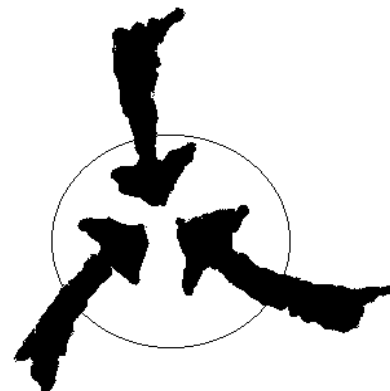


Gizaberrri



D.L. BI-223-97

Febrero 2002 Nº 19. Zk 2002.ko Otsaila

Editorial

Se acerca la fecha en que celebraremos nuestra Asamblea Anual, que como podéis ver en este boletín, se celebrará el 9 de marzo en Donostia.

Todas las Asambleas son importantes ya que es el momento propicio para hacer balance de lo acontecido y además poner "ruedas" al año que ya ha comenzado, no obstante este año puede ser decisivo para nosotros/as ya que, si no hay sobresaltos, es posible que para finales contemos ya con nuestro Colegio Profesional.

La puesta en marcha del Colegio va a requerir de un esfuerzo importante por nuestra parte para responder a las nuevas exigencias y la Asamblea puede ser un momento idóneo para hablar de esto, además del resto de los temas.

Datorren martxoaren 9an, Donostian, gure urteko Batzar Orokorra egingo dugu, boletinaren barrukaldean eranskin berezi bat aurkituko duzue.

Batzar Orokor gustiak garrantzizkoak dira, horretan aurreko urtean egindakoari buruz balantze egiteko momentu egokia delako eta urte berriko ekintzak bideratzeko. Horrez gain, hasi garen urtea erabakikorra izan ahal da guretzat, ustekaberik ez izanik, urte amaieran baliteke gure Elkargo Profesionala izatea.

Elkargoa martxan jartzea, ahalegin apartak behar izango dira gure alde egoera berrira erantzuteko. Batzarra bada une paregabea horretaz eta bezte gaietaz hitz egiteko.

Sumario

Editorial	1
En qué estamos trabajando	2
Deontología Profesional del Educador Social-2	3
Reflexiones sobre Etica y Calidad	4-5
Un programa con Voluntariado	6
Realidad de la Educación Social	7-9
Temas de la Educación Social	10-12
Relación con Sindicatos	13
Entidades	14
Varios	15
Cursos y Jornadas	16

Edita

GIZABERRI-Asociación Profesional de Educadores Sociales de Euskadi.
C/Pelota,10. 48005-Bilbao
Tel/Fax. 94.416.03.97
e-mail: gizaberrri@euskalnet.net
Web: www.euskalnet.net/gizaberrri
Comité de Redacción:
Gotzone Garate, Ines Pico, Mikel Arana

En qué estamos trabajando

MARCHA DEL PROCESO DE COLEGIO EN EUSKADI

Otra vez hacia adelante. Tras la reunión con el Viceconsejero de Asuntos Sociales, el pasado 13 de diciembre, se ha vuelto a poner en marcha el proceso de desarrollo de Anteproyecto de Ley del Colegio de Educadores Sociales de Euskadi.

Este año, con la Administración a pleno rendimiento, se deben producir pasos decisivos en nuestra solicitud de Colegio.

En este momento del proceso de tramitación del Anteproyecto de Ley, se va a empezar a elaborar el borrador de dicho documento, un paso importante del trámite.

Por otra parte, con el avance del proceso se hará necesario estructurar la Asociación de cara a la nueva etapa, se solicitarán colaboraciones a los socios y las socias para responder a las necesidades que se vayan generando.

Queremos recordar una vez más que el Colegio no es un proyecto solo de GIZABERRI, sino que incumbe a todos/as los/las profesionales de la educación social, y que puede ser una realidad en un plazo medio.

La Asociación está abierta a la colaboración de todos los/las profesionales de la educación social que quieran impulsar este proceso.

ASOCIACIONISMO DE EDUCADORES/AS SOCIALES EN EL ESTADO

El pasado día 15 de diciembre se celebró la Asamblea Extraordinaria de Disolución de F.E.A.P.E.S.

Con este último acto de carácter administrativo, necesario para presentar un Acta de Disolución ante el organismo oficial competente, se dio por cerrada oficialmente la Federación Estatal de Asociaciones Profesionales de Educadores Sociales.

Como se informó anteriormente la existencia real había finalizado hacía meses, tras la constitución formal de la nueva Asociación Estatal de Educación Social (ASEDES) que agrupa no solo a Asociaciones Profesionales del Estado, sino también a los Colegios de Educadores/as Sociales existentes.

Si bien GIZABERRI por el momento ha renunciado a participar en esta nueva entidad, si mantiene relaciones con dicho organismo.

El pasado día 26 de enero se reunieron en Bilbao la presidenta de ASEDES y la Junta Directiva de GIZABERRI. El objetivo fue aclarar puntos de vista y futuras relaciones entre ambas entidades. El encuentro fue considerado positivo por ambas partes.

HACIA UNA DEONTOLOGÍA PROFESIONAL DEL EDUCADOR SOCIAL (2ª parte)

El vocablo deontología puede ser definido como “el tratado acerca de lo que conviene hacer al hombre”. Se plantea la cuestión deontológica desde una firme convicción de que hay deberes, conductas o prácticas, actitudes y aptitudes imprescindibles para el buen desempeño de la profesión de educador social.

Dos autores pueden iluminar nuestra reflexión sobre la cuestión deontológica. Por un lado, Jeremy Bentham (1748-1832), utilizó por vez primera el término desde un punto de vista utilitarista: un deber basado en el cálculo de las ventajas de obrar de una u otra manera. La deontología se presenta estudiando las ventajas de los comportamientos para determinar los deberes.

Por otro, Kant (1724-1804), para este el hombre es libre y es moral. El deber sólo se somete a una ley racional también autoimpuesta por el hombre: “tratar a la humanidad en cada caso como un fin, nunca como un medio solamente”.

¿En qué sentido definir el código deontológico?
¿En el sentido utilitarista de Bentham, de buscar el modo de obrar que presenta más ventajas?
¿En el sentido de presentación de los deberes del profesional que este asume libremente, en línea con la tradición kantiana?

El código deontológico viene a ser la expresión escrita de los principios y deberes que ha de cumplir el profesional de la Educación Social como consecuencia de haber optado por esta profesión y de querer ejercerla. Esos principios y deberes pertenecen al colectivo profesional y es decisión suya autoimponérselo.

El concepto de código se utiliza aquí como un código de deberes en el sentido Kantiano, de deberes que el profesional reconoce y asume desde su sentido del deber y desde su propia razón. Lo asume, no porque se lo impone alguien, sino porque se lo autoimpone, comprende que necesita tener regulados los

comportamientos éticamente correctos.

La profesión de Educación Social encuentra la medida de responsabilidad moral no sólo en el hecho de ser ejercitada por el educador o educadora que en ella se expresa y se realiza sino, más aún, en el hecho de ser en sí misma un servicio a otras personas, un reconocimiento y una confirmación implícita de su dignidad, una forma de solicitud por su bienestar, una ayuda para la satisfacción de sus propias necesidades.

Es, por tanto, la dignidad de cada persona lo que constituye el bien incondicional que siempre, en todas partes, y por todos los hombres debe ser, no sólo admitido, sino garantizado y defendido y debe constituir el núcleo principal de toda ética y de toda deontología profesional.

Quisiera finalizar esta reflexión con tres apuntes que se recogieron en el Congreso celebrado en Barcelona:

1. Es necesario seguir reflexionando sobre las cuestiones prácticas, los dilemas éticos que se nos presentan a diario. Entendemos que la reflexión ética es una tarea permanente, de constante actividad creativa.

2. Contamos con un primer esbozo de Código Deontológico del Educador Social, que puede servir de base para continuar con la reflexión. Construir patrones, marcos de referencia o guías para abordar los conflictos éticos en la práctica cotidiana.

3. Con la puesta en marcha de los Colegios profesionales, urge la creación de los Comités Deontológicos que delimiten y propongan para su aprobación de un Código que pueda ser sancionado por todo el colectivo y que estos Comités vigilen el buen hacer ético de las intervenciones educativas. Continuar o iniciar procesos participativos de creación de Códigos Deontológicos del educador social.

**Iñaki Rodríguez
Educador Social**

REFLEXIONES SOBRE CALIDAD Y ETICA

Recientemente dentro de la semana europea de la calidad, la Asociación GOIZTIRI ha tratado el tema de la calidad y la ética en una de las ponencias. Los temas que nuestra profesión tendrá que abordar si quiere evolucionar en los parámetros que nuestros clientes y la sociedad, en general, nos demandan.

Prueba de ello son algunos requisitos que la D. F.Bizkaia exige firmar. Algunos de ellos son: un manual de buenas prácticas, la posibilidad de que los clientes puedan reclamar y exigir mejoras en los centros, un reglamento de régimen interno, el desarrollo de procesos individuales de inserción y, todo ello, con indicadores que nos faciliten información, sobre todo, este proceso.

Pero todo ello basado en el código ético que nuestra profesión exige. A partir de aquí se pueden construir todos nuestros procesos de desarrollo de calidad. De lo contrario se podía dar el caso de que estemos certificados en hacer procesos de calidad pero éticamente incorrectos. Por ejemplo, podríamos estar certificados en hacer castigos corporales, como en Inglaterra, pero eso sí, bien hechos y con la certificación correspondiente. Es broma, pero las empresas de armamento están muy bien certificadas y sus productos funcionan con un alto grado de precisión.

Concretamente, creo que el código ético tiene que estar presente en la implantación de un proceso de calidad. Pero es el punto 9 de la evaluación de la EFQM donde se tiene que hacer más evidente. Este es el punto último y al que tienen que estar orientados los demás. Es el punto de los resultados a obtener o los resultados claves, es decir, los logros que alcanza la organización en relación al rendimiento planificado.

Este criterio tiene dos apartados:

A. Resultados clave en el rendimiento, es decir, las medidas de los resultados clave planificados, dependientes de los objetivos de la organización.

- Resultados económicos y financieros. GOIZTIRI es una asociación sin ánimo de lucro que funciona hasta ahora con subvenciones a través de proyectos. Los indicadores son:

- Cumplimiento de los presupuestos.
- Costo de las acciones.
- Evolución del capital ingresado por subvenciones de las distintas administraciones y evolución de las mismas.
- Índice de lo pedido a lo otorgado.

- Resultados no económicos.

- Comparativa con el resto de las organizaciones.
- Análisis de negativas a los proyectos presentados (Índice de fracaso).
- Análisis del por qué nos dan lo pedido (Índice de éxito).
- Número de nuevos servicios lanzados.

B. Indicadores clave de rendimiento. Según el objeto y los objetivos de la organización y sus procesos, los indicadores clave del rendimiento de la organización pueden hacer referencia a.

- Procesos. Determinar de forma clara los procesos claves y los propietarios de cada proceso:

- N° de personas con las que se lleva un proceso de acompañamiento a la inserción.
- N° de designaciones de tutores orientadores según las características de

las necesidades detectadas.

- N° de personas que acaban el proceso con los objetivos cumplidos.
- N° de personas que abandonan el proceso (análisis de causas).
- N° de personas que pasan a tener con nosotros una relación de consulta y orientación a lo largo de la vida.
- Cumplimiento de las actividades programadas, evaluación y mejoradas.
- N° de mejoras introducidas en los procesos claves.
- Adecuación de nuestro proyecto a las necesidades de nuestros usuarios clientes (análisis de nuevas formas de exclusión social relacionados con el consumo de drogas para ofertar nuevos servicios).
- Duración media del proceso de acompañamiento con cada usuario (duración media de cada ciclo de actividad).
- N° de personas que acuden a la actividad. Reforzar y mejorar las actividades más demandadas y crear actividades nuevas que atraigan a las personas que puedan acudir a nuestro CIS.
- Contactos con nuestros agentes derivadores para satisfacer sus necesidades en relación con nuestro proyecto. Hacer con ellos un análisis de casos conjuntos (fomentar el trabajo en red).

• Recursos externos

- Contactos de forma regular con nuestros agentes derivados para satisfacer sus necesidades profesionales en relación con nuestro proyecto.
- Hacer con ellos análisis de casos
- Analizar con ellos nuevos proyectos y presentarles nuestras ideas en relación con la mejora e innovación del proyecto. Buscar soluciones innovadoras
- Trabajo en coordinación con otros CIS y participación en redes generales de políticas de toma de decisión que de forma directa o indirecta nos afecten.

• Economía y finanzas

- Temas relativos a la administración del flujo de caja
- Reducción del coste de mantenimiento. Reducción de desperfectos, robos y pérdidas, etc.

• Edificios, equipos y materiales

- Análisis de consumos mensuales
- Desperfectos ocasionados en los materiales de los profesionales y número de roturas, averías y desperfectos en los materiales y equipos necesarios para las actividades
- Reducción de desperfectos, robos, etc.

• Tecnología

- Productos editados como libros, programas, etc.
- Análisis del ritmo de innovación tecnológica
- Mejora de las metodologías terapéuticas y educativas empujadas tanto en el trabajo individual como en el grupal dentro de nuestro programa

• Información y conocimientos

- Análisis del nivel de accesibilidad de la información dentro de la organización. Ver si esta información es oportuna y puntual para mejorar la calidad de la intervención
- Hacer un procedimiento claro de transmisión de la información horizontal y vertical
- Número de charlas, participación en congresos y jornadas, en las cuales nuestra organización participa.

JOSE ANTONIO MACARRO
Educador Social

UN PROGRAMA CON VOLUNTARIADO

La línea de trabajo con voluntariado en el Equipo de Intervención Socio Educativa (EISE) de Leioa (Bizkaia), parte de la escasez de oferta en el municipio de actividades de tiempo libre dirigidas a infancia-juventud. Las figuras educativas que trabajan con menores se encuentran con la necesidad de ir dando respuesta a dicha realidad, promoviendo la intervención grupal a través de "programas" en los que colaboran personas voluntarias.

De este planteamiento inicial se va evolucionando en la dirección de ir potenciando la permanencia en los barrios de dichas actividades. Trabajando con asociaciones que ya existen con el fin de que asuman algunos de los programas, potenciando que grupos de voluntariado se constituyan en asociación, y además intentando mejorar la coordinación entre diferentes departamentos del Ayuntamiento., etc.

La finalidad que se persigue, con la promoción de voluntariado y la creación de recursos en el municipio, es la prevención de factores de riesgo en la población infanto-juvenil.

En la medida en que algunos de los programas van adquiriendo un carácter abierto a toda la población infantil-juvenil y siguen dependiendo del EISE, se requiere desde el equipo una nueva figura profesional para coordinar dichos programas de prevención primaria y dinamizar el voluntariado que colabora en los mismos.

Nos ha preocupado siempre que las condiciones de los voluntarios fueran adecuadas. En este sentido, se ha transmitido al Ayuntamiento la necesidad de valorar y potenciar el voluntariado a través de la formación, realización de jornadas, cobertura de un seguro,... Creemos necesario proporcionarles los conocimientos, técnicas y apoyo necesario para la tarea que van a desarrollar. Así mismo, tenemos como referencia y orientación los derechos básicos que aparecen reflejados en la Ley del Voluntariado.

El voluntariado que colabora con el EISE está prácticamente compuesto por estudiantes. Son personas jóvenes que se están formando y se acercan por diferentes razones. En el primer contacto la persona interesada conoce la organización, su estructura, los programas donde puede colaborar etc. y, por su parte, el EISE, su disponibilidad, experiencia, aptitudes, motivaciones... Esta fase es importante ya que con toda esa información se tratará de decidir entre las dos partes en qué programa participar o si el EISE es el lugar idóneo donde la persona quiere colaborar. Una vez decidido el programa la responsable de voluntariado acompaña a la persona voluntaria los primeros días, siendo este seguimiento y apoyo constante.

Esta línea de trabajo nos ha supuesto en el equipo momentos de reflexión y de debate sobre aspectos como: la colaboración entre figuras profesionales y voluntariado, el tipo de voluntariado que se promociona, el trabajo comunitario,... algunos de ellos siguen abiertos.

Tatiana Lopez. Educadora Social
Equipo de Intervención Socio Educativa (EISE) de LEIOA

Realidad de la Educación Social

UN PROGRAMA SOCIOEDUCATIVO: EL CENTRO DE DÍA PARA NIÑOS, NIÑAS Y ADOLESCENTES “HAURTZAROA” DE LLODIO.

Los centros de día para menores de edad es una iniciativa que cuenta con un pequeño número de experiencias en el País Vasco. El Centro de Día Haurtzaroa de Llodio (Alava) con más de cinco años de experiencia basa su trabajo en la búsqueda de la autonomía y la integración social de los/las menores, trabajando directamente con ellos/as y con sus familias

Tras un estudio del Instituto Foral de Bienestar Social para la evaluación de necesidades de la infancia en el territorio histórico de Álava, y analizadas las características de la demanda de un amplio sector de la población en situación de desventaja social, dicho Instituto habilita en 1.996 un nuevo recurso en el valle de Ayala, de gestión municipal y coordinación compartida.

El Centro de Día para niños, niñas y adolescentes de Llodio constituye un programa para l@s chaval@s de la localidad con dificultades sociofamiliares, y atiende tanto a ést@s como a sus familias con el fin de mejorar sus estilos educativos.

El propósito del Centro consiste en prevenir aquellas situaciones de riesgo que impiden el desarrollo pleno de la personalidad de est@s chaval@s, sin apartarles de su ambiente familiar pero manteniéndol@s al mismo tiempo al margen de sus situaciones de privación mientras éstas no sean modificadas. El objetivo último que

determina cualquier intervención no es otro que proporcionar autonomía educativa plena al núcleo familiar.

La metodología tiene un carácter dinámico e interactivo, pretende involucrar tanto a l@s niñ@s como a sus familiares en todo el programa y permite la revisión y modificación de objetivos y métodos en cualquier momento gracias a una evaluación de proceso, a una revisión continua.

EL TRABAJO CON L@S CHAVAL@S...

La acción educativa que sostiene el Centro cuenta como premisa fundamental con la idea de considerar a cada niñ@ bajo una perspectiva global, lo que, desde una atención individualizada, permite abordar las necesidades para el desarrollo integral de la personalidad de cada un@ desde cuatro áreas metodológicas: personal, familiar, escolar y social.

Así pues, desde este recurso se

desarrolla una atención particular y directa con cada niño@, quien se constituye en el/la principal mediador/a de su educación, sujeto de su propio proceso, protagonista que lo determina y principal agente de cambio. No es un/a mer@ receptor/a de las acciones educativas de l@s demás, indefens@ destinatari@ de las decisiones de los adultos. La expresión pragmática de esta idea a través de su participación activa en programaciones, evaluaciones y actividades diarias le lleva a una mayor percepción de la propia competencia, incrementa su motivación intrínseca merced a esa misma interiorización del *locus de control*, y facilita su autorregulación y su autonomía.

Las actividades se llevan a cabo a través de la convivencia en períodos extraescolares de los niños y niñas y adolescentes con un educador y una educadora sociales. Dicha convivencia se establece en un grupo de referencia a través del cual se articula una dinámica colectiva que resulta básica para el desarrollo de la sociabilidad de l@s chaval@s.

En este contexto, el grupo se conforma como un ente con realidad propia más allá de la suma de las individualidades que lo componen, y resulta ser un mediador excelente para la acción educativa, ya que cuenta con un protagonismo de excepción en la evolución personal de cada uno de sus miembros.

...LA IMPLICACIÓN DE LAS FAMILIAS, EJE DE LA INTERVENCIÓN EDUCATIVA...

Paralelamente se llevan a cabo acciones educativas orientadas al conocimiento, asimilación y ejecución de las funciones de los padres, madres y familiares respecto a sus hij@s. Para ello l@s educador@s trabajan constantemente con las familias orientándoles acerca de sus responsabilidades y proporcionándoles la ayuda necesaria para la adquisición de las habilidades propias del

(...) cada niño/a se constituye en mediador/a de su educación, sujeto de su propio proceso, (...) a través de su participación activa en programaciones, evaluaciones y actividades diarias le lleva a una mayor percepción de la

ejercicio de las mismas, con el objeto de mejorar sus recursos para afrontar las dificultades.

La experiencia nos ha demostrado que esta línea de trabajo resulta fundamental para la consecución de los objetivos, asentada siempre en tres aspectos básicos que facilitan una adecuada implicación de las familias, y para cuya consecución han de mediar l@s educador@s: en primer lugar procurando desarrollar una captación de su interés y un acercamiento hacia la dinámica del recurso; por otra parte haciendo a las familias partícipes de la programación y evaluación, tanto del Centro como de sus hij@s; y por último, prestando una especial atención para proporcionar el grado óptimo de apoyo, que puede definirse como la ayuda necesaria para paliar las carencias familiares sin una asunción de tareas excesiva que haga que las familias deleguen sus responsabilidades en l@s educador@s.

Dos de las características de mayor incidencia que definen la demanda tanto de los niño@s de nuestro Centro como de sus familias son las carencias afectivas y la falta de una normativa estable y congruente, aspectos que en la mayor parte de los casos requieren un aporte de técnicas e instrumentos para mejorar sus recursos, lo que en un elevado porcentaje de las situaciones les lleva a promover

los cambios necesarios para el beneficio de sus hij@s.

Una vez iniciados éstos se hace necesario prestar la ayuda que les permita afrontar las frecuentes frustraciones y la demora de las gratificaciones en el tiempo, y evitar de este modo que el desánimo interfiera en el mantenimiento de su esfuerzo.

...Y LA NORMALIZACIÓN SOCIAL.

Desde el Centro de Día se desarrolla también una función normalizadora e integradora de l@s chaval@s y sus familias a través de su participación en otros recursos existentes en la comunidad.

Para facilitar esta integración es necesario aportar información acerca de la oferta de actividades, valorar los intereses, las capacidades y las necesidades particulares, y a menudo romper con la inercia al enquistamiento de l@s chaval@s en el Centro, tendencia muy habitual que les lleva a una actitud de pereza y al rechazo de otras actividades y grupos fuera del mismo.

COORDINACIÓN Y AUTONOMÍA, CLAVES PARA EL ÉXITO.

El Centro lleva funcionando cinco años y medio, período durante el que se han servido de este recurso dieciséis chaval@s y sus familias. Durante casi todo este tiempo ha correspondido a la empresa Haurtzaroa la gestión directa del mismo, entidad que, junto con el equipo educativo municipal y foral describe un alto porcentaje de éxito en orden a los criterios de calidad e indicadores de evaluación relacionados con la autonomía y la integración social de l@s usuari@s. L@s educador@s del Centro consideramos que las claves de estos resultados se asientan en dos características que desafortunadamente, y a juzgar por la insatisfacción de much@s de l@s profesionales de la educación social, no siempre suelen tenerse en cuenta: coordinación y autonomía.

COORDINACIÓN:

Por una parte resulta fundamental la coordinación con tod@s l@s agentes de la comunidad educativa. En este sentido

encontramos una sensibilidad cada vez mayor por parte de l@s profesionales de otros ámbitos educativos, tales como el profesorado, cada vez más consciente de las necesidades globales de sus alumn@s que de las meramente académicas, y de otr@s profesionales aparentemente menos vinculados a la educación, tales como médic@s, gestor@s de actividades socioculturales, monitor@s deportivos, de talleres y de tiempo libre, etc.

El otro aspecto básico de la eficacia del programa ha resultado ser el desarrollo de una buena coordinación con el equipo multidisciplinar, dirigida hacia la colaboración y hacia una distribución de funciones que no solapen el trabajo de cuant@s profesionales pertenecemos al mismo.

AUTONOMÍA.

Un elemento de esta coordinación que consideramos fundamental para la obtención de los resultados que avalan el éxito de este recurso lo constituye la autonomía de l@s educador@s, quienes cuentan con la confianza plena del equipo municipal, lo que permite dotar al trabajo diario de la flexibilidad suficiente para hacerlo adecuado a las necesidades que constantemente se presentan.

...(el programa) describe un alto porcentaje de éxito en orden a los criterios de calidad e indicadores de evaluación relacionados con la autonomía y la integración social de los/as usuarios/as. Los/as educadores del Centro consideramos que las claves de estos resultados se asientan en (...): la

**Inma Ruiz de Arcaute Ortiz de Elguea
HAURTZAROA**

Temas de la Educación Social

EDUCADORES SOCIALES Y SUPERVISIÓN

La supervisión no es un tema nuevo en Gizaberrri (Jornada en 2001), nos parece un elemento de gran interés todas las posibilidades que se derivan. Carlos Arguilea expone en este artículo, de una forma personal, su experiencia como educador, en la que muchos/as profesionales se pueden identificar: los agobios, conflictos, dudas,... que puede tener un/a educador social en el desarrollo de su trabajo. Y como formador en supervisión, plantea la propuesta de este recurso para la mejora de la situación personal y profesional.

En los años que llevo en la profesión me he encontrado con muchos educadores y educadoras que ya sea por nuestra historia personal-familiar-social, ya sea por nuestra forma de ser, ya sea por el rol que nos ha tocado desempeñar, ya sea por todo un poco, tendemos a asumir todo lo que nos echan encima usuarios, instituciones, entidades, otros profesionales... Tenemos una mochila donde parece que cabe todo.

A menudo somos como el saco donde se echa aquello que ya no cabe en ningún otro sitio. Y seguramente viciados en esas situaciones nos cuesta decir que no a lo que no nos corresponde, o nos cuesta situar las cosas en su sitio, incluso a veces ni siquiera nos lo cuestionamos, (tiene que ser así, siempre ha sido así y no puede ser de otra forma).

Y normalmente más que preocuparnos un poco más por nosotros/as mismos/as, o pedir ayuda (tenemos muy alta autoestima), nos preocuparnos por cómo hacer mejor las cosas, por formarnos, por aprender más herramientas, más teorías, por planificar más, por implicarnos más. Y a la vez dejando de lado las experiencias, los sentimientos y la oportunidad que nos brindan de recogerlos y aprovecharlos.

En resumidas cuentas nos ocupamos de todo y de todos, situándonos nosotros/as mismos/as en último plano. Pero todo esto ¿hasta dónde?, ¿hasta cuándo?, ¿a costa de qué? ¿A costa de quién?. Ahondemos un poco en el tema.

NUESTROS CONFLICTOS INTERNOS Y EXTERNOS

¿Algún profesional de lo socioeducativo se ha sentido alguna vez ...?:

- Solo ante la inmensidad de la tarea y las dificultades de la misma,...
- Soportando sobreexpectativas sobre lo que uno puede hacer...
- Incomprendido en la lectura de la situación, del trabajo, del equipo...
- Autocuestionado ¿valdré para esto?...
- Cuestionado por los usuarios, por otros profesionales que tienen otra "categoría", por otros agentes...
- Liado, sin saber por donde tirar, cómo entender lo que pasa, atrapado en las relaciones...
- No reconocido, no recompensado, ... Inferior, debiendo asumir una "lógica" inestabilidad laboral, es "normal" siendo la nueva (novata) figura profesional...
- Sin límites, absorbido, "pegado" a la situación,

sin posibilidad de separarse de ella...

Utilizado, sobreexigido, confrontado personalmente, insatisfecho, aislado, boicoteado o maltratado laboralmente...

Seguramente nos hallamos sentido identificados con alguno de estos aspectos.

Las consecuencias de todos estos sentimientos y sensaciones, si se soportan durante mucho tiempo, son claras: bajas laborales, queme, abandono de la profesión, *burnout*(1).. y si lo llevamos al extremo y se sufre dentro de la organización "con premeditación y alevosía", se pasará a ser víctima del cada vez más oído *Mobbing*(2).

LO QUE SOLEMOS HACER CON ESTOS SENTIMIENTOS Y SENSACIONES

Lo que estoy acostumbrado a ver está dentro de estas alternativas:

Nos los comemos (con o sin patatitas), (¿a quién le voy a ir contando mis problemas?) (Total si nadie me va a entender...) nos los tragamos, nos indigestamos y con un poco de suerte los vomitamos.

Los llevamos a casa y lo compartimos con la pareja, con los amigos, con la familia y a veces lo pagamos con ellos. (*"Donde hay confianza... se destapan los malestares"*).

Los dejamos caer a nuestros compañeros en la máquina de café, entre rato y rato, en la informalidad.

Los planteamos al final de la reunión de equipo, cuando ya no queda tiempo para lo verdaderamente importante. Percibiendo además que toda la reunión ha quedado teñida y restada en efectividad, porque los ruidos que producen esos malestares no se pueden esconder, han brotado y probablemente se hayan acallado. Y es que recogerlos da mucho miedo.

- A veces, cuando ya no podemos más saltamos, gritamos y pedimos "tiempo muerto", "por favor, escuchadme!!!!, No puedo más!!!!"

Hasta aquí las respuestas que normalmente se suelen cosechar son del tipo:

▪ *No te preocupes, es normal que te pase eso, asúmelo y ya está, ésta profesión tiene estas cosas.*

▪ *A mí me paso una vez lo mismo y aquello si que fue gordo y ¿sabes lo que hice...?*

▪ *Oye has pensado hacer esto, lo otro, lo de más allá (cuando estamos agotados de pensar qué más se puede hacer)*

▪ *Mira yo creo que lo que tienes que hacer es..*

▪ *Oye si no estás agusto déjalo.*

A veces hay quien ya lleva mucho tiempo en esto, y cree que ya lo sabe todo y piensa que no se puede hacer más, que no merece la pena, que la culpa es de los usuarios que son la leche, o de las instituciones que no se ocupan o preocupan lo que se tendrían que ocupar, o de mis

compañeros que son unos incompetentes, o de los otros roles profesionales, o del sistema establecido.

Las menos de las veces dedicamos un tiempo y un espacio para **NO hablar solo de la tarea**, de cómo hacerlo mejor, sino de lo que menos pasa en el trabajo. A veces hasta acompañados por una agente externo que nos recoge y nos ayuda (o ¿es que los educadores no nos podemos permitir que nadie nos ayude? Valiente paradoja: podemos ser educadores que nos dejamos educar, pero no profesionales de ayuda que dejamos que alguien nos ayude).

NOSOTROS Y LA SUPERVISIÓN

Cada uno de nosotros podemos pensar cómo atendemos éstas nuestras propias necesidades. Podemos estar más o menos satisfechos. Si no es así, si lo que hacemos no nos satisface podemos optar: por seguir haciendo lo mismo (si es así recomiendo leer "*cuando el problema es la solución*". Edit. Descleé de Brower), podemos plantear alguna reunión en el equipo para hablar

V a l i e n t e
p a r a d o j a :
podemos ser
educadores que
nos dejamos
educar, pero no
profesionales de
ayuda que
dejemos que

de cómo se encuentra cada uno en el trabajo, podemos compartirlo con algún experto de nuestro ámbito profesional, ... o podemos blindar un espacio y un tiempo, para abordar estos temas acompañados de un experto. Pero no un experto de nuestro ámbito profesional, sino un experto en acompañar y ayudar en estos procesos a otros profesionales.

Esta última alternativa es lo que se ha venido en llamar supervisión. Seguramente la palabra nos choque y nos sugiera un enfoque centrado en el control, en la mejora de resultados, en el asesoramiento para el adiestramiento y perfeccionamiento de los profesionales. El enfoque que he experimentado es diferente, ya que el punto de partida del supervisor es que el experto en el trabajo, en la situación que plantea las dificultades es precisamente la persona que se supervisa. Como diría Rogers "El unico aprendizaje verdaderamente significativo sobre la conducta es el que el individuo descubre o incorpora por él mismo" a lo que añado que para eso a menudo se necesita ayuda (ayuda para descubrir).

Mi experiencia tanto como educador supervisado como de supervisor desde este enfoque me ha enseñado que adentrarse en un proceso de supervisión puede ayudar a:

- Colocar nuestros sentimientos y sensaciones, sentirnos recogidos y entendidos.
- Aprender de la vivencia, del sufrimiento y del disfrute, crecer con el dolor (como las crecederas de la adolescencia).
- Dotarnos de la capacidad de diferenciar "lo mío", de "lo suyo", identificar mis verdaderas responsabilidades ni más ni menos.
- Desliar las situaciones, tomar distancia, desenredarnos.
- Entender y entendernos en lo que está pasando con los usuarios, con el equipo, con la organización, con las instituciones.
- Situarnos de forma más adecuada, adoptar nuevas formas de ver, de escuchar, descubrir nuevas posibilidades.
- Descubrir potencialidades, aprender cosas de nosotros mismos.
- Construir nuestra identidad profesional.
- Sentirnos más seguros de lo que estamos

haciendo.

- Comunicar mejor en el equipo, con los usuarios, a hacernos entender y entender mejor a los demás.

- Separar lo que tiene que ver con mis valores, lo que tiene que ver con las relaciones institucionales, con los instrumentos-técnicas-herramientas, lo que sé hacer, lo que puedo hacer, lo que debo hacer, mis límites.

- Cuidar con mucho mimo lo que tiene que ver con lo más intrapersonal, mi historia personal, mi forma de ser, lo que para mí es importante, lo que se me remueve con lo que estoy viendo y escuchando...

- Tomar decisiones.

En definitiva optar personalmente o como equipo o como organización, por un proceso de supervisión entiendo que nos puede ayudar a **disfrutar en el trabajo** y si no puede ser tanto, a sufrir menos, **a seguir haciéndolo bien, pero con menos costes personales.** (que no es poco).

Carlos Arguilea Azpiroz.
Educador social y Supervisor de
profesionales de ayuda.

(1) *Burnout*= agotamiento físico y mental
(2) *Mobbing*= se refiere al obstáculo permanente (profesional, afectivo,...) que un/a profesional sufre por parte de superiores jerárquicos o compañeros/as de trabajo que imposibilitan desarrollar su labor.

RELACIONES CON SINDICATOS

Desde hace tiempo se vienen desarrollando en Bizkaia unas reuniones de educadores/as sociales contratados, junto con sindicatos para lograr un Convenio del Sector en este Territorio.

El área de los Convenios es competencia de los Sindicatos, y no de Asociaciones Profesionales o Colegios, de acuerdo a la normativa vigente.

Gizaberrri, por su parte, actúa desde el ámbito de lo "profesional", y no desde lo "laboral". Se entiende que los dos tipos de organizaciones son agentes en el desarrollo de la profesión. No obstante, cada uno se ocupa en ámbitos de intervención diferentes.

Puede, sin embargo, haber propuestas que se puedan enfocar en común:

- **Promoción de la profesión.** A fin de que la profesión sea conocida y reconocida a nivel social.
- **Desarrollo de la profesión.** Dando validez a la misma en los niveles profesional y laboral.
- **Dignificación de la profesión.** Tendiendo a mejorar las condiciones de los/las profesionales, sabiendo que cada entidad se ocupará de propuestas en sus áreas de intervención.

Estas pueden ser áreas generales de intervención común, y también podrán haber algunas otras puntuales.

Es también importante, entendemos, mantener niveles de información y comunicación entre ambos tipos de organizaciones.

Entidades

ENBAT Elkarte

ENBAT Elkarte es una asociación sin ánimo de lucro formada por educadores y educadoras sociales con formación en pedagogía, psicología, magisterio y trabajo social que, reunidos en equipos de trabajo, reflexionamos sobre las prácticas socioeducativas para proponer, gestionar y desarrollar alternativas de calidad en la intervención con infancia y familia.

- ❑ Nuestros identificadores más singulares vienen definidos por cuatro opciones fundadoras:
 - ➔ la *empatía* con los contextos de incertidumbre, inadaptación y marginación social
 - ➔ la *simetría* entre la calidad de la dedicación a nuestros destinatarios-as y la calidad de atención a nuestros educadores y educadoras
 - ➔ la *perspectiva comunitaria* como forma de intervención que busca el derecho a la diferencia para alcanzar la igualdad de derechos, que incluye a los destinatarios como propietarios de su destino y que convierte al educador-a en mediador, dinamizador y creador de vínculos sociales liberadores.
 - ➔ y la *certeza* de que pondremos nuestra mayor voluntad y conocimientos técnicos en la práctica educativa diaria pero que precisaremos otros saberes situacionales como son la sensibilidad, la implicación personal y la intuición para prever acontecimientos inesperados, promover soluciones no programadas y orientar procesos imprevistos.
- ❑ Para ello, actuamos en distintas áreas:
 - análisis de necesidades
 - diseño e implementación de programas de prevención e intervención con menores y familias
 - formación especializada para colectivos de educadores y enseñantes
 - intercambios de experiencias y colaboraciones con otras entidades del marco europeo.
- ❑ En este momento, desarrollamos los siguientes programas:
 - ⇒ programas de dinamización infantil y juvenil en contextos de incertidumbre
 - ⇒ proyecto de ludoteca en medio rural
 - ⇒ programa de nuevas tecnologías de la comunicación con población en desventaja social
 - ⇒ jornadas anuales de educación social, cursos y seminarios de formación, ...
 - ⇒ participación como promotores en el programa de ocio nocturno de Gasteiz "Gauekoak"
- ❑ Si tienes interés por contactar con nosotros y nosotras, puedes hacerlo a través de...

Tfno: 945 276259

e-mail: enbatelkartea@mixmail.com

Domicilio social:

C/ Federico García Lorca nº 2, 5ºC
01003-VITORIA-GASTEIZ

Varios

CONVERSACIONES PEDAGÓGICAS
UNIVERSIDAD DE DEUSTO

El futuro del educador.

Perfiles profesionales y adaptación de los pedagogos y educadores sociales a una sociedad en cambio.

Programa:

Día 16 de Abril, martes

10:00. PRESENTACIÓN E INAUGURACIÓN DE LAS JORNADAS.

10:30. Conferencia. *El experto en educación: formación y desarrollo profesional desde un marco europeo.*

11. 45 horas. pausa

12.00. *Competencias profesionales del educador.*

* *El perfil del Pedagogo.*

* *El perfil del Educador Social*

4.30 h./6:00 Mesa redonda: *Los desafíos del nuevo mercado laboral.*

Día 17 de Abril, miércoles:

10.30: Conferencia. *Los retos actuales de la educación y su repercusión en la formación del educador.*

11.45 Pausa

12:00. *Evolución y reconocimiento social del profesional de la educación. El caso de los pedagogos y los educadores sociales.*

4.30 h./6:00 Mesa redonda: *Las funciones de las asociaciones profesionales*

6h. Conclusiones y clausura.

Fechas: 16-17 de Abril 2002

Lugar: Auditorio de la Universidad de Deusto

Cuota:

6 euros

Inscripción y Matrícula: hasta el 8 de abril. Será necesario inscripción y resguardo de ingreso (BBVA 0182.1290.36.0016521104) y Programa completo y Hojas de Inscripción en U de Deusto.

Información:

U de Deuto Avd. de las Universidades,24

Teléfono: 944139058 / 944139248

Fax: 94. 413 90 89

E-mail: facultad.vice@deusto.es

NOTA GIZABERRRI participará como ponente en la Mesa Redonda sobre *Las funciones de las asociaciones profesionales.* Día 17 de 4:40 a 6:30



CURSOS, JORNADAS y FORMACION

- Aproximación a la realidad de la mujer excluida.
Fundación EDE
Bilbao 5,7,12 y 14 de marzo.
Simón Bolívar 8 bis Tel 94.470.06.40
- Taller de Educación Intercultural.
Inmigración en la CAV y Navarra.
Hezkide Eskola
Donostia. 6,12,13,14,20,21 (y fin de semana 23 y 24)
Pº Heriz 82. Tel 943.311.474/75

OPOSICIONES

- Dinamizador Socio-Cultural
Ayto. de Barakaldo
Diplomado/a
Bases.BOB 6/02/2002
Presentación Solicitud: 20 días a partir de la publicación de la convocatoria en BOE.
- Educador/a de Familia y Calle
Ayto. de Comillas (Cantabria)
Diplomado/a en Educación Social
Bases.B.O de Cantabria 13/02/2002



BIBLIOGRAFIA

- Los patitos feos. La resiliencia: una infancia infeliz no determina la vida.
Boris Cyrulnik. Ed. GEDISA

Resiliencia es un término anglosajón, que en nuestro ámbito de acción define el autor como "resistencia al sufrimiento".

Muchos de nosotros nos hemos preguntado cómo es posible que niños/as que han sufrido tanto, sean capaces de salir adelante. El autor ofrece unas claves en este libro.

OTROS TITULOS

- Familia Trabajo Social y Mediación.
Ripol-Millet, Alexis. Ed. PAIDOS
- Decir no: por que es tan importante poner límites a los hijos. Phillips, Asha.
Ed. PLAZA
- Servicios Sociales e Interdisciplinariedad. Zaragoza,JV et al.
MIG

Nota

GIZABERRI-Asociación Profesional de Educadores Sociales de Euskadi no se identifica necesariamente con los artículos firmados que se exponen en el Boletín. La Asociación actúa como difusor de ideas e informaciones, no entrando a valorar las mismas.