -la organización del espacio; -la organización del tiempo; -la documentación
<p>2. <i>Informar-educar:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> -la información; -la asistencia material; -la educación. 	<p>2. <i>-Programación y planificación de intervenciones directas:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> -fases preliminares a la constitución de un grupo asistido; -organización de actividades de grupos puntuales; -elección de actividades de apoyo en el programa de un grupo.
<p>3. <i>Persuadir-influir:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> -el consejo; -la confrontación; -la persuasión. 	<p>3. <i>-Intervenciones en el entorno del asistido</i></p>
<p>4. <i>-Controlar-ejercer una autoridad</i></p> <ul style="list-style-type: none"> -el trabajo de seguimiento; -imponer exigencias y límites; -el control. 	<p>4. <i>-Colaboración con otros trabajadores sociales:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> -la comunicación -la concertación; -el trabajo en equipo; -la consulta.
<p>5. <i>-Poner en relación-crear nuevas oportunidades</i></p> <ul style="list-style-type: none"> -poner en relación; -apertura y descubrimiento; -utilización y creación de estructuras del medio y participación en ellas. 	<p>5. <i>-Intervenciones a nivel de organismos sociales</i></p>
<p>6. <i>-Estructurar una relación de trabajo con el asistido</i></p> <ul style="list-style-type: none"> -estructuración en el tiempo; -utilización del espacio; -focalización de objetivos de trabajo. 	

La participación en la definición de las trayectorias formativas individuales

Si una de las intervenciones de trabajador social consiste en implicar al cliente en la toma de decisiones, en la definición de sus propio camino en la resolución de problemas, la formación en esta capacidad básica de la intervención de ayuda, no sólo se consigue a través del conocimiento de que esto es así y que se hace de esta manera, sino que el propio proceso formativo ligado a la formación inicial se configura de esta forma concreta, y el procedimiento de definición de las trayectorias individuales formativas y toma de decisiones individuales constituye un elemento eje del proceso formativo.

Este proceso de toma de decisiones puede tener un tratamiento meramente «formal», basado en la elección de asignaturas optativas o más implicativo, posible en distinto grado de implicación, en el que se definen las trayectorias individuales tanto de contenidos como metodológico, secuencial, temporal etc.

Esto implica a un estilo de hacer, a un estilo de profesor que precisa entrenarse a sí mismo en este proceso.

Carl Rogers en su obra ya citada «Libertad y creatividad en la educación» aporta una serie de elementos participativos en los procesos de enseñanza -aprendizaje en estudiantes universitarios que aparecen como válidos para el diseño de trayectorias individuales, definidas de forma participativa:

1. Entrevista inicial con el profesor
2. Determinación de objetivos con el estudiante
3. Análisis de artículos publicados y su presentación escrita
4. Propuestas de investigación
5. Experimentos individuales
6. Proyectos grupales
7. Demostraciones
8. Lectura de temas asignados y exámenes sobre las lecturas
9. Asistencia
10. Compulsas bibliográficas
11. Estudios de campo
12. Baterías de test
13. El asesoramiento de un consultor recomendado
14. Un programa relacional
15. Otras actividades que puede diseñar el estudiante
16. Autoevaluación

Incluso la definición de las trayectorias puede realizarse en función de las metas a conseguir con el alumnado o el estilo de aprendizaje de cada cual, ninguna de ellas exenta de esfuerzo, responsabilidad e implicación tanto del profesorado como del alumnado:

Si prefiere un curso tradicional	Una trayectoria basada en intereses personales	Una trayectoria basada en intereses científicos
1)Asistir regularmente a clase 2)Rendir todos los exámenes prescriptos 3)Emprender proyectos de investigación bibliográfica 4)Realizar análisis e informes sobre diversos artículos publicados	1)Participar activamente en las discusiones centradas en los estudiantes 2)Contestar la batería de test para conocerse 3)Trabajar en el programa de desarrollo humano 4)Estudiar la bibliografía referente al problema 5)Pedir al líder del grupo que sugiera un consultor que le pueda asesorar 6)Comprobar de qué modo se comporta en situaciones de tensión.	1)Usted podrá leer todos los artículos publicados sobre el tema 2)Leer libros que resumen el campo de estudio 3)Diseñar un experimento sobre el campo 4)Llevarlo a cabo 5)Consultar a estudiantes del curso de estadística y experimentar sobre el diseño y el procesamiento estadístico de datos.

Los estudiantes con la ayuda de tutores son responsables de definir sus propios objetivos, de seleccionar respuestas apropiadas para sus fines, de ampliar sus intereses de mejorar la calidad y creatividad de sus trabajos , de dejar el curso si opinan que no ofrece el medio para servir a sus fines

En cuanto al contenido se facilita al estudiante un apunte separado sobre el tema de estudio y la bibliografía sugerida. Los trabajos se evalúan teniendo en cuenta la manera en que utilizó el contenido del curso para lograr sus propios objetivos.

La participación en la gestión del proceso formativo

La implicación del alumnado en la gestión del proceso formativo es un medio interesante de participación implicativa, siempre y cuando la mera delegación de unos para con una minoría no active el «no planteamiento» de conflictos productivos y la desimplicación de la marcha general del entorno formativo.

El dedicar tiempo al entrenamiento en la participación, la información de los cauces de participación existentes. La creación de cauces nuevos que permitan, faciliten y posibiliten el proceso formativo implicativo a través de dispositivos participativos es un elemento prioritario de la institución formadora.

En un tiempo de desimplicación en dimensiones importantes y relevantes de la gestión de la colectividad en la ciudadanía, y si el trabajador o trabajadora social, va a tratar de dinamizar personas, grupos, colectividades y comunidades, fomentando o promoviendo su propia implicación en la resolución de sus propios problemas, evidentemente, como en el apartado anterior, no basta con desarrollar brillantes y científicas teorías referidas al desarrollo grupal y comunitario; no basta con describir los pasos metodológicos adecuados para un genuino proceso de desarrollo; no basta con acudir como observador privilegiado a una experiencia de barrio, como quien acude a un quirófano a ver una lección magistral de disección; sino que es importante «experimentar» en el propio proceso formativo, las implicaciones, medios, procedimientos, sistemas, herramientas, sentimientos, tensiones etc. que se generan en el desarrollo de una colectividad que aparentemente tiene una meta común. Experimentar la disgregación entre teoría y práctica, la aplicabilidad de las teorías, las dificultades prácticas de aquellos que imparten teoría y las deficiencias teóricas de aquellos que lo centran todo en el activismo.

El sistema se compone de muy diversas piezas, que a modo de puzzle configuran un espacio, un caldo de cultivo de actitudes, valores normas, procedimientos, vividos en el propio proceso formativo.

A modo de descripción sucinta:

- Participación en el Consejo de clase
- Participación en el diseño de la asignatura: partiendo de los contenidos, el diseño de las secuencias, los procedimientos, los métodos de evaluación, los exámenes
- Participación en el Consejo de Escuela: para cuestiones de gestión...
- Participación en la tutorización de unos alumnos en relación a otros
- Participación en procesos de estudios e investigación
- Participación en las actividades complementarias
- Participación en la definición interdisciplinar del currículo y en el ajuste coherente de unos contenidos y otros
- Participación en la definición de trayectorias
- Participación en los procesos autoevaluadores
- Participación en los procesos de evaluación de la calidad de la formación
- Participación en la evaluación del clima institucional

Un modelo de cambio participativo : los círculos de calidad

M. Teresa Fontán Montesinos (1990) desarrolla un modelo de innovación educativa basado en la filosofía corporativa de la teoría Z a través de la metodología de los Círculos de Calidad (CC)

Señala dicha autora que:

«Los componentes de los equipos estudian y analizan los problemas con técnicas específicas (brainstorming o tormenta de ideas, el diagrama causa-efecto de Ishikawa y la curva ABC según el principio de Pareto) hasta conseguir plantear varias alternativas de solución. Después de llegar al consenso, proponen a la Dirección las mejoras.»

«Hay que ir a situaciones organizativas que propicien no solo la «reflexión crítica» de todos su miembros, sino también la posibilidad de llevar a cabo el producto de esa reflexión y seguimiento, desarrollando así procesos de cambio eficaces que lleven a una mejora continua, reflexiva y comprensiva de la comunidad escolar. Eso supondría toda una reforma en nuestras escuelas y para nuestras escuelas»

Esta reflexión, que se hace para el sistema escolar en general, es perfectamente válida para el sistema formativo de los Trabajadores Sociales.

Si propiciamos procesos de implicación, análisis, participación de los clientes como usuarios de servicios comunitarios, es importante la escucha, los procesos de acogimiento, la formulación de propuestas de mejora

El análisis de la calidad de producto formativo puede enfocarse desde distintas perspectivas:

- Desde el propio profesorado de las Escuelas de Trabajo Social
- Desde el alumnado
- Desde equipos mixtos de profesorado y alumnado
- Desde equipos mixtos, profesorado, alumnado, profesionales en ejercicio
- Desde el profesorado, alumnado, profesionales en ejercicio y usuarios potenciales (instituciones, movimientos vecinales, etc.) así como mediante la selección de informantes clave (gestores, voluntariado, cooperantes etc.)

Los Círculos de Calidad desprenden al profesional y colectivo de profesionales, así como al profesorado en su conjunto, del peligro de instalación, del componente dogmático de la intervención de ayuda y aportan la introducción de mejoras en la propia práctica y de ruptura de modelos estandarizados y burocratizados de evaluación y análisis de la calidad del servicio.

Puede abarcar tanto la acción docente como la implicación discente como el proceso de formación.

La participación en el proceso formativo a través de la simulación práctica de la realidad. La simulación de empresas o agencias de servicios sociales.

La introducción de experiencias participativas que impliquen a los formadores y formandos en una dinámica que, acogiendo aspectos de la realidad profesional, incorpore en su proceso formativo elementos clave de esta intervención es una posibilidad formativa de gran potencial de aprendizaje.

Se trataría de aplicar los principios de la simulación de empresas como sistema formativo inicial de Trabajadores Sociales. O lo que sería lo mismo, concebir el proceso formativo, la relación profesorado-alumnado, como un proceso de simulación de la realidad del servicio o servicios a prestar a través del Trabajo Social.

Básicamente consiste en situar al alumnado en una «relación productiva», con una serie de lugares de trabajo definidos, a través de los cuales aprende a realizar las diferentes tareas y cometidos por niveles de complejidad.

Exige al alumnado la realización de las tareas en las mismas condiciones que se dan en el servicio que presta la función del trabajo social.

El objetivo básico sería dotar a los alumnos y alumnas de unos conocimientos profesionales en el campo del Trabajo Social de cara a su inserción en el mundo laboral.

La metodología es la reproducción de situaciones reales por la vía de la simulación. Para conseguirlo el proceso formativo adopta la forma y distribución de una verdadera agencia de servicios sociales, donde se reproducen los circuitos, las relaciones típicas y el movimiento de documentos normales en un servicio. Esta agencia puede ser la propia Escuela de Trabajo Social, o una sección de ella.

El alumnado aprende en un contexto donde se vive el ambiente laboral y se desarrollan las diferentes condiciones de una relación de trabajo, facilitando así un aprendizaje más real de las situaciones y tareas.

Algunos ejemplos de esta peculiar forma de participación serían:

- Los procesos de orientación para los nuevos alumnos que desean ingresar en la Escuela de Trabajo Social
- Los procesos de acogida
- La participación en los procesos de diseño y elaboración de itinerarios personales

- Seguimientos tutelados de alumnos de cursos inferiores
- Procesos de ayuda a compañeros o compañeras en dificultad académica
- Dinamización de trabajos grupales
- Entrenamiento en la negociación con los usuarios
- Entrenamiento en la negociación con las instituciones
- Documentación administrativa
- Documentación estadística
- Evaluación de costes de servicios
- etc.

Otras muchas posibilidades pueden abrirse a través de este dispositivo participativo y formativo.

La promoción de la participación en la formación inicial, un cambio de modelo formativo que afecta al qué y al cómo formar.

La inserción de las Escuelas de Trabajo Social en la Universidad, siendo una conquista largamente esperada, puede conllevar unos efectos negativos, si no introduce elementos peculiares relativos al desempeño práctico del Trabajo Social en el propio proceso formativo.

No se trata tanto de «hablar sobre el trabajo social...» sino de «experimentar los procesos que implica el desempeño del mismo, lo cual significa que junto al cuerpo teórico propio de los estudios exista un ethos, un ambiente o clima que permita de manera regulada insertar a los estudiantes en la cultura propia que bebe de diversos pozos de la tradición del trabajo social.

No se trata tanto y solo de tecnificar o tecnologizar el trabajo social sino también de implicar, promover, remover, modelar desde el inicio el propio Trabajo Social para aquellos y aquellas que desean acceder a este campo profesional.

La contaminación cientifista propia de la Universidad, requiere que dicho proceso científico incorpore el ambiente y el clima como agente modulador de los procesos formativos.

Esto nos sitúa ante un nuevo modelo de profesor, un nuevo estilo formativo, una nueva manera de concebir la transmisión de conocimientos, un nuevo procedimiento para configurar el horizonte imaginario del trabajador social en el futuro.

Muchas cosas quedan en el tintero que es importante desarrollar de cara al futuro en la medida que la profesión requiere una confrontación dialéctica con otras profesiones que

aparecen en el amplio espectro de «lo social». La incorporación de la practica reflexiva sobre la propia realidad tanto por parte del profesorado como el alumnado permitirán hacer avanzar en la búsqueda común del futuro a medio plazo.

Para afrontar este cambio posible apporto una serie de cuestiones que un agente formativo puede hacerse para protegerse de las dificultades que entraña un modelo de innovación en la formación inicial de los Trabajadores Sociales:

1. ¿ A qué otras personas clave del equipo docente deberíamos interesar por nuestros planteamientos? ¿ Qué tipo de alianza necesitamos poner en marcha para estar seguros de que dará la suficiente importancia a nuestras ideas renovadoras cuando se elabore un Plan de Intervención participativa en la formación?
2. ¿Cuáles son los ámbitos más importantes de la Dirección de la E.U. de T.S. cuyo apoyo necesitaría en definitiva el nuevo modelo de intervención?
3. ¿Cómo debería proceder para generar interés y apoyo para este nuevo modelo de formación inicial? ¿Cómo pueden verse el profesorado y el alumnado involucrados en la creación de un nuevo enfoque de intervención más que limitarse a reaccionar (en positivo o en negativo) frente a los nuevos enfoques de trabajo?
4. ¿Cómo podemos persuadir a los principales tomadores de decisiones en la E.U. de T.S. de que este nuevo enfoque es factible? ¿ Cómo deberíamos responder a los que afirman que es demasiado complicado? ¿Cómo deberíamos contestar a los *expertos* que pueden decir que no responde a las verdaderas necesidades del Trabajo Social hoy?
5. ¿Deberíamos empezar por establecer uno o dos elementos del nuevo modelo y crecer a partir de ellos? ¿Sería mejor argumentar la importancia de hacer un abordaje global más que parcial? ¿Existen caminos para combinar las dos soluciones?
6. ¿ Cómo podemos garantizar con éxito una transición de formas tradicionales a un nuevo modelo de intervención? ¿ Cómo podemos conseguir el compromiso del profesorado y del alumnado?
7. ¿ Qué problemas van a surgir probablemente al establecer un nuevo estilo de intervención? ¿ Cómo pueden solucionarse?
8. ¿Cómo podemos desarrollar un nuevo patrón de intervención que haga más que cambiar solo las palabras, manteniendo las viejas prácticas?
9. ¿Qué tipo de ayuda exterior necesitamos para desarrollar un nuevo estilo de intervención?
10. ¿Es preciso institucionalizar determinadas reuniones de trabajo en base a problemas concretos de intercambio, no para elaborar documentos teóricos que vienen a redundar en lo que todo el mundo ya sabe? ¿Es preciso hacer instrumentos de trabajo en común en función de necesidades comunes detectadas que nos abrirán el camino a diversos niveles para una mayor interacción formativa?

BIBLIOGRAFIA

- Angel Acebo (1991) *Los Trabajadores Sociales hoy* en Revista de Servicios Sociales y Política Social.Madrid
- Carmen Amorós y Marina Llorens. Cuadernos de Pedagogía nro.139
- Ezequiel Ander-Egg(1985) *Qué es el TrabajoSocial*. Humanitas. Buenos Aires
- David P. Ausubel(1981): *Psicología Educativa. Un punto de vista cognoscitivo*. Trillas. Mexico.
- Mª José Escartín Caparrós (1992) *Manual de Trabajo Social. Modelos de práctica profesional*. Editorial Aguaclara. Alicante.
- Fernandez Ballesteros, Rocio (1987) *El ambiente. Análisis psicológico*.Madrid. Ediciones Pirámide S.A.
- MªJose Fernandez Diaz e Inmaculada Asensio Muñoz(1988). *Concepto de Clima Institucional. en Apuntes de Educación*. Grupo ANAYA. Madrid
- M. Teresa Fernandez Montesinos. (1990) *El cambio y los círculos de calidad*. en Apuntes de Educación. Nro 36.Anaya.
- Carlos Marcelo (1989) *Introducción a la formación del profesorado. Teoría y Métodos*.Servicio de Publicaciones de la Universidad de Sevilla. Sevilla
- Carl Rogers (1981) *Libertad y creatividad en la educación*. Paidós. Barcelona-Buenos Aires
- Aulerio Villa y Merche Sanchez (1992) *Evaluación del clima académico universitario en Clima Organizativo y del Aula. Teoría, modelos e instrumentos de medida*. Departamento de Educación Universidades e Investigación del Gobierno Vasco.