

Per una formació motor de canvi en les professions socials

Educació permanent: passar de l'ideal a la transformació

La formació continuada: retòrica o projecte?

Parlar avui de la necessitat de la formació continuada (FC) és un lloc comú en qualsevol dels sectors professionals als quals ens podem referir i des de tots els àmbits des d'on abordem la qüestió. Aquests fenòmens, assumits acríticament com si es tractés de modes, es converteixen en cortines de fum que amaguen pràctiques sovint poc fecundes.

La FC apareix com una novetat vinculada o reforçada pel nou discurs sobre l'educació al llarg de la vida. Però el cert és que aquestes idees tenen ja una important presència en el discurs pedagògic al llarg de tota la segona meitat del segle XX. La presa de consciència sobre l'anomenada **explosió del coneixement** (el creixement en progressió geomètrica del coneixement humà) i dels límits dels sistemes educatius formals i la seva radical insuficiència (malgrat la prolongació constant dels anys d'escolaritat en els diversos nivells educatius) donà lloc a l'exploració de nous conceptes i ideals educatius. Així s'ha parlat de desescolarització, de societat pedagògica, d'educació de persones adultes, d'educació permanent, de societat educativa, d'educació recurrent i posteriorment **aprendre a aprendre**, de la societat de l'aprenentatge, de ciutat educativa o educadora, de la formació continuada, de la formació al llarg de la vida, de la societat de la informació i del coneixement.

Sense significar exactament el mateix, tota aquesta constel·lació de conceptes al·ludeixen superar en el temps, en l'espai i en les finalitats, estratègies i continguts d'aprenentatge, els límits tradicionals del sistema educatiu.

L'educació com
element del
desenvolupa-
ment vital de
l'ésser humà al
llarg de tota la
seva vida

Temps

De l'educació com activitat pròpia d'un determinat període de la vida **preparatori**, a l'educació com element del desenvolupament vital de l'ésser humà al llarg de tota la seva vida.



Espai

De la institució escolar (de l'escola infantil fins a la universitat) com espai únic o central d'educació, a la valoració de múltiples contextos, formals o informals, que esdevenen espais educatius (el lloc de treball, els mitjans de comunicació, les entitats i organitzacions de la societat civil, les institucions culturals, etc.).

Finalitats i estratègies

De la transmissió tancada de sabers i continguts professionals com a paradigma educatiu, als currículums oberts, a la captació de fonts diverses d'informació, a la capacitat per a seleccionar i processar la informació i a la formació de les actituds i aptituds necessàries per a un aprenentatge permanent i innovador (curiositat, creativitat...), a la capacitat per a viure plenament en totes les dimensions relacionals de la persona i en totes les etapes del cicle vital.

Una radical nova concepció de l'educació

Quan avui parlem de formació continuada cal fer-ho des d'aquest context conceptual i significa entroncar amb una nova manera d'entendre la formació. No es tracta simplement d'un *continuum* o un sumatori d'activitats formatives, sinó que ha d'implicar una altra concepció de l'educació. Però a vegades anomenem formació continuada a una simple sèrie de cursos d'actualització o reciclatge, més o menys ben plantejats, útils o totalment prescindibles. Si això fos la formació continuada, cauríem en el perill que el pedagog català Octavi Fullat denuncià fa anys, molt abans que es parlés tant d'aquests temes, amb aquesta provocació: *educació permanent: o sigui cadena perpètua*.

La formació permanent hauria de ser una nova teoria i aportar un enfocament global de l'educació, no com a suma d'accions diverses, sinó com a dinàmica d'integració de processos formatius que es donen en distints moments (inicial, continuada...). Tot i que la realitat disti molt d'aquest plantejament, cal aquest nou enfocament vinculat a la formació al llarg de la vida de la persona, que parteix de la plasticitat de l'ésser humà i la seva capacitat de canvi com a dades antropològiques. Tant és així que podem afirmar

que l'educació, com a procés de ple desenvolupament de les pròpies potencialitats, és permanent, amb independència que la considerem així i que les diverses instàncies educatives actuïn d'acord amb aquests principis.

La formació continuada per als professionals d'allò social

No abordarem l'àmplia perspectiva de la formació o l'educació permanent, sinó que utilitzarem el terme proposat, formació continuada, com a concepte més restringit, per a referir-nos a la formació postinicial, La que es dona després del que encara entenem com a formació inicial (en el nostre cas les diplomatures en educació social, en treball social o altres).

Amplitud de necessitats

Junt amb l'explosió del coneixement i la prolongació de la vida humana, des d'una perspectiva professional, caldrà tenir en compte altres necessitats que, emmarcant-se en l'ideal de formació permanent, exigeixen un procés formatiu paral·lel a la vida professional:

- **actualització** de coneixements i habilitats: transferència de resultats de la investigació, avenços de les distintes disciplines, noves reflexions conceptuals o polítiques...
- **especialització** i ampliació de la formació inicial
- **mobilitat** professional: formació per a nous sectors d'intervenció o per a distints àmbits d'intervenció...
- **exigència de qualitat total** i millora de la pràctica professional: formació en mètodes d'anàlisi i avaluació dels propis processos...
- **dimensions professionals del canvi social** (mundialització, globalització, societat de la informació...): accés a la informació, noves tecnologies...
- **canvi en l'àmbit organitzatiu**: nous models de gestió, relacions humanes...

Diversitat de possibilitats

Segons els seus diversos objectius, la pràctica de la formació continuada pot prendre diferents camins i possibilitats:



- dinàmiques:
 - construcció col·lectiva del saber
 - resolució de problemes
 - entrenament en habilitats
 - investigació-acció
- focalitzacions:
 - generalista (adreçades a tot el col·lectiu) focalitzades vers un equip concret en el mateix lloc de treball (*in company training*).
 - individualitzada (autoformació més o menys tutoritzada o dirigida i *coaching* o *mentoring*, en el marc d'una organització).
- mètodes:
 - processos formals (postgraus, cursos, seminaris...).
 - mecanismes més informals (reflexió del propi equip professional, intercanvis, pràctiques, supervisió personal o de l'equip a través d'un tercer professional, trobades, lectures...).
- modalitats:
 - formació presencial
 - formació semipresencial
 - formació a distància

Cadascuna d'aquestes possibilitats pot donar resposta a necessitats distintes. En qualsevol cas, la formació continuada, si vol ser una pràctica significativa per al col·lectiu professional, ha de ser un procés que entronqui amb la formació inicial i el bagatge dels professionals i que es vinculi a la seva pràctica diària, però amb voluntat anticipadora, assumint el repte que suposa un aprenentatge innovador.

Aportacions de la formació continuada a la pràctica de l'acció social

Des d'una perspectiva de formació continuada vinculada estretament a la pràctica professional, aquesta formació pot tenir una incidència directa sobre la realitat d'aquesta pràctica en diverses dimensions entre allò personal i allò institucional.

Anàlisi crítica de la pràctica

La supervisió, la metodologia de la investigació acció, o les pràctiques avaluatives com dinàmiques de formació continuada en la intervenció social, pretenen facilitar una anàlisi crítica de la pràctica, que té com a finalitats objectivar l'anàlisi de la realitat, sense reduir-la a la subjectivitat de cada professional, millorar la intervenció amb aquest *feedback* directe sobre la pràctica que s'està realitzant i, d'alguna manera, avançar també en la fonamentació i en la construcció del saber professional. Ja que aquesta construcció és un procés d'avançament cíclic; no és un procés que es consolida o es desenvolupa solament a la universitat o en els centres de formació, sinó que es fa també en aquesta pràctica i a través de l'anàlisi crítica de la pràctica.

Desenvolupament personal del/la professional

L'adequació constant de la formació personal del professional a les exigències i demandes que poden anar apareixent en el seu itinerari professional

Una missió bàsica de la FC és l'adequació constant de la formació personal del professional a les exigències i demandes que poden anar apareixent en el seu itinerari professional, i d'acord amb el desenvolupament de les seves competències en el propi lloc de treball. Això suposa competències de molt distinta naturalesa.

Competències teòriques o sabers, competències pràctiques, tècniques, estratègies d'intervenció, l'ús de noves tecnologies, etc. Competències també actitudinals o competències en les aptituds socials i personals: la capacitat d'aprendre, la capacitat de creativitat, la capacitat d'assumir riscos, l'aprenentatge del treball en equip... Totes aquestes competències s'exerciten i es perfeccionen principalment en la pràctica i per mitjà d'ella, per la qual cosa el propi lloc de treball pot afavorir aquest desenvolupament en àmbits que les formacions inicials no poden assolir.

Prevenició de l'estrès

Treballar amb persones, com és propi dels professionals d'allò social, desgasta. Malgrat el necessari distanciament professional que cal mantenir, el treball amb persones és bàsicament relacional i, com a tal, posa en joc la persona del professional en tota la seva integritat. Amb la qual cosa es fa necessària la retroalimentació constant i la prevenició. Les dinàmiques de FC



poden contribuir a oferir o plantejar factors antiestrès i preventius de l'esgotament professional; com ho és, per exemple, facilitar una bona integració dels canvis. Sense un procés de formació els canvis no s'assimilen, no s'incorporen, no s'integren, i es viuen angoixosament. I el canvi, tal com desenvoluparem més endavant, és precisament el paradigma d'aquest moment i el paradigma de les noves organitzacions.

La FC també pot contribuir al *feedback* dins de l'equip professional, no solament pel que fa a quin impacte té la seva pràctica professional en els subjectes, sinó dins del propi equip, i és evidentment un instrument per afavorir un bon clima intern, propi d'una organització sana i que contribueix també a la prevenció de l'estrès. tenir més visió de conjunt de la tasca que es du a terme, no la parcial de cada professional, és un altre element de bona pràctica.

Desenvolupament organitzacional

Si pensem en la intervenció social des de les organitzacions, la FC pot contribuir al desenvolupament organitzacional. Es tractaria de convertir aquestes organitzacions en el que s'anomenen *organitzacions que aprenen*, és a dir, organitzacions que són obertes al canvi i als processos d'aprenentatge en tots els àmbits.

Construcció progressiva de la cultura i el saber professional

És un objectiu no tan sols de la FC, sinó de tota la formació i un repte per a la consolidació de les professions de l'acció social, des del doble punt de vista de la identitat professional i del reconeixement, per part de la societat, de la utilitat i valor que aquestes presències i aportacions professionals suposen davant la magnitud dels problemes socials. Per a aquest objectiu, la FC ha de ser una contribució més, ni més ni menys decisiva que altres, però important en la mesura que sigui un pont real entre teoria i pràctica, tal com insinuàvem en referir-nos a l'anàlisi crítica de la realitat.

Participar en la construcció d'aquesta cultura professional té múltiples dimensions i significa contribuir a distintes tasques. Contribuir a enriquir el corpus de coneixements, el corpus del nostre saber, des de la integració con-

ceptual interdisciplinària, no des de preteses disciplines autònomes. El corpus de sabers a l'entorn de l'acció social que seran útils en l'exercici professional no són fruit d'una única disciplina independent, sinó que és fonamentalment una síntesi pràctica d'aportació de moltes distintes disciplines. Saber, però també saber fer (els models d'intervenció, les tècniques, etc.) i saber ser (l'ètica i la deontologia professional).

Els espais de trobada i intercanvi professional i les publicacions, ja siguin per a la reflexió teòrica o per a l'intercanvi d'experiències, poden ser instruments valuosos per a aquests propòsits.

Especialització professional

Atesa la demanda de perfils cada cop més flexibles i polivalents, la formació inicial no pot pretendre formar especialistes i menys encara en el cas de titulacions universitàries solament de primer cicle. L'especialització seria, doncs, una tasca més pròpia de la FC, entesa –tal com assenyalàvem– com a formació postinicial

La FC en les professions socials davant els desafiaments del canvi social

En referir-nos a les aportacions de la FC a la pràctica tal com senyalàvem en l'apartat anterior, podem destacar un cert denominador comú vinculat a la idea de canvi en totes les seves dimensions. Això suposa que la FC ha de prestar una especial atenció i fins i tot ser factor de canvi. Atenció, en primer lloc, a la nova realitat que el canvi cregui en la societat (en àmbits macro i micro) i a la realitat que la pròpia vivència del canvi modifica i, en segon lloc al canvi que es dóna en l'àmbit de les professions en general i particularment en el de les relacionades amb l'acció social.



El canvi com allò més substantiu del mateix canvi i la formació continuada com a facilitadora del canvi

Possiblement el principal canvi social per a destacar avui és relatiu al mateix canvi. El que ha canviat és la velocitat del canvi i, amb ella, la seva percepció i administració. El canvi s'ha convertit en el paradigma del nostre temps. La revolució tecnològica ha escurçat distàncies, però també temps, i produeix el **temps real** com a nou concepte. Si en altres moments històrics vivíem períodes d'estabilitat, interromputs per breus períodes de crisis en els quals apareixien els canvis que, un cop assimilats, propiciaven nous i amplis períodes d'estabilitat, avui allò més permanent és el canvi.

Aquesta circumstància incideix poderosament en tot el sistema social i en cadascun dels seus sistemes: el treball, l'educació, les organitzacions... La nova concepció de l'educació a la qual al·ludíem en el primer apartat d'aquest text, és especialment necessària davant aquesta realitat. també la intervenció social caldrà que afronti els reptes d'una societat que tendirà a excloure els qui no s'adapten al ritme del canvi i en la qual les desigualtats tindran una component clau en l'educació, el coneixement i les distintes capacitats culturals, intel·lectuals i creatives de les persones i els grups socials.

El mateix dia a dia del professional, des de qualsevol marc organitzacional, es veurà (ja es veu) afectat per aquesta realitat. Ja no podem parlar de les organitzacions com d'un substantiu (l'organització no és res), sinó que cal parlar d'*organitzar-se*, és a dir de l'organització com a verb, com a quelcom que evoluciona. Allò substantiu, allò que té valor per si mateix, és la missió de l'organització i el que de veritablement important tenen les organitzacions, són les persones que poden realitzar aquesta missió.

Així, doncs, la FC en el marc de qualsevol organització, ha de contribuir al desenvolupament de les persones, a una bona integració dels canvis, i a aprofundir en allò més permanent de l'organització: els principis, els valors, la missió. Això és l'únic que roman i cal aprendre a fer la seva lectura, constantment reactualitzada, i saber aplicar-los en cada moment i en cada nova situació canviant.

En un context com el descrit, el coneixement veritablement innovador no és solament aquell que ens permet conèixer el que no coneixíem (però que sabíem que no coneixíem) sinó el que ens aventura a conèixer el que no coneixem sense saber que no ho coneixem (desconeixement absolut). Aquí han

Ja no podem parlar de les organitzacions sinó que cal parlar d'*organitzar-se*, és a dir de l'organització com a quelcom que evoluciona

d'entrar en joc les estratègies del coneixement a través de l'experiència emotiva, més que de les dades empíriques i el raonament lineal. Es tracta d'explorar la intuïció, la imaginació i la creativitat. Es tracta de posar sota sospita la lògica, dubtar d'allò obvi, acceptar la reflexió des de principis contradictoris i integrar fonts no habituals de coneixement.

Una nova professionalitat per a l'acció social

Fruit dels canvis socials més amplis i de la pròpia evolució del sector, l'àmbit sociolaboral i professional d'allò social es va transformant i llançant reptes específics.

Afrontar el nou concepte de professionalitat i els canvis en la cultura del treball

L'ocupabilitat de les persones va cada cop més lligada a la polivalència dins d'un determinat sector o dins d'una organització. La delimitació de tasques tendeix a orientar-se per les capacitats i competències de cada professional i per les necessitats que sorgeixen en un determinat procés més que per aprioris corporatius, tant si són de tipus jeràrquic com d'identitat professional.

La relació entre titulació inicial o d'entrada, professió i ocupació, ha deixat de ser biunívoca i permet relacions múltiples. La tendència, també en les professions socials, és que a una professió s'hi pot accedir des de diverses titulacions d'entrada, i una titulació inicial pot suposar també l'accés a distintes professions. En un plantejament així, és la carrera professional (titulació inicial, unes altres titulacions, experiència, trajectòria professional i formació continuada) la que determina la professionalitat per damunt de la formació inicial, que és solament un element més de l'esmentada carrera. La FC, com a part i acompanyant de la carrera professional, pot ser un element clau en la futura definició o redefinició de la professionalitat i per a la mobilitat laboral.



Respondre a l'oportunitat que suposa l'ampliació de l'àmbit dels serveis socials, personals i de proximitat

- Obertura conceptual i pràctica

La sola nova conceptualització del sector amb la introducció de conceptes com el de serveis per al benestar social primer i serveis personals i serveis de proximitat ara, comporta pensar en noves funcions, noves àrees d'intervenció i nous destinataris d'aquests serveis.

Aquesta ampliació conceptual no resol alguns dilemes propis de les polítiques socials que tenen conseqüències immediates en allò professional, més aviat el contrari. Sorgeixen amb més força algunes preguntes clàssiques: quines són les prestacions que el sistema públic ha de finançar per a tots els ciutadans? Com s'articula un sistema basat en l'equitat? Quins estàndards de qualitat cal fixar? Com es garanteix la llibertat, autonomia i responsabilitat dels professionals i dels usuaris?...

Tot i això, alguna dada emergeix. És palesa la insuficiència del sistema públic en la provisió d'uns serveis que poden generar una demanda il·limitada, en paral·lel a la crisi del sector públic com a sector productor i prestador de serveis.

- Veure i tractar l'usuari com a client

El que acabem d'afirmar reforça la idea de l'usuari com a client, no solament en un context de privatització dels serveis, sinó per simple exercici del dret d'elecció per part de l'usuari. Un dret elemental i cada cop més reivindicat. La sola consideració de l'usuari com a client dotat de drets i llibertat, suposa ja un canvi de paradigma en la concepció de determinats serveis.

- Orientar-se cap a la demanda (orientació al *mercat*)

El desenvolupament de serveis no serà fruit únicament ni de manera principal d'una planificació pública rígida, sinó de l'emergència de respostes plurals davant la diversitat de necessitats i demandes.

Aquests canvis obligaran els professionals a orientar-se cap a la demanda i adoptar actituds més proactives, d'una més gran creativitat i risc. Junt al professional d'allò social clàssic, centrat en la intervenció com a encàrrec des d'un marc prefixat i, en cert sentit, extern a ell, cal promoure professionals

líders o professionals capaços de crear nous marcs i plataformes d'intervenció o de transformar els existents. Si la formació inicial no sofreix una revisió a fons, quedarà també per a la FC acompanyar aquest procés.

Nous escenaris laborals i professionals i noves professions (o ocupacions) psicosocials

La tradicional preponderància del sector públic es va difuminant. En la prestació directa de serveis socials o personals, el sector públic pot arribar a representar una quota minoritària. El sector privat i el tercer sector, o sector no lucratiu, són els que creixen, alhora que apareixen noves oportunitats per a l'exercici lliure de la professió. Aquests nous escenaris comporten, en cada cas, les seves pròpies exigències formatives per adaptar el professional a les característiques del sector: gestió financera, sentit empresarial, treball amb voluntaris... són algunes d'aquestes especificitats respectives.

Els sectors d'intervenció emergents (atenció a gent gran, atenció socio-sanitària –en salut mental, davant de malalties cròniques...–, inserció sociolaboral de col·lectius amb necessitats específiques, l'acció social en relació als fenòmens migratoris...) tenen en comú la complexitat i multifactorialitat de les problemàtiques que els acompanyen. Afrontar aquesta situació entranya un dilema: Com trobar respostes integrals que acompanyen el procés de la persona o col·lectiu, atenent la seva especificitat, però sense necessitat d'etiquetar ni de recórrer a complexos processos diagnòstics paralizzants o a itineraris d'especialistes? Quins nous professionals, o quina renovada professionalitat dels professionals ja existents, podrà articular respostes integrals i integradores a aquestes problemàtiques?

Així mateix, nous enfocaments de la intervenció (resolució de conflictes, consell, mediació...) que incideixen sobre sectors tradicionals de l'acció social (família, comunitat,...), propiciaran la concurrència de professionals distints, ja que són models que s'estructuren i desenvolupen des de distintes professions d'origen, donant lloc a noves ocupacions professionals més que a noves professions en sentit estricte.

Tot això ens remet a què en moltes circumstàncies la intervenció és interprofessional i que la identitat dels professionals d'allò social ha d'estar subjecta a relectures i a reconstruccions. En qualsevol cas, aquesta identitat tindrà sentit en la mesura que defineixi el per què i el per a què de cada professional ja que l'on, com i quan serà intensament canviant.



Ens trobem, doncs, davant d'una realitat oberta. Tot i que constantment s'estigui parlant de revolució tecnològica, els canvis són més importants i d'un abast més ampli, i en l'àmbit social, i de les professions socials o de l'acció social en particular, és urgent incorporar els nous paradigmes.

Des de la formació cal acceptar el repte i ajudar els professionals a superar les actituds defensives, tan mancades de visió, perspectiva i liderat, que sovint condicionen i esterilitzen el debat d'allò social. Malgrat que aquest article, específicament en aquesta última part, aporti més interrogants que respostes, que serveixi com a incitació a prosseguir el debat i com a invitació a sortir del refugi i afrontar el canvi des del canvi.

Carles Armengol i Siscars
Director de les Escoles Universitàries d'Educació Social i Treball Social
Universitat Ramon Llull

Per una formació motor de canvi en les professions socials

Por una formación motor de
cambio en las profesiones de
lo social

El artículo plantea la importancia de la formación continuada en el marco actual de transformaciones y evolución del sector de las profesiones sociales. La formación vinculada a la práctica profesional es fundamental, tanto para el desarrollo de las personas como para promover y adaptarse al cambio en las organizaciones.

Towards a training that drives
change in social-related
professions

The article addresses the importance of continuous training in the current framework of transformations and evolution of the sector of social professionals. Training linked to professional practice is pivotal, both in people development and in adapting to organisational changes.

Autor: Carles Armengol

Article: Per una formació motor de canvi en les professions socials

Referència: Educació Social núm. 15 pp. 72-82

Adreça professional: Fundació Pere Tarrés
c/Entença, 157 Barcelona
tel. 93 410 16 02
E-Mail: carmengol@peretarres.org