

**LA FORMACIÓN INICIAL DEL EDUCADOR Y  
LA EDUCADORA SOCIAL EN LA ULPGC**

*Arcadia Martín Pérez*

Universidad de Las Palmas de Gran Canaria

RESUMEN

La formación inicial de los educadores(as) sociales representa, en la actualidad, uno de los interrogantes a responder si se pretende que ésta se ajuste al perfil profesional real. En esta línea, presentamos una investigación cuya finalidad es evidenciar el perfil profesional del educador(a) social al que se está contribuyendo en la Universidad de Las Palmas de Gran Canaria a través de un acercamiento a la formación inicial en la titulación de Educación Social.

*Palabras clave: Educación Social, educador y educadora social, perfil profesional, formación inicial*

ABSTRACT

Nowadays, the Social Educators' initial training could be considered as one of the main important questionings to be answered in order to define the real professional profile. In this way, we expose this research whose objective is to define the professional profile of the Social Educator at Las Palmas de G.C. University through an approach to the initial training on the Social Education Studies.

*Key words: Social Education, social educator, profesional profile, initial training*

## INTRODUCCIÓN

Hoy por hoy podemos decir que la profesión del educador(a) social es una gran desconocida socialmente respecto al panorama del conjunto de profesiones. Es más, estamos ante una profesión que, por diversas razones, la caracteriza la indefinición de su perfil profesional.

Esto provoca que en el ámbito de la formación no exista un referente profesional claro, para concretarla y definirla. El presente trabajo surge de la preocupación, esperamos compartida, por la consolidación de un título universitario que responda a la formación inicial que necesitan los educadores(as) sociales para afrontar sus futuras funciones profesionales. Más aún cuando la formación inicial del educador(a) social es, una cuestión clave para impulsar el desarrollo profesional de estos profesionales.

Favorecer este proceso de consolidación es nuestro propósito y, en esta línea, nos hemos preocupado por indagar en la formación inicial del educador(a) social en la Universidad de Las Palmas de Gran Canaria.

Más concretamente, la investigación, que a continuación presentamos, tiene como eje principal contrastar nuestra propuesta de funciones generales, denominada *perfil profesional ideal*, con el perfil al que está contribuyendo el profesorado de la titulación en la ULPGC, *perfil profesional real*, a través de un acercamiento a la formación inicial desarrollada en la titulación de Educación Social.

### 1. ESTRATEGIA METODOLÓGICA

Para llevar a cabo dicha investigación, hemos realizado, en primer lugar, una revisión documental que nos ha permitido construir el perfil profesional ideal de un educador(a) social y, posteriormente, a través de la encuestación desvelar cuál es el perfil profesional real al que, en la actualidad, el profesorado de la titulación, en la ULPGC, está contribuyendo.

Es decir, hemos utilizado una estrategia de contraste, para extraer algunas conclusiones que nos permitan acercarnos al perfil profesional de los futuros educadores(as) sociales de la Comunidad Autónoma Canaria y, de este modo, ir consolidando su formación inicial.

## **2. RECOGIDA DE DATOS**

### **2.1. Instrumentos**

En esta investigación se han utilizado dos instrumentos de recogida de información que nos ha permitido elaborar, por un lado, el perfil profesional ideal para el educador(a) social y, por otro, conocer el perfil profesional real del educador(a) social en la ULPGC.

Para alcanzar el primer objetivo se elabora un Guión que nos sirve para ordenar las ideas y seleccionar, posteriormente, la muestra documental que nos permitirá definir dicho perfil profesional. En este Guión se incluyen aspectos relacionados con el concepto de Educación Social, concepto de educador(a) social, sus funciones, ámbitos de actuación y formación requerida; información, toda ella, imprescindible para ir concretando nuestra propuesta.

Para conocer el perfil profesional real hemos procedido de la siguiente manera. Una vez que se ha delimitado el perfil profesional ideal y las habilidades que, a nuestro parecer, permiten al educador(a) social desempeñar las funciones que definen su actividad profesional, el paso siguiente consistió en conocer cuáles de esas habilidades están siendo objetivos de formación del profesorado que imparte docencia en la titulación.

En la evaluación de la formación, el cuestionario es un instrumento útil ya que *«recoge informaciones sobre las percepciones, actitudes, opiniones y características de las personas»* (Cabrera, 2000:210).

Por tanto, el sistema seguido ha sido elaborar un cuestionario, prácticamente cerrado, en el que se le solicita dos tipos de informaciones. Una de ellas, se refiere a los datos personales que caracterizan a cada docente en edad, sexo, titulación, antigüedad en la docencia, departamento, área, curso en el que interviene, asignatura que imparte y su situación contractual.

En un segundo momento, se le presenta una relación de habilidades y se pide al profesorado que nos informe en qué medida cree que contribuye, desde su intervención docente en la titulación de Educación Social, al desarrollo de dichas habilidades. Para ello, se le proporciona una escala de valoración de 1 a 4, siendo 1= nada, 2= poco, 3= suficiente y 4 = bastante. Estas habilidades están vinculadas a las distintas funciones que hemos definidos para el educador(a) social, de tal manera que a partir de esta información, podremos tener conocimiento sobre el tipo de funciones para el que estamos formando a nuestro alumnado y, por tanto, evidenciar el perfil profesional real al que se está favoreciendo.

## 2.2. Las muestras de la investigación

Para poder acercarnos al problema objeto de la presente investigación, se hace necesario dedicar un apartado a la especificación de las muestras utilizadas. En este caso, hablamos de la muestra para construir el perfil ideal propuesto y aquella que nos ha permitido evidenciar el perfil real que, en la actualidad, se desarrolla en la Universidad de Las Palmas de Gran Canaria.

### 2.2.1. Muestra para construir el perfil ideal

La muestra seleccionada que nos ha permitido concretar nuestra propuesta sobre el perfil ideal para el educador(a) social ha sido la siguiente: Petrus, A.(1993), (1994); Riera, J. (1998); Romans, M. (2000).

### 2.2.2. Muestra para evidenciar el perfil real

La población, en este estudio, está claramente delimitada. La forman la totalidad del profesorado que imparte docencia en la titulación de Educación Social, es decir, un total de 25 profesores y profesoras, aunque nuestra referencia será, para analizar algunas variables, de 28 por ser el número de asignaturas que se imparten en la titulación.

Hemos podido acceder, sin embargo, a un número de 20 profesores(as) y un total de 23 cuestionarios ya que se da la circunstancia que algunos de estos profesores, que forman parte del colectivo a estudiar, imparten más de una asignatura en la titulación.

El profesorado, muestra de este estudio, presenta una serie de características personales, formativas y sociolaborales-contextuales que pasamos a detallar a continuación.

#### A. Variables personales

Hemos limitado estas variables al sexo y edad del profesorado.

Edad	nº de profesorado
25-35 años	3
36-45 años	7
46- en adelante	10

Sexo	n° de profesorado
Mujer	9
Hombre	11

**Tabla de Edad de sexo**

### B. Variables formativas

La titulación académica y la antigüedad en la docencia son las dos variables que hemos tenido en cuenta para definir la formación del profesorado.

Las ponderaciones numéricas, del siguiente gráfico, representan la cantidad de docentes titulados en cada una de las licenciaturas señaladas. En la actualidad, existen en la titulación de Educación Social un número de docentes con una formación inicial, mayoritariamente, en Pedagogía, Psicología y Geografía e Historia.

Titulación	n° de profesorado
Psicología	5
Pedagogía	5
Geografía e Historia	4
Sociología	1
Económicas	1
Filología Hispánica	1
Bellas Artes	1
Matemáticas	1
Piano y Violonchelo	1

**Tabla Titulación profesorado**

La siguiente gráfica nos informa sobre la antigüedad en la docencia, apreciándose una cantidad mayor de profesorado con una experiencia docente de 21 a 30 años.

Antigüedad en la docencia	n° de profesorado
0-10 años	6
11-20 años	4
21-30 años	7
Más de 30 años	2

**Tabla de Antigüedad en la docencia**

## C. Variables sociolaborales

Hemos incluido, en este apartado, información que hace referencia al departamento y área de conocimiento en la que está inscrito el profesorado de la titulación.

Antigüedad en la docencia	nº de profesorado
0-10 años	6
11-20 años	4
21-30 años	7
Más de 30 años	2

**Tabla Departamento**

Las ponderaciones numéricas representan la cantidad de profesorado de cada uno de los departamentos implicados en el plan de estudios. Respecto a este ítem se puede afirmar que el departamento de Psicología y Sociología y el departamento de Educación sostienen el peso de la docencia en la titulación.

Más detalladamente, esta información se describe, en el cuadro siguiente, vinculando al profesorado a las áreas de conocimiento.

Área de conocimiento	nº de profesorado
Didáctica y Organización Escolar	4
Teoría e Instituciones Educativas	3
Sociología	2
Psicología Evolutiva y de la Educación	2
Psicología del Desarrollo	1
Psicología Social	1
Didáctica de la Lengua y la Literatura	1
Historia Moderna	1
Geografía Humana	1
Didáctica de las Ciencias Sociales	1
Didáctica de la Expresión Plástica	1
Análisis Matemático	1
Didáctica de la Expresión Musical	1

**Tabla Área de conocimiento**

### 3. PROPUESTA DE FUNCIONES Y COMPETENCIAS DEL EDUCADOR(A) SOCIAL

A pesar de las dificultades que conlleva especificar las funciones de los educadores(as) sociales, teniendo en cuenta la diversidad de realidades sociales donde intervienen, diversos autores (Petrus, 1993:206 y 1994:58), Riera, J. (1998:77) y Romans, (2000: 152 y ss.) han aportado algunas ideas y puntos de vista que nos han permitido acercarnos a este tema y aportar una propuesta de funciones generales para el educador(a) social, independientemente del ámbito de intervención donde se ubique profesionalmente. No obstante, queremos dejar constancia de que las funciones de cualquier profesional varían en función de los contextos y de las demandas que, en cada momento, se soliciten. Es por esto, que las funciones que, a continuación enunciamos, deben entenderse con una propuesta con validez temporal.

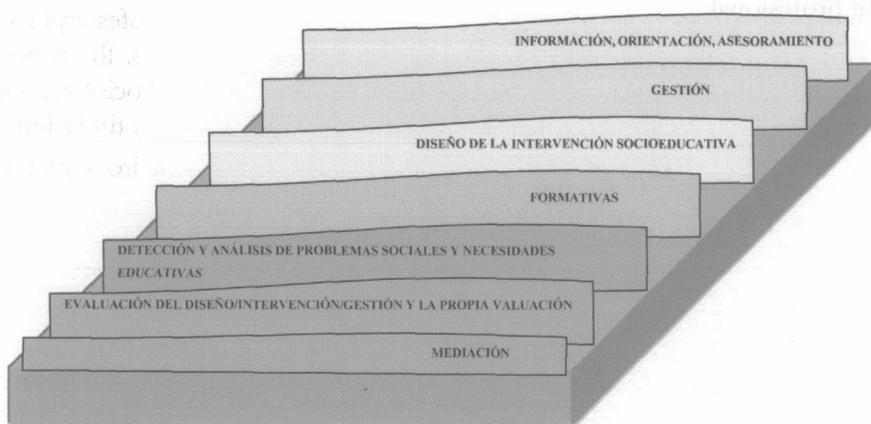


Gráfico 1: Funciones propuestas para el educador(a) social

Si algún sentido tiene, para nosotros, haber realizado esta propuesta es porque pensamos que la formación inicial del educador/a social debe responder a la adquisición de las competencias necesarias para el desarrollo de las funciones encomendadas a este profesional. Por tanto, se hacía prioritario definir dichas funciones.

Comencemos por definir lo que entendemos por competencia. Reconocemos de antemano la dificultad y necesidad, por otro lado, de adoptar y explicitar el significado, que para nosotros tiene el término, dada la multitud de interpretaciones que, sobre el concepto, han realizado los diferentes autores. Nosotros, cuando hacemos referencia a él nos referimos a: *Los tipos de habilidades, conocimientos y actitudes que forman la base de una práctica profesional efectiva* (Fiel, 1994: 8).

Hacemos referencia, por tanto, a lo que el educador/a social tiene que *saber o conocer*, es decir, a todos aquellos conocimientos de carácter científico, jurídico, administrativo, etc. que necesita ir adquiriendo para abordar las situaciones que se le presenten en su ejercicio profesional; a lo que tiene que *saber hacer*, o lo que es lo mismo, a las habilidades necesarias para la aplicación de los conocimientos y, por último, a como tiene *que ser y saber estar* que no es otra cosa que las actitudes y las habilidades sociales que cada educador/a debe poseer.

Si tratáramos de reunir las aportaciones realizadas, sobre este aspecto, por Romans (2000) y Petrus (1993) y las nuestras, podríamos representar dicha fusión de la siguiente manera (ver cuadro 1). No obstante, quisiéramos señalar que aún pareciéndonos importante precisar los conocimientos y actitudes necesarias para el desarrollo de las funciones definidas, nuestro trabajo y esfuerzo se va a concentrar en detallar las habilidades que tendrá que desarrollar el educador(a) social para llevar a cabo las funciones, que hemos propuesto, y que definen su perfil profesional.

Competencias		
Conocimientos	Habilidades	ACTITUDES
<ul style="list-style-type: none"> <li>♦ Conocimiento general y/o específico de las disciplinas básicas que se consideren necesarias para el desempeño de su trabajo. *</li> <li>♦ Conocimiento del medio. *</li> <li>♦ Conocimiento de metodologías y de un &lt;&lt;saber hacer&gt;&gt; *</li> <li>♦ Conocimiento de sus funciones para intervenir con conocimiento de causa en las tareas que le son propias*</li> <li>♦ Conocimiento de sus capacidades y limitaciones en el desempeño de su trabajo *</li> </ul>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Identificar las necesidades educativas que presentan las personas, grupos y comunidad.</li> <li>2. Identificar, delimitar y definir problemas</li> <li>3. Utilizar diferentes fuentes de información para recoger hechos, datos, opiniones</li> <li>4. Relacionar las informaciones obtenidas y extraer conclusiones a partir de ellas</li> <li>5. Analizar e interpretar críticamente la realidad social, la información obtenida, las actuaciones, etc.</li> <li>6. Comprender el entramado de la estructura social como elemento generador de problemas sociales y socioeducativos</li> <li>7. Involucrar a las personas afectadas a la toma de decisiones relativas a su propio desarrollo.</li> <li>8. Resolver conflictos que se le presenten en su desarrollo profesional</li> <li>9. Hacer consciente a la persona o al colectivo de sus limitaciones y posibilidades en cada momento.</li> <li>10. Integrar en los programas socioeducativos aspectos relacionados con la orientación y el asesoramiento personal, social y laboral</li> <li>11. Reflexionar sobre las situaciones sociales, la actuación profesional, sobre sus propias capacidades, limitaciones y posibilidades</li> <li>12. Diseñar proyectos educativos individuales, grupales y comunitarios</li> <li>13. Definir los objetivos educativos que se pretenden abordar atendiendo a criterios de claridad, pertinencia y realismo</li> <li>14. Utilizar estrategias formativas que nos permitan provocar aprendizajes en los destinatarios</li> <li>15. Coordinar la intervención educativa con el trabajo de otros profesionales y servicios que inciden sobre la persona, grupo o comunidad (+) en una perspectiva interdisciplinar y sinérgica</li> <li>16. Capacidad para protegerse del desgaste psicológico producto del trabajo y el contacto directo con personas y sus problemas</li> <li>17. Tomar decisiones               <ul style="list-style-type: none"> <li>-teniendo en cuenta las necesidades de los usuarios, la legislación y las orientaciones de la organización donde se trabaja (*)</li> <li>-a partir de la información obtenida previamente o a partir de una experiencia (+)</li> </ul> </li> <li>18. Observar personas, situaciones, roles, relaciones, climas, etc.</li> <li>19. Elaborar informes (+)</li> <li>20. Evaluar la planificación, la gestión, la ejecución y la propia evaluación del programa</li> <li>21. Elaborar y aplicar instrumentos de evaluación que nos permita constantemente recoger información para adaptar la intervención educativa a la situación (+)</li> <li>22. Seleccionar y usar diferentes recursos</li> <li>23. Dinamizar las relaciones de grupo</li> <li>24. Canalizar correctamente las demandas y necesidades de los destinatarios (+)</li> <li>25. Capacidad para gestionar recursos</li> <li>26. Capacidad de negociación</li> <li>27. Seleccionar y utilizar técnicas para el trabajo en grupo teniendo como referencia los objetivos establecidos</li> <li>28. Desarrollar la creatividad y originalidad</li> <li>29. Utilizar técnicas e instrumentos de investigación socioeducativa</li> <li>30. Capacidad de trabajo en equipo</li> <li>31. Liderar equipos siempre que se asuma una responsabilidad de dirección o coordinación de alguna entidad (*)</li> <li>32. Seleccionar conocimientos pertinentes para adaptarlos al contexto de cada situación educativa</li> <li>33. Promover la participación en el debate sobre diferentes cuestiones</li> <li>34. Proponer líneas de actuación pertinentes</li> <li>35. Determinar prioridades de orientación e intervención</li> <li>36. Realizar el seguimiento de grupos y personas</li> <li>37. Potenciar espacios y recursos que favorezcan la socialización</li> <li>38. Determinar las expectativas, motivaciones y posibilidades de las personas implicadas en procesos de formación ocupacional</li> <li>39. Detección de las necesidades y exigencias ocupacionales y profesionales</li> <li>40. Preparación y elaboración de materiales educativos</li> <li>41. Comunicar informaciones, opiniones, etc.</li> <li>42. Gestionar administrativamente y económicamente el centro de trabajo</li> <li>43. Poner en contacto a las personas, facilitando encuentros</li> <li>44. Ayudar a los grupos a organizarse a partir de iniciativas concretas</li> <li>45. Integrar en programas socioeducativos decisiones que afecten a todas y cada una de las variables que, directa o indirectamente, estén vinculadas a la situación que se pretende abordar</li> </ol>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Carácter abierto, dinámico y optimista</li> <li>➤ Creativo y capaz de afrontar situaciones no previstas</li> <li>➤ Empatía</li> <li>➤ Tolerante y con resistencia a la frustración</li> <li>➤ Sabrá escuchar</li> <li>➤ Será una persona con un alto grado de sinceridad</li> <li>➤ Actualización constante</li> <li>➤ Sensibilizado con la realidad social</li> <li>➤ Flexibilidad</li> <li>➤ Madurez personal y equilibrio personal + utiliza la autocrítica y la revisión permanente como fórmulas para mejorar el desarrollo de su profesión que apoya alternativas innovadoras de mejora</li> <li>➤ posee una actitud constructiva</li> <li>➤ Sentido de la responsabilidad y del compromiso</li> <li>➤ Actitud favorable hacia el cambio</li> <li>➤ Iniciativa personal</li> </ul>

Cuadro 1: Competencias del educador/a social

## 4. RESULTADOS E INTERPRETACIÓN DE LOS DATOS DE LA ENCUESTA

### 4.1. Nivel de desarrollo de cada una de las habilidades

La información que el siguiente gráfico representa nos relaciona el valor que el conjunto del profesorado le ha asignado a cada una de las habilidades.

El gráfico nos señala que existe un alto grado de desarrollo en las habilidades 5, 6, 7, 14, 18 ya que son trabajadas por todo el profesorado de la titulación. Es decir, no existe nadie que las haya señalado con el valor 1 (nada).

Éstas son:

- La habilidad 5, proporciona elementos de análisis que permitan al alumnado comprender el entramado social.
- La habilidad 6, contribuye a la reflexión sobre cómo debe ser la actuación del educador(a) social.
- La habilidad 7, contribuye a la reflexión sobre cómo debe ser la intervención educativa.
- La habilidad 14, valorar y reconocer las ventajas del trabajo en equipo.
- La habilidad 18, desarrolla el sentido crítico en su alumnado.

Parece existir un acuerdo, aunque no explícito, sobre la importancia que para el educador(a) social tiene el reflexionar y comprender críticamente el entorno social y la manera de incidir en él, a la vez que, en la forma en que este profesional ha de llevar a cabo su actividad profesional.

De una manera significativa, también, resaltan las habilidades 2, 4, 5, 6, 8, 13, 16, 18 por ser las que han señalado un alto porcentaje de profesorado con el valor 4 (bastante).

Estas son:

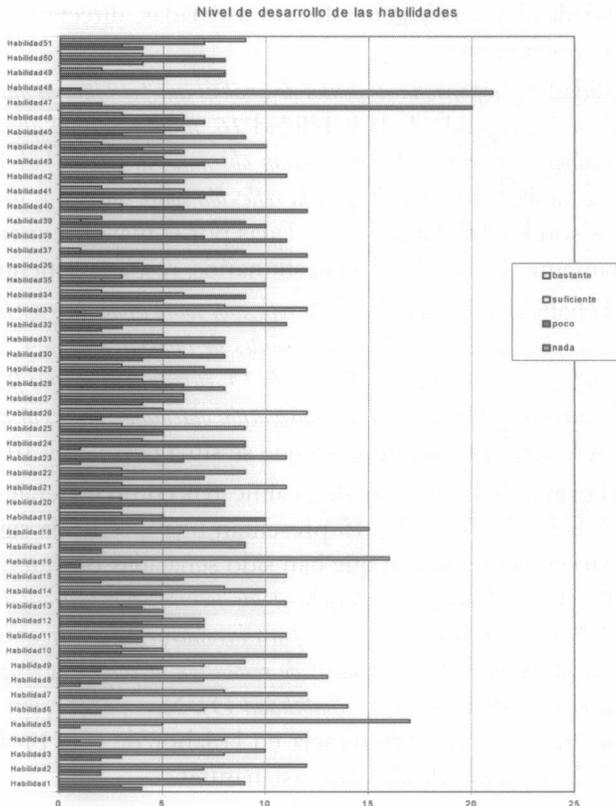
- La habilidad 2, contribuye al uso y manejo de diferentes fuentes de información.
- La habilidad 4, contribuye a que el alumnado sea capaz de interpretar la información obtenida a través de distintas fuentes.
- La habilidad 5, proporciona elementos de análisis que permitan al alumnado comprender el entramado social.
- La habilidad 6, contribuye a la reflexión sobre cómo debe ser la actuación del educador social.
- La habilidad 8, contribuye a la reflexión sobre cómo debe ser la realidad social.

- La habilidad 13, ejercita técnicas que faciliten la comunicación del educador(a) social con los demás.
- La habilidad 16, propicia que el alumnado sea capaz de extraer conclusiones a partir de la información obtenida.
- La habilidad 18, desarrolla el sentido crítico.

Por último, en esta gráfica se aprecia que no es objetivo prioritario (valor 4) para ningún profesor(a) de la titulación las habilidades 48, 47, 37, 36.

- 36, enseña cómo se realiza la evaluación de la planificación.
- 37, enseña como se realiza la evaluación de la gestión.
- 47, enseña a gestionar administrativamente un centro de trabajo.
- 48, enseña a gestionar económicamente un centro de trabajo.

Estas habilidades están asociadas a las funciones de evaluación y gestión y son, además, habilidades exclusivas de dichas funciones.



## 4.2. Nivel de desarrollo de las habilidades por el conjunto del profesorado

El siguiente gráfico que presentamos nos proporciona información sobre el número de cuestionarios y, por tanto, de profesorado que tiene como objetivos educativos prioritarios el desarrollo de algunas de las habilidades propuestas.

En este caso, para elaborar esta gráfica hemos tomado de referencia el valor 4 (bastante) por entender que, cuando el profesorado señala una habilidad con este valor es porque la identifica como un objetivo educativo prioritario de su asignatura.

Las habilidades de la 1 a la 18 las caracteriza el no ser habilidades específicas de una función en particular sino que son comunes a varias o a todas las funciones del educador(a) social. A partir de la habilidad 19 hasta la habilidad 51 son habilidades específicas que nos permiten desempeñar una función concreta. Sin embargo, es el primer bloque de habilidades, en términos generales, las que están siendo objetivos educativos prioritarios para un número considerable de profesorado de la titulación. Nos parece, por otra parte, lógico, ya que se trata de habilidades básicas y generales no asociadas, directamente, a ninguna disciplina de conocimiento.

Así, la habilidad 5, *proporciona elementos de análisis que permitan al alumnado comprender el entramado social*, seguida de la habilidad 16, *propicia que el alumnado sea capaz de extraer conclusiones a partir de la información obtenida*, la habilidad 18, *desarrolla el sentido crítico* y la habilidad 6, *contribuye a la reflexión sobre cómo debe ser la actuación del educador(a) social* son las habilidades abordadas por el mayor número de profesorado, concretamente, 17, 16, 15, 14 cuestionarios, respectivamente.

Le siguen la habilidad 8, *contribuye a la reflexión sobre cómo debe ser la realidad social*; la 2, *contribuye al uso y manejo de diferentes fuentes de información*; la 4, *interpretar la información obtenida a través de distintas fuentes*; la 13, *ejercita técnicas que faciliten la comunicación...* y la 3, *sea capaz de relacionar la información obtenida a través de diferentes fuentes*, que han sido señaladas por un número que se sitúa entre 13 y 10 cuestionarios.

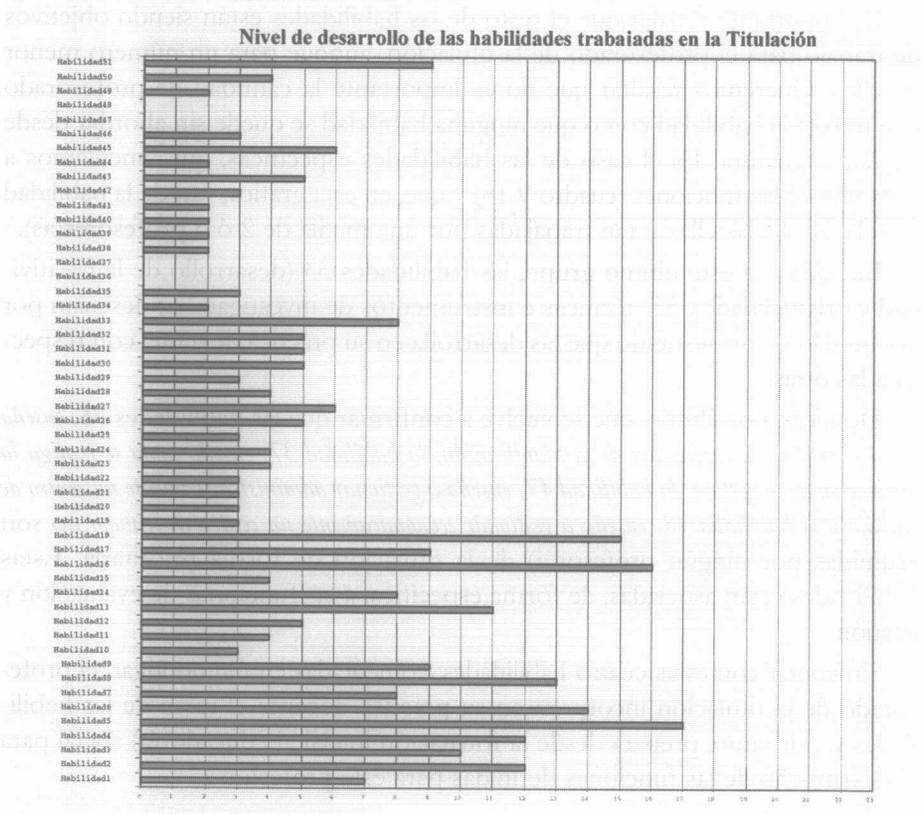
Dentro del grupo de las habilidades, calificadas como generales, o no específicas, las habilidades 10, 11, 12 y 15 presentan una diferencia significativa con respecto al resto en la medida en que han sido señaladas por un número menor de profesorado. Éstas hacen referencia a *las técnicas para afrontar el desgaste psicológico (habilidad 10)*, *la reflexión y pautas para involucrar a las personas afectadas en la toma de decisiones (la habilidad 11)*, *técnicas de resolución de conflictos (habilidad 12)* y *las habilidades para la toma de decisiones... (habilidad 15)*. Nos parece, sin embargo, que son habilidades de enorme importancia en la labor de este profesional y que podría requerir la atención desde otras asignaturas.

Es importante señalar que el resto de las habilidades están siendo objetivos de trabajo para el profesorado de la titulación, aunque para un número menor de ellos. Queremos resaltar que no es importante la cantidad de profesorado que trabaja la habilidad como que ninguna habilidad se quede sin abordar desde alguna asignatura. Es el caso de las habilidades específicas, que vinculamos a cada una de las funciones (cuadro 9-15) y que, en esta gráfica, van de la habilidad 19 a la 51. Todas ellas están trabajadas por una media de 2 ó 3 profesores(as).

Incluidas en este último grupo, las habilidades 33 (desarrollo de la creatividad y originalidad) y 51 (técnicas e instrumentos de investigación) destacan por la cantidad de profesorado que las desarrolla en su práctica docente, con respecto a las otras.

Destacar, por último, que se vuelve a confirmar que las habilidades 36, *enseña cómo se realiza la evaluación de la planificación*, la habilidad 37, *enseña como se realiza la evaluación de la gestión*, la habilidad 47, *enseña a gestionar administrativamente un centro de trabajo* y la habilidad 48, *enseña a gestionar económicamente un centro de trabajo* no son asumidas por ningún profesor(a) de la titulación de forma prioritaria. Estas habilidades están asociadas, de forma específica, a las funciones de evaluación y gestión.

Sin contar con estas cuatro habilidades, comentadas en último lugar, el profesorado de la titulación incorpora en su práctica docente el resto de las habilidades y, por tanto, prepara desde la formación inicial al educador(a) social para el desempeño de las funciones definidas para este profesional.



### 5. CONCLUSIONES

Los datos obtenidos, en esta investigación, nos permiten llegar a las siguientes conclusiones respecto al problema que, inicialmente, nos planteamos.

Con esta propuesta como base y a través de la percepción del profesorado sobre la formación inicial del educador(a) social en la ULPGC, podemos concluir que dicha formación inicial no responde a la totalidad de las habilidades vinculadas a las funciones propuestas para el educador(a) social. No obstante, de las 51 habilidades propuestas, a excepción de cuatro de ellas, el resto son abordadas por el profesorado de la titulación, en su conjunto. Las habilidades que no son asumidas por ningún profesor o profesora de la titulación son:

- 36, enseña cómo se realiza la evaluación de la planificación.
- 37, enseña como se realiza la evaluación de la gestión.

- 47, enseña a gestionar administrativamente un centro de trabajo.
- 48, enseña a gestionar económicamente un centro de trabajo

Estas habilidades están asociadas a las funciones de evaluación y gestión y son, además, habilidades exclusivas de dichas funciones.

Existen habilidades, aquéllas que hemos denominado generales o comunes a varias o todas las funciones, a las que un número considerable de profesorado se suma a trabajar y otras, que definimos como específicas de cada una de las funciones, que son objetivo de dos o tres profesores(as).

Por tanto, podemos afirmar, a raíz de los datos, que el perfil profesional, al que en la actualidad se está contribuyendo en la ULPGC, coincide, en términos generales, con el perfil profesional propuesto como ideal. No obstante, en la medida en que no existe una coincidencia total es necesario llevar a cabo algunos ajustes en los diferentes programas del plan de estudio de Educación Social.

De manera más general, apuntamos otras conclusiones. Retomando la preocupación de ir consolidando una formación inicial que se ajuste a las exigencias profesionales es imprescindible iniciar líneas de investigación, desde diferentes frentes, que respondan a cómo se concibe y qué funciones van a ejercer, específicamente, los educadores y educadoras sociales, en nuestra comunidad autónoma.

En consecuencia, es necesario plantear estudios que profundicen y analicen, en nuestro contexto y con detalle, cada uno de los ámbitos de intervención, contando con la participación de sus profesionales, y extraer, de esta actuación, las funciones que éstos están desempeñando en cada ámbito, servicio o programa. Hemos de traducir, posteriormente, estas funciones en competencias que conformarán, en la institución universitaria, el diseño del currículo de la titulación. En este sentido creemos, que la aproximación que hemos realizado puede entenderse como un punto de partida que nos sirva para contrastar las opiniones de los profesionales sobre sus funciones y las competencias requeridas.

Esta idea cobra fuerza en la medida que creemos que los planes de estudio deben estar en permanente revisión en función de cómo va evolucionando la realidad, existiendo la necesaria flexibilidad en el curriculum. Todo ello, implica favorecer un estudio permanente del campo social para que la formación inicial no se desajuste con respecto a las necesidades reales de la profesión.

Es más, la compleja realidad social en la que interviene el educador(a) social precisa de la investigación y de la formación continua. Esta situación hace que nos cuestionemos, por ejemplo, ¿qué tipo de formación pueden ir recibiendo los educadores(as) sociales una vez acabada la formación inicial?, ¿cómo se

están formando los profesionales en la institución universitaria? o ¿de qué modo, esta formación les servirá para el cumplimiento y el desarrollo de su profesión?

Nos parece importante matizar que cuando expresamos la necesidad de establecer conexiones entre la formación en el ámbito universitario y mundo laboral, esta cercanía a la realidad no implica sólo establecer un programa de prácticas o que los profesionales participen en la formación, es imprescindible implicar en un proceso conjunto a las entidades profesionales en el diseño, puesta en marcha y evaluación de los planes de formación.

Éstos pueden ser algunos retos que, de forma apremiante, debemos de plantearnos si nuestro objetivo, desde la Universidad, es realizar una contribución real a esta incipiente profesión.

## BIBLIOGRAFÍA

- CABRERA, F. (2000). *Evaluación de la formación* Madrid: Síntesis.
- FIELD, B. (1996). Skills and competencies of beginning teacher, en Field, B. y Field, T., *Teachers as mentors: a practical guide* (pp. 8-25). London: *The Falmer press*.
- PETRUS, A. (1993). Educación social y perfil del educador /a social, en Sácz, J. (coord.), *El educador social* (pp.165-213). Murcia: Universidad de Murcia.
- PETRUS, A. (1994). Los estudios universitarios de educación social. Estrategias de actuación, en Muñoz, A., *El educador social: profesión y formación universitaria* (pp. 45-60). Madrid: Popular.
- RIERA, J. (1998). *Concepto, formación y profesionalización de: el educador social, el trabajador social y el pedagogo social. Un enfoque interdisciplinar e interprofesional*. Valencia: Nau Libres.
- ROMANS, M. (2000). Formación continua de los profesionales en educación social, en Romans, M., Petrus, A. y Trilla, J., *De profesión: educador/a social* (pp. 151- 277). Barcelona: Paidós.