



ISSN 1988-6047 DEP. LEGAL: GR 2922/2007 Nº 24 – NOVIEMBRE DE 2009

“¿CÓMO HA DE SER LA FORMACIÓN DEL ORIENTADOR PARA UNA MAYOR EFICIENCIA EN SU PRÁCTICA?”

AUTORÍA MARÍA JOSE ONCALA VIDALES
TEMÁTICA ORIENTACIÓN
ETAPA EI, EP, ESO

Resumen

¿Qué titulación prepara hoy adecuadamente para este perfil profesional? Después de tantas reformas sucesivas del sistema educativo español en los últimos años todavía queda una asignatura pendiente sin superar por ninguno de los gobiernos que las pusieron en marcha, es sin lugar a dudas la formación del profesorado, tanto la inicial como la permanente. Y eso afecta por igual a los profesionales de la orientación. En este artículo veremos los aspectos formativos que son imprescindibles hoy para la formación de un orientador, los distintos modelos de formación que se pueden desarrollar en la práctica, así como el perfil competencial que se deriva de los contenidos de la formación.

Palabras claves

Modelos de formación, perfil competencial, estrategias orientadoras, áreas de conocimiento, formación inicial y permanente.

1. INTRODUCCIÓN

La deficiente formación inicial, así como la realidad educativa y social tan cambiante que vivimos en la actualidad, exige un esfuerzo de inversión de recursos en la formación inicial y permanente del profesorado. La formación considerada por la normativa vigente como un factor de calidad y de mejora de la práctica educativa y por extensión, orientadora, es un derecho y un deber del profesorado y constituye una responsabilidad de las administraciones educativas a través de sus servicios de formación: la universidad y los centros del profesorado básicamente. Éstas tienen la obligación de ofrecer una adecuada formación inicial a los futuros orientadores a través de la formación universitaria y de disponer los recursos necesarios que garanticen una actualización continua de los profesionales a través de la formación permanente.

Como es evidente, la formación inicial tiene como finalidad garantizar un adecuado desempeño profesional una vez que se accede al puesto de trabajo y la formación permanente la de mejorar la



ISSN 1988-6047 DEP. LEGAL: GR 2922/2007 N° 24 – NOVIEMBRE DE 2009

práctica profesional, una vez ésta se esté desarrollando. En definitiva, esta última se encamina al desarrollo más eficaz de las funciones asignadas mediante la mejora de las competencias profesionales.

Las competencias que ha de poner en juego el profesional de la orientación para desarrollar las funciones encomendadas son muchas, variadas y de gran complejidad. Por ello, la formación permanente adquiere gran significación al hacerse eco de las deficiencias actuales de la formación inicial, Pero no se trata sólo de cubrir carencias, sino de actualizar saberes en función de la evolución del conocimiento teórico – práctico producido por la investigación en materia de orientación educativa, que nos aporta nuevas luces en cuanto a la manera de intervenir, así como adquirir capacidad de respuesta ante los nuevos problemas que van apareciendo en la realidad social y educativa: mayor número de alumnado de otras culturas, mayores problemas de convivencia en los centros educativos, etc.

Consideramos que la formación del orientador ha de tener una doble vertiente. Por una parte, el orientador ha de dinamizar y participar en los procesos de formación que se generen en su centro educativo, sobre todo en la relación a la acción tutorial o a la atención a la diversidad. Pero, por otra, y debido a la especialización de su trabajo, creemos que es de suma importancia que no se descuide el trabajo colaborativo y formativo con otros profesionales de la orientación.

2. PERFIL COMPETENCIAL DEL PROFESIONAL DE LA ORIENTACIÓN

El perfil del profesional de la orientación educativa nos va a venir dado por el modelo de intervención que se tome como referencia para desempeñar la acción orientadora. Desde un modelo de counseling centrado en el problema, el perfil vendría dado por las competencias necesarias para realizar tareas de evaluación psicopedagógica, diagnóstico y entrevista; mientras que desde un modelo de intervención por programas apoyado por un servicio en el centro, éste girará en torno a la adquisición y desarrollo de competencias para dinamizar y formar a equipos de profesores y diseñar programas, etc.

En cualquier caso, lo que podemos afirmar es que el concepto de competencia incluye un saber práctico y estratégico, que es el más difícil de adquirir y desarrollar, dada la complejidad de la profesión. De ahí la necesidad de que la universidad contemple en su profesorado y planes de estudios una mayor relación y colaboración con los centros de trabajo y un mayor tiempo de estancia del alumnado en ellos, que les permita conocer el entorno laboral e ir adquiriendo estas competencias de la mano de profesionales experimentados.

La Asociación Internacional para la Orientación Educativa y Profesional aprobó en Asamblea General, celebrada en Berna (2003), un documento donde se recogen las competencias exigibles para el reconocimiento internacional como profesional de la orientación, entre las que destacamos:

2.1 Competencias Generales

- Demostrar profesionalidad y comportamiento ético en el desempeño de sus tareas.
- Habilidad para diseñar, implementar y evaluar intervenciones y programas de orientación.



ISSN 1988-6047 DEP. LEGAL: GR 2922/2007 N° 24 – NOVIEMBRE DE 2009

- Appreciar y atender las diferencias culturales de los clientes, posibilitando la interacción efectiva con poblaciones diversas.
- Integrar la teoría y la investigación en la práctica de la orientación.
- Conocimiento de información actualizada sobre educación, formación, tendencias de empleo, mercado de trabajo y asuntos sociales.
- Habilidad para cooperar de manera eficaz con un grupo de profesionales.

2.2 Competencias especializadas:

A. Diagnóstico

- Definir y diagnosticar con rigor las necesidades de los clientes basándose en diferentes instrumentos y técnicas de diagnóstico.
- Identificar las situaciones que requieran ser derivados a servicios especiales de apoyo a los que se remite.
- Usar los datos e información recogida en el diagnóstico de manera apropiada de acuerdo a la situación.
- Mantener información actualizada sobre servicios de apoyo.

B. Orientación Educativa

- Demostrar compromiso con las posibilidades y habilidades de los estudiantes para facilitar su desarrollo.
- Ayudar a los estudiantes a conocerse mejor, a tomar decisiones, a seleccionar itinerarios académicos, a superar las dificultades de aprendizaje.
- Asesorar a los profesores a implementar la orientación en el currículum.
- Consultar a los padres sobre el desarrollo y los progresos educativos de sus hijos.

C. Consulta

- Consultar con los padres, profesores, tutores y otros agentes para mejorar su trabajo con los estudiantes.
- Demostrar habilidades interpersonales para crear y mantener la relación de consulta, alcanzar los objetivos y el cambio de comportamiento.
- Asesorar a los estudiantes en el acceso y uso de programas y servicios especiales y de grupos de apoyo.
- Habilidades interpersonales para crear y mantener la relación de consulta, alcanzar los objetivos y el cambio de comportamiento.



ISSN 1988-6047 DEP. LEGAL: GR 2922/2007 N° 24 – NOVIEMBRE DE 2009

D. Counseling

- Comprender los principales factores relacionados con el desarrollo personal y comportamental de los clientes.
- Demostrar empatía, respeto y relación constructiva con el cliente.
- Uso de técnicas individuales de orientación.
- Cubrir las necesidades de los estudiantes en riesgo.

Como podemos observar, un perfil competencial complejo, muy lejos de las posibilidades formativas que en la actualidad brinda la universidad en las titulaciones relacionadas con la orientación: pedagogía, psicología o psicopedagogía. Como podemos comprobar, tras la lecturas de las competencias que de adquirir el perfil profesional del orientador ha de girar en torno a la adquisición de aquellas necesarias para dinamizar y apoyar la intervención programas de prevención y desarrollo en el ámbito comunitario y para favorecer la implicación del profesorado en procesos de mejora que permitan optimizar la organización y eficacia de la escuela, con base en la teoría de la innovación para la eficacia y mejora de la escuela.

En este sentido, el orientador está llamado a convertirse en líder del cambio educativo, estableciendo contextos de colaboración y ejerciendo un liderazgo democrático, liberador, crítico y emancipador para la comunidad escolar que capacite a los profesores, dinamizando procesos de formación que impliquen al centro en su conjunto como ocurre en el caso de la formación en centros. En esta misma línea Monereo y Pozo (2005) nos señalan un perfil profesional del asesoramiento competente es aquel que puede leer correctamente las variables intervinientes y las representaciones implícitas en un determinado contexto educativo, permitiéndole interpretar adecuadamente contextos problemáticos reales, tomar decisiones ajustadas a esos contextos y emprender acciones eficaces.

Ahora bien, la base para poder desarrollar estas competencias es la credibilidad que ha de poseer el orientador para las personas que componen la comunidad educativa en la que desarrolla su acción. Para que un profesional de la orientación se considere creíble y competente por parte de las personas con quien trabaja ha de dominar mucha información, estar muy bien formado y poseer determinadas cualidades personales. La información y la formación le van a permitir ser eficaz y eficiente, permitiéndole ofrecer la respuesta o solución adecuada en cada caso y las cualidades personales: autenticidad, control emocional, habilidades interpersonales, madurez, etc., le van a facilitar establecer contextos de colaboración sobre una base de confianza, sin la cual no es posible asesorar u orientar.



ISSN 1988-6047 DEP. LEGAL: GR 2922/2007 N° 24 – NOVIEMBRE DE 2009

3. MODELOS DE FORMACIÓN

3.1 Modelo de Racionalidad Técnica

Este modelo parte de un enfoque positivista en educación, según el cual se produce una separación entre la investigación y la práctica profesional. Así, la investigación y la producción de conocimientos está en manos de expertos y la práctica consiste en la aplicación de los supuestos teóricos generados por ellos bajo la premisa de que se van a obtener los resultados deseados. De esta manera la práctica profesional queda reducida a una técnica susceptible de ser fijada en principios de procedimientos estandarizados, que permite analizar, diagnosticar, tratar y solucionar los problemas. La acción profesional consiste desde este punto de vista en la aplicación de decisiones técnicas.

La principal crítica que recibe este modelo es que la acción orientadora no puede entenderse al margen de las decisiones sobre las finalidades que se pretenden y de los contextos humanos y sociales en que se produce, así como de las consecuencias que pueden tener sobre éstos.

Las implicaciones de cara a la formación son, según Contreras (2001):

- La formación del orientador se centrará en la enseñanza de técnicas transmitidas por expertos en ellas.
- La modalidad ideal de formación para este modelo serían los cursos a modo de recetarios técnicos.

3.2 Perspectiva Práctica

Parte de un enfoque fenomenológico – interpretativo. Desde esta perspectiva los conocimientos teóricos se conciben como hipótesis de trabajo. Se realiza una utilización hipotética del conocimiento obtenido en la investigación educativa en un contexto determinado. De esta manera, el propio profesor u orientador ha de constituirse en investigador de la realidad sobre la que interviene. La principal finalidad del proceso de investigación es la comprensión de lo que ocurre en la práctica, ofreciendo conocimiento útil a quienes tienen la responsabilidad de intervenir en ella y se hace en colaboración con otros profesionales que aportan cada uno sus puntos de vista, permitiendo el contraste y la comprensión. Por tanto, la producción del conocimiento científico surge de la acción reflexiva realizada por el profesorado sobre sus prácticas, lo que le permite mejorarlas y aumentar el desarrollo profesional.

Por lo que se refiere a las implicaciones que tiene este modelo para la formación, podemos destacar las siguientes:

- Se utiliza el aprendizaje por experiencia y por observación de otros profesionales experimentados o con mayor desarrollo profesional.
- El énfasis se pone en la orientación hacia la reflexión, como elemento de unión entre la teoría y la práctica.



ISSN 1988-6047 DEP. LEGAL: GR 2922/2007 Nº 24 – NOVIEMBRE DE 2009

- Las modalidades formativas más utilizadas giran en torno a la constitución de grupos profesionales que comparten problemas de la actividad profesional.
- La metodología utilizada fundamentalmente es la investigación colaborativa. Kemmis y Mc Taggart (1988) lo concretan en una espiral de cuatro fases:
 - Diagnóstico y reconocimiento de la situación actual.
 - Desarrollo de un plan de acción, críticamente informado, para mejorar la situación.
 - Implementación del plan y observación de sus efectos en el contexto en que tiene lugar.
 - La reflexión en torno a los efectos como base para una nueva planificación

3.3 Perspectiva Crítica y de Reconstrucción Social

Esta perspectiva parte de la propuesta de reconceptualización de la investigación – acción que realizan Kemmis y Carr en los años 80. Consideran que ésta no puede entenderse como un proceso de transformación de las prácticas individuales del profesorado, sino como un proceso de cambio social que se emprende colectivamente. Podemos decir que mientras que desde la perspectiva práctica la responsabilidad de la mejora recae en lo que hace el profesorado considerado de forma individual, desde esta perspectiva crítica se analizan también las estructuras bajo las cuales tiene lugar la actuación profesional, incluyendo una actitud de denuncia y considerarlo en los procesos de formación.

Las implicaciones para el diseño y desarrollo de procesos de formación son las mismas que desde la perspectiva práctica, si bien añadiendo esta perspectiva ideológica de compromiso con la comunidad y con el cambio social, basándose en la modalidad de la formación centrada en la escuela.

4. ¿CÓMO HA DE SER LA FORMACIÓN DEL ORIENTADOR?

Tomando como referencia el modelo de racionalidad práctica y crítica y de acuerdo con Álvarez (1997), la formación ha de basarse en el trabajo en equipo y de manera colaborativa, tener un carácter teórico – técnico – práctico e investigador y disponer de un modelo teórico que sirva de referencia a la actividad formativa.

Los contenidos de la formación se han de organizar alrededor de los problemas de la práctica orientadora diaria. Por lo que se refiere al trabajo colaborativo, son variadas las modalidades que podemos utilizar: grupos de trabajo, proyectos de innovación e investigación, asociacionismo profesional, etc. Por otra parte, no podemos dejar de aprovechar las ventajas que nos reporta la utilización de las Tecnologías de la Información y Comunicación para trabajar de forma colaborativa a través de la red que está abriendo nuevas expectativas para el desarrollo profesional. De una forma fácil se crean redes que permiten conectar a personas que trabajan en un mismo proyecto o en temas de interés común. Algunas de las utilidades que presenta el trabajo colaborativo las sintetizamos en las siguientes (Johnson, 1987):



ISSN 1988-6047 DEP. LEGAL: GR 2922/2007 N° 24 – NOVIEMBRE DE 2009

- Compartir información sobre los recursos para la orientación y la tutoría, temas relevantes para la profesión y nuevas ideas para incorporar a la labor orientador.
- Buscar nuevas respuestas y formalizar soluciones a problemas comunes planteados.
- Compartir experiencias y discutir soluciones a las dificultades que se dan en la práctica profesional.
- Colaborar para crear nuevo conocimiento: realización de investigaciones y proyectos de innovación, intercambio de borradores y planes de trabajo.

Y entre las ventajas:

- Disminuye el sentimiento de aislamiento.
- Permite la transferencia de buenas prácticas.
- Aumenta la motivación.
- Si se realiza utilizando las Nuevas Tecnologías de la Información y Comunicación, eliminación de las barreras temporal y geográficas en el trabajo en equipo.

4.1 ¿Qué aspectos formativos son imprescindibles hoy para la formación inicial de un orientador?

Por lo que se refiere a los contenidos, éstos son múltiples y variados. Han de tomar como referencia las competencias necesarias para el desempeño de la profesión que antes se han reseñado. Álvarez (1997) señala cuatro grandes áreas de formación:

- Psicología:

Una sólida formación psicológica debe formar parte de la biografía académica de un orientador/as. Ésta, además, debe abarcar un abanico muy amplio, desde la Psicología evolutiva y de la educación, hasta aspectos esenciales de Psicología clínica, la Psicología de las Organizaciones o la Psicología Social, pasando por la Psicología experimental, Psicología del Aprendizaje y los Métodos de Investigación.

- Ciencias de la Educación:

Un orientador debe estar también ampliamente formado en distintas disciplinas pedagógicas: historia, modelos, técnicas, ámbitos de intervención, evaluación, etc., Teoría del currículum, Didácticas específicas de áreas de conocimiento, Metodologías de innovación e investigación educativa, Evaluación de la enseñanza y los aprendizajes...

- Comunicación y Relaciones Públicas:

La labor orientadora se desenvuelve básicamente entre personas de formación heterogénea y entornos institucionales muy estructurados donde la comunicación y la información son básicas. Asimismo, las



ISSN 1988-6047 DEP. LEGAL: GR 2922/2007 N° 24 – NOVIEMBRE DE 2009

habilidades sociales y las relaciones públicas constituyen buen parte del trabajo cotidiano del orientador/a, y de ellas dependen en gran medida su éxito.

Por estas razones debe adquirirse una formación básica en manejo de la información, estrategias de la comunicación social, trabajo y dinamización de grupos humanos, habilidades negociadoras y capacidades de divulgación.

- Análisis institucional y político:

El profesional de la orientación ocupa un lugar en el organigrama del centro educativo que es de los pocos que facilita, si se tienen los instrumentos y la formación necesarios, un análisis institucional básico de la organización que le permitirá comprender mejor lo que está ocurriendo y poder, en consecuencia, actuar de manera más efectiva de acuerdo con los fines, principios y objetivos que persigue la orientación en la actualidad.

- Tecnologías de la Información y Comunicación:

Hoy día no se entiende la labor de un Departamento de Orientación que no se base instrumentalmente en un buen uso de estas tecnologías a disposición del orientador y de toda la comunidad escolar. El uso de programas que faciliten el archivo de materiales y documentos, la utilización de pruebas estandarizadas, el registro personal de alumnos y alumnas, la utilización de bases de datos y hojas de cálculo para el seguimiento de las tareas orientadoras... son algunos de los campos en los que las TIC nos deben acompañar de manera habitual. A su vez, el uso creativo de plataformas educativas, la elaboración de materiales didácticos para el desarrollo de programas de orientación, la formación de redes de comunicación y aprendizaje permanente a través de la red... dibujan una formación ineludible del orientador en estas tecnologías.

Como podemos comprobar no disponemos hoy de ninguna titulación universitaria que aglutine los conocimientos básicos que debería requerir la formación inicial de un orientador/a de acuerdo con el perfil profesional que actualmente exige la realidad educativa de los centros y las comunidades escolares donde trabaja. Tampoco existe un itinerario posible entre varias de ellas que se haga eterno. Ahora, a duras penas se está intentando cubrir algunas lagunas con el circuito de la formación permanente, pero éste es un recurso insuficiente porque no llega a todos y depende mucho de la voluntariedad y oportunidades de acceso personal.

4.2 Estrategias para la Formación Permanente de Orientadores

En consecuencia con lo expuesto, vamos a desarrollar las estrategias de formación que serían más adecuadas a cada nivel de desarrollo. En el caso del orientador que se incorpora por primera vez o cuenta con pocos años de experiencia, la mejor estrategia para la formación es la tutorización por parte de otros compañeros más experimentados. Complementariamente a esta estrategia se pueden ofrecer otras, como establecer una red de apoyo mutuo entre los orientadores noveles, que hoy día se puede ver



ISSN 1988-6047 DEP. LEGAL: GR 2922/2007 N° 24 – NOVIEMBRE DE 2009

facilitada, por el uso de las plataformas a través de internet, o planificar determinadas acciones formativas, como cursos, pero siempre en función de las necesidades expresadas por el grupo. Otra estrategia sería la de facilitarle un banco de recursos y materiales de “supervivencia inicial”.

Por lo que respecta a la ayuda que se puede ofrecer desde los Centros de Formación del Profesorado a los profesionales de la orientación, con lagunas en la formación inicial en algunas de las funciones que debe desarrollar en su práctica diaria, una de las estrategias sería la de dinamizar la creación de grupos de trabajo que compartan estas necesidades y cuyo objetivo sea cubrir aquella laguna teórico-práctica que les impide una actuación eficaz en el centro con fuerte apoyo externo en materia de documentación y formación, favoreciendo a su vez encuentros con otros grupos y contemplando su combinación con la realización de cursos específicamente dirigidos a estos grupos supeditados al proceso formativo del colectivo. Los orientadores que plantean la implementación de innovaciones educativas requieren una actuación asesora diferente por parte del Centro de Formación del Profesorado. Más que recursos formativos, necesitan apoyo y dinamización para que sus procesos internos de trabajo no decaigan o se estanquen.

Las principales estrategias para mantener a estos grupos pasa por ofrecerles la posibilidad de tutorizar a los noveles, comunicar sus experiencias en jornadas, congresos, publicar sus materiales. Por último, el mayor logro de autoformación lo constituye el grupo de orientadores inserto en procesos de experimentación o investigación. El asesoramiento en este caso será de baja intensidad para el asesor. Debe ofrecérseles pues un sitio preferente en la programación de los Planes de Actuación del Centro de Formación del Profesorado, liderando procesos de creación de equipos de profesores en todos los niveles de intervención y ayudando al equipo de asesores a realizar su labor con ellos. La publicación de materiales, la tutorización de equipos de profesores, la realización de cursos de iniciación o sensibilización, el seguimiento de grupos de trabajo, los acuerdos de colaboración con otras entidades - ayuntamientos, universidad, etc.- serán las principales estrategias a desarrollar en este nivel de formación. La administración debe favorecer la realización de investigaciones a través de ayudas, becas o licencias por estudios.

En definitiva, e independientemente del nivel de desarrollo profesional, como hemos podido observar existen una serie de modalidades formativas que hay que incentivar, en coherencia con el modelo defendido, esto es, la creación y desarrollo de grupos de trabajo, favoreciendo la relación e intercambio de experiencias y la difusión del conocimiento entre ellos a través de jornadas, encuentros o redes de comunicación, facilitando los recursos y colaboración necesarios. Y desarrollar estrategias para la difusión del trabajo.

5. CONCLUSIÓN

Debido a la importancia que como hemos visto tiene la implicación de los profesionales en procesos de formación, reivindicamos desde aquí varias cuestiones:

- La necesidad de reestructurar la formación inicial de los docentes orientadores.



ISSN 1988-6047 DEP. LEGAL: GR 2922/2007 N° 24 – NOVIEMBRE DE 2009

- La necesidad de reestructurar los requisitos de acceso a la función pública docente y orientadora, donde se valoren realmente las competencias necesarias para el adecuado desempeño de la profesión.
- La necesidad de contemplar en todos los Centros de Profesores de Formación, cosa que no ocurre en la actualidad, al menos en Andalucía, plazas de asesores que se responsabilicen de la formación permanente de los orientadores.
- La necesidad de elaborar planes de formación específicos para los orientadores que se incorporen por primera vez.
- La necesidad de que exista una mayor colaboración entre los Centros de Formación del Profesorado y la universidad o asociaciones profesionales.

BIBLIOGRAFÍA

- Álvarez, M. (1997): *La formación de orientadores y tutores*. Barcelona: Praxis.
- Carr, W. y Kemmis, S. (1988): *Teoría crítica de la enseñanza. La investigación – acción en la formación del profesorado*. Barcelona: Roca.
- Fernández Sierra, J. (1995): *El trabajo docente y psicopedagógico en Secundaria*. Málaga: Áljibe.
- Lázaro Martínez, A. (1999): *Manual de orientación escolar y tutoría*. Madrid: Narcea
- Monereo, C. y Pozo, J.L. (2005): *La práctica del asesoramiento educativo a examen*. Barcelona: Grao.
- Schön, D. (1992): *La formación de profesionales reflexivos. Hacia un nuevo diseño de la enseñanza y el aprendizaje en los profesiones*. Barcelona: Paidós.

Autoría

- Nombre y Apellidos: María José Oncala Vidales
- Centro, localidad, provincia: Algeciras, Cádiz
- E-mail: mjoncala@hotmail.com