

El orientador educativo como imagen del progreso de la sociedad actual. Un estudio sobre sus procesos de formación profesional*

The school counselor as an image of progress, today's society. A study on vocational training processes

María Cinta Aguaded Gómez**

José Ignacio Aguaded Gómez***

Fecha de recepción: 25/02/2011

Fecha de aceptación: 7/06/2011

Resumen

Los Equipos de Orientación Educativa son ejes centrales en el desarrollo y la promoción de una educación integradora y personalizada. En este estudio se analizan las variables relativas a la formación inicial y continua que reciben los equipos, partiendo de los cambios que la sociedad de la información está provocando en todo el ámbito educativo, y por ende en la orientación. Para ello, la universidad ofrece, dentro de sus planes de estudios, una formación inicial para dotar a los futuros profesionales de la orientación educativa de la cualificación adecuada para ejercer su profesión, y, por otro lado, desde la Administración se ofrece modalidades formativas para compensar y actualizar este perfeccionamiento. En este trabajo se indaga por las percepciones de los profesionales de los equipos, para acercarse a la realidad cotidiana que condiciona el funcionamiento de estos Servicios de Apoyo a la Orientación en los centros de la

provincia de Huelva (España), que ofrece líneas y propuestas de mejora.

Palabras claves: Orientación, Equipos de Orientación Educativa, TIC, formación, innovación.

Abstract

Educational Guidance Teams are the central axis in the development and promotion of an integrative and personalised education. This study analyses the variables relative to the initial and continuous training the Teams receive, based on the changes the information society is causing across the entire educational environment, and hence in educational guidance. On the one hand University study plans offer initial training to provide future professionals with educational guidance of sufficient calibre to enable them to exercise their profession; on the other, Government bodies impart training modules to reinforce

* Artículo que presenta los resultados del proyecto de investigación "Los equipos de orientación educativa en la comunidad andaluza" auspiciado por la Universidad de Huelva, España.

** Doctora en psicopedagogía por la Universidad de Huelva, Licenciada en Psicología por la Universidad de Sevilla, Licenciada en Pedagogía por la misma universidad. Profesora asociada en la Universidad de Huelva, investigadora del Grupo Ágora y orientadora de los Equipos de Orientación Educativa. Correo electrónico: mariacinta.aguaded@dedu.uhu.es

*** Vicerrector de Tecnologías, Innovación y Calidad de la Universidad de Huelva, Investigador Principal del Grupo de Investigación «Ágora» (PAI-HUM-648) del Plan Andaluz de Investigación; y Director de la Revista Científica Iberoamericana «Comunicar» Correo electrónico: aguaded@uhu.es.

and update this training. This work examines the perceptions of teaching professionals by means of a questionnaire and group discussion as instruments for gathering information, drawing us closer to the day-to-day reality that conditions the working of these Guidance Support Services in centres in the province of Huelva (Spain), offering lines and proposals for improvement.

Key words: Educational Guidance. Educational Guidance Working Groups, ICTs, Training, Innovation.

Introducción

Los equipos de orientación educativa - EOE son estructuras de asesoramiento y orientación dependientes de la Consejería de Educación, con carácter multidisciplinar formados por distintos profesionales funcionarios: psicólogos, pedagogos, psicopedagogos, médicos, maestros de educación compensatoria (poblaciones desfavorecidas socialmente) educadores sociales y logopedas. Actúan con carácter itinerante y zonal en los centros educativos de educación infantil (3 a 5 años) y educación primaria (6 a 12 años) en tres ámbitos fundamentales: profesores, alumnado y familias Su prioridad en colaborar con la calidad de la enseñanza (mejorar los procesos de enseñanza aprendizaje, modificar la metodología asesorar a las familias en la educación de los hijos, colaborar con el profesorado en la puesta en práctica del currículo y su adaptación a los alumnos con discapacidad, desventaja social o dificultades de aprendizaje y la atención directa al alumnado que necesita algún tipo de apoyo educativo) les confiere la necesidad de una formación constante y permanente para mantenerse en un proceso de innovación y perfeccionamiento.

Esta formación se recibe por un lado por la universidad (formación inicial) y por otra por el centro del profesorado (formación continua), institución dependiente de la Consejería de Educación dedicada a la formación tanto del profesorado como de los profesionales de los equipos de orientación. Sus modalidades de formación son: cursos, congresos, jornadas, grupos de trabajos (formación por áreas de conocimientos:

educación para la salud, educación especial a alumnos con discapacidades... formadas por profesionales de distintas zonas educativas con inquietudes formativas similares).

La formación es, por tanto un elemento esencial para cubrir con éxito cualquier labor que se emprenda, y más aún si está referida a la educación. Para desarrollar las tareas orientadoras es necesario contar con una formación inicial de base que se adquiere en la universidad y que tiene que consolidarse y actualizarse una vez que se ingresa en el campo laboral. Esta formación no siempre es adecuada, tanto cuando se es novel y se inicia las funciones que requiere la intervención psicopedagógica como cuando se adquiere experiencia, pero los modelos, objetivos y competencias cambian y se transforman de forma vertiginosa. Por tanto, es necesario detectar y especificar las necesidades de formación tomando como referencia las competencias actuales que estos profesionales de la orientación poseen y las que necesitan asumir para garantizar el buen desarrollo de la función orientadora.

Para aclarar este concepto podemos traer a colación la clasificación aportada por Oliver (1999) en la que se especifica los aspectos que vamos a considerar en este artículo:

1. La necesidad de formación: es la diferencia existente entre el nivel de competencia actual de un profesional de la orientación y el necesario para que este pueda desarrollar sus funciones de forma satisfactoria, a la vez que vaya configurando su desarrollo profesional. Hablar de necesidad implica buscar soluciones óptimas para reducir dicha necesidad, y éstas deben ser de carácter formativo.
2. Análisis de necesidades formativas: es un proceso mediante el cual se detectan y especifican las necesidades de formación tanto a nivel individual como organizativo. Ello supone la utilización de técnicas que permitan separar las voluntades de las necesidades reales y después clasificar cuáles de las necesidades descubiertas son realmente necesidades formativas. Este proceso constituye la primera fase de los procesos de gestión y de planificación de la formación y está formado por dos

subprocesos: (a) detección de necesidades y (b) identificación.

3. Detección de necesidades: consiste en la exploración y búsqueda de necesidades y en la ordenación de éstas por grados de prioridad. Este proceso se realiza sobre la base de lo que cuesta ignorar las necesidades, comparado con su impacto en la sociedad y en la organización
4. Identificación de necesidades: consiste en la determinación de las causas de una necesidad.

El proceso de identificación pone las bases para la posterior planificación de la intervención que eliminará o reducirá el problema.

5. Problema: es una necesidad seleccionada con el objetivo de eliminarla o reducirla. Los orientadores ahora disponen de múltiples instrumentos TIC para la evaluación y el diagnóstico, programas y materiales formativos multimedia (potenciadores de la motivación, comprensión, aprendizaje...) para aplicar en las intervenciones educativas, inagotables fuentes de información útiles para la orientación vocacional y programas interactivos para la identificación de aptitudes y afinidades, nuevos canales de comunicación familia-escuela.

Al igual que los alumnos, los profesionales de la orientación necesitan una alfabetización digital debido a que estamos en una sociedad altamente tecnológica y cada vez más la Consejería de Educación apunta por la creación de los centros TIC (donde los alumnos aprenden a través de los medios: ordenadores, pizarras digitales, conexión a Internet...) que les permita utilizar de manera eficaz y eficiente estos nuevos instrumentos que constituyen las TIC en sus actividades profesionales: docentes, de orientación, de investigación, de gestión de uso personal.

Necesitan competencias instrumentales para usar los programas y los recursos de Internet, pero sobre todo necesitan adquirir competencias pedagógicas para el uso de todos estos medios TIC en sus distintos roles como mediador: orientador, asesor, evaluador, tutor, prescriptor de recursos para el aprendizaje, fuente de infor-

mación, organizador de aprendizajes, modelo de comportamiento a emular, entrenador de aprendices, motivador. Por ello, es necesario comprobar que necesidades formativas presentan y demandan.

1. Material y métodos

Colás y Buendía (1994) afirman que la investigación educativa parte de una situación problemática a la que el investigador no sabe dar respuesta con los conocimientos previos que poseen. En muchas ocasiones, en la práctica educativa diaria observamos situaciones que desde una óptica cotidiana podemos interpretarlas y darle explicaciones; sin embargo, es necesario recurrir a la investigación para que esa interpretación tenga más validez, ya que se basa en datos constatables.

¿Qué pretendemos con esta investigación? ¿Cómo ha surgido? ¿De qué situación partimos? ¿Qué nos puede aportar? Esta investigación surge como proceso de una parte de una tesis doctoral cuyo origen se sustenta en la necesidad vivenciada por los orientadores académicos de realizar un estudio exhaustivo del sistema de orientación que existe en nuestro país, sus planteamientos, sus carencias y propuestas de mejora. Así desde la Universidad de Huelva, situada al sur de España dentro de la Comunidad Autónoma de Andalucía se define este proyecto presentado como tesis doctoral de la Licenciatura de Psicopedagogía.

Como primer paso para iniciar un estudio de este tipo deben estar claramente definidas las líneas de investigación que plantea, los presupuestos de los que partimos y los objetivos tanto generales como específicos que nos proponemos. Se inserta dentro de los programas doctorales del Departamento de Educación.

En todo proyecto de investigación hay cuestiones en torno a las cuales gira el proceso y a las que tratamos de dar solución. Como hemos aludido en la introducción, con las distintas reformas educativas que han sucedido, los Equipos de Orientación Educativa han tenido que ajustar sus intervenciones a distintos modelos; su forma de actuar se ha modificado, los distintos perfiles

profesionales que lo componen poseen unas directrices diferentes, los recursos con que cuentan y que necesitan van transformándose; su labor es distinta y su motivación ante la intervención se modifica. Por tanto, es importante comprobar si esta institución educativa en Andalucía puede enfrentarse a la dura labor que le plantea el nuevo modelo de orientación que se refleja en la LEA (Ley de Orientación Andaluza). Por tanto, las cuestiones que constituyen el eje de nuestra investigación podían quedar formuladas de la siguiente manera:

1. ¿La formación inicial que reciben los Equipos de Orientación Educativa es suficiente para afrontar las funciones que les encomienda la administración?
2. ¿El Plan de Formación Anual responde a las necesidades formativas que presentan sus profesionales?
3. ¿Cuál es el tipo de formación que demandan?
4. ¿Las demandas de formación corresponden con los cambios originados en la sociedad de la comunicación e información en que nos vemos inmersos?
5. ¿Están los Equipos de Orientación Educativa preparados para la innovación en orientación?

Una vez que hemos elaborado las premisas o líneas que van a seguir la investigación, definimos el objetivo general de la misma:

1. *Recabar las necesidades formativas que presentan los diferentes perfiles profesionales.* Con este objetivo se pretende conocer, por un lado la formación inicial que reciben los profesionales de los Equipos por parte de la Universidad y, por otra sí las acciones formativas emprendidas por la administración educativa a través de entidades como el Centro de Profesorado u otros organismos públicos satisfacen en la práctica a los componentes de los EOE y ven cubiertas sus necesidades de formación continua para abordar su intervención desde el modelo institucional.

Una vez que hemos concretado los objetivos y establecido las distintas fases del proceso investigador, es necesario precisar “el campo”, esto es, “el contexto físico y social en el que tienen lugar los

fenómenos objeto de la investigación” (Rodríguez y otros, 1996: 103). La población es la constituida por los profesionales de los Equipos que actualmente trabajan en la provincia de Huelva durante el curso 2007/08.

Tras haber especificado los objetivos de nuestro trabajo, las fases de la investigación y seleccionada la muestra, las hipótesis y variables que nos han de guiar, consideramos oportuno concretar los procedimientos que hemos empleado para recoger los datos que, con posterioridad, habrán de ser analizados e interpretados. Nuestra investigación conjuga las técnicas cuantitativas y cualitativas, por tanto utilizaremos como instrumento el cuestionario y el grupo de discusión.

Según Fox (1981), la técnica de recogida de datos puede clasificarse de encuesta, ya que preguntamos al sujeto sobre los aspectos que son objeto de nuestra investigación.

El cuestionario de nuestra investigación se constituyó como un documento muy amplio y complejo, cuya elaboración exigió un trabajo arduo. Para su primer esbozo se partió de los objetivos de la investigación y se empezó a delimitar los distintos bloques que constituirían su estructura general. Comenzamos a elaborar una batería de cuestiones que respondieran a cada uno de los objetivos y a darle forma.

Con el objeto de encontrar el instrumento adecuado, analizamos varios cuestionarios referidos a Equipos Psicopedagógicos de otros autores que habían realizado investigaciones con características similares: Rus (1996), Hernández

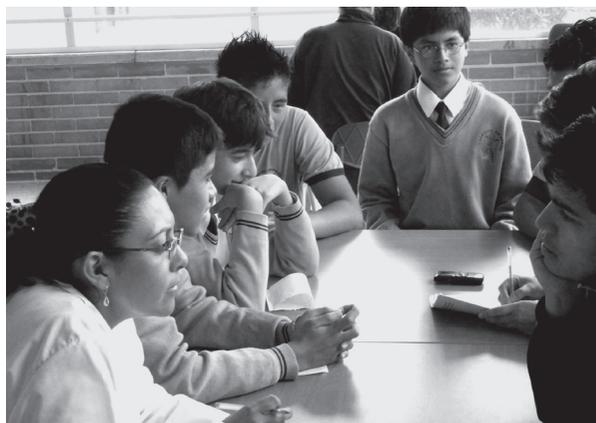


Imagen proyecto con la radio también se aprende. 2010

(2000), Fernández (2003). Ninguno cubría plenamente los objetivos de nuestra investigación, por ende, decidimos en base a todo lo anterior construir nuestro propio cuestionario, que fue redactado como boceto de forma provisional. Los objetivos que aquí planteamos corresponden con la parte sexta del cuestionario dedicada a la formación, puesto que en él se han analizado otros aspectos no integrados en el artículo.

Como técnica cualitativa y para completar los datos se incluyó un grupo de discusión, que es una reunión de personas que discuten sobre un tema de interés común, con la ayuda de un coordinador. En nuestro caso se centró en la formación.

Antes de iniciar nuestro grupo de discusión es importante conocer la finalidad: adquirir más información sobre un tema y/o tomar decisiones conjuntas. Es deseable que el grupo sea lo suficientemente heterogéneo para obtener visiones diversas sobre el tema y lo suficientemente homogéneo para que exista una base de conocimientos común a todos, sin requerir un desarrollo desde cero. Estas condiciones se dieron en nuestro grupo.

2. Análisis de la información

2.1 Procedimiento

El proceso de tabulación y clasificación de los datos obtenidos es una etapa esencial de la investigación. Por ello, una vez aplicado el cuestionario se realizó el proceso de recogida de datos, vaciado y análisis de los mismos, obtención de conclusiones y propuestas de mejora, lo que nos llevó a elaborar un guión para llevar a cabo el grupo de discusión que nos serviría para contrastar los datos cuantitativos con los cualitativos.

Los cuestionarios cumplimentados fueron sometidos a una comprobación y análisis. Para ello, una vez que los teníamos todos en nuestro poder, realizamos en un primer lugar un proceso de *editing*, que consiste en revisarlos para detectar o eliminar en lo posible los errores y omisiones que pudieran presentar una vez aplicados de forma piloto. De este modo, la información estaba dispuesta para la aplicación de las oportunas técnicas de procesamiento, tratamiento y análisis.

Una vez realizado este proceso procedimos a su registro, elaborando unas “variables de codificación” sobre una base de datos. Realizadas las correspondientes estructuras para el registro de la información, procedimos al vaciado de los datos sobre las mismas. Asignamos una columna a cada una de las variables, de manera que fuera posible en cualquier momento identificar los datos correspondientes, permitiendo así el posterior análisis estadístico. Éstos se fueron almacenando en el fichero dividido en tanto registros como cuestionarios.

Esta labor instrumental se desarrolló en nuestro estudio mediante codificación electrónica a través de ordenador y para ello se utilizó el paquete estadístico SPSS 16.0₂ para Windows. Para el análisis de los datos aportados por los diferentes grupos de discusión fue elegido, de entre los diversos procedimientos existentes, el denominado análisis de contenido a través de matrices, propuesto por González (1987). También se utilizó el programa informático MAXQDA para el análisis cualitativo en educación. Los ítems del cuestionario que están dedicados a la formación están integrados en el bloque 6º del cuestionario y corresponden a los siguientes: 60, 61, 62, 71, 72, 74, 75 y a la matriz V del grupo de discusión. Aquí exponemos los resultados gráficamente.

2.2. Análisis

VI. Formación

Ítem 71 ¿Es suficiente la formación inicial recibida desde la universidad para afrontar el trabajo de los EOE?

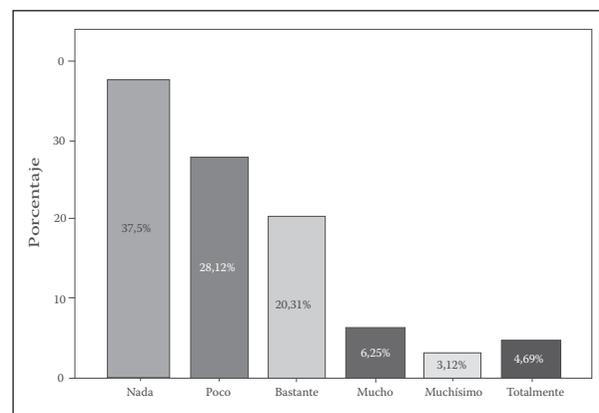


Gráfico 1. Formación inicial

Un 37,5% piensa que nada y un 28,1% poco. Existe otro bloque de opinión dice que es bastante para afrontar su actividad diaria, un 20,3%. No existe una opinión unánime entre los profesionales que componen la muestra, pero destaca el grupo que piensa que no es bastante o adecuada la formación inicial que reciben para afrontar la tarea orientadora con los cambios y transformaciones que la sociedad actual demanda.

Ítem 72. ¿Crees que la Consejería de Educación se preocupa porque adquieras formación continua y perfeccionamiento?

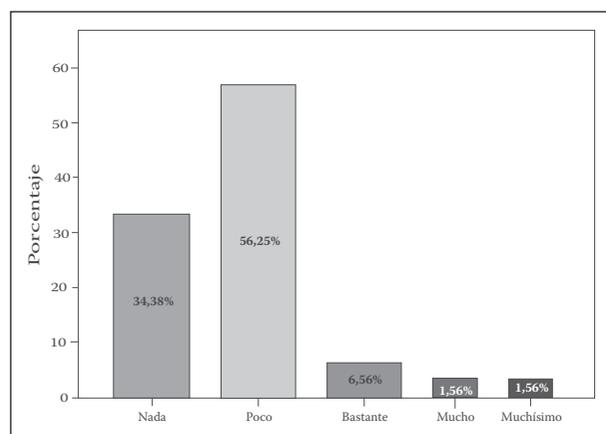


Gráfico 2. Formación continua

En cuanto a la formación, piensa que la Consejería ofrece una formación continua deficiente. Más de la mitad, un 56,3% afirma que poco, y un 34,4% nada. Igualmente que la formación inicial, la formación continua tampoco es adecuada y la administración no ofrece un reciclaje profesional acorde con lo que los integrantes de los Equipos de Orientación necesitan. Por tanto, el Plan de Formación Anual se forja con buenos propósitos pero insuficiente, como podemos observar en el siguiente gráfico.

Con referencia al Plan Anual de Formación para el EOE, un 56,3% lo ve con buenos propósitos pero insuficiente y un 21,9% totalmente ineficaz.

Ítem 74. ¿Qué modalidad formativa de las que te proponen te parece más efectiva?

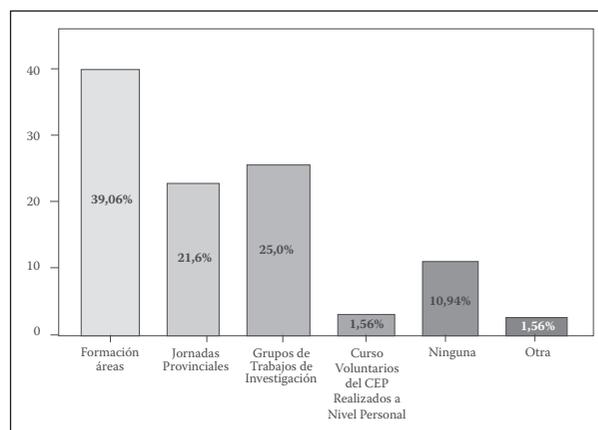


Gráfico 3. Modalidad formativa más adecuada

La modalidad formativa que te ofertan más aplaudida es la formación por áreas (39,1%) junto a grupos de trabajos e investigación (25,0%) y jornadas provinciales (21,9%). **La formación por áreas es más aplaudida porque se ajusta más a las necesidades de las demandas puesto que la temática es la que ellos eligen y va más acorde con lo que necesitan para su trabajo.**

Ítem 75. ¿Qué modalidades formativas consideras que deberían realizarse?

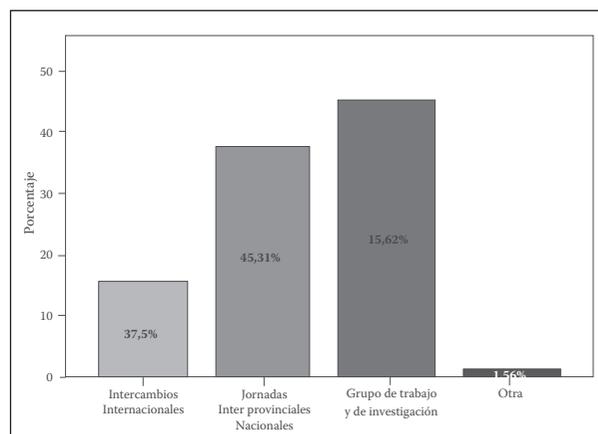


Gráfico 4. Modalidad formativa deseada

En cuanto a las que deberían realizarse, igualmente, se valora más los grupos de trabajos e investigación (45,3%) y las jornadas interprovinciales y nacionales. Entre las modalidades formativas que se realizan, las más aplaudidas son las de formación por áreas o especialidades y las jor-

nadas y encuentros. Se valora mucho los grupos de investigación y de trabajos y desean realizar intercambios nacionales e internacionales.

Centro del profesorado

Ítem 60. ¿Consultan los CEP (centro del profesorado) con los EOE (equipo de orientación educativa) para su Plan de Formación?

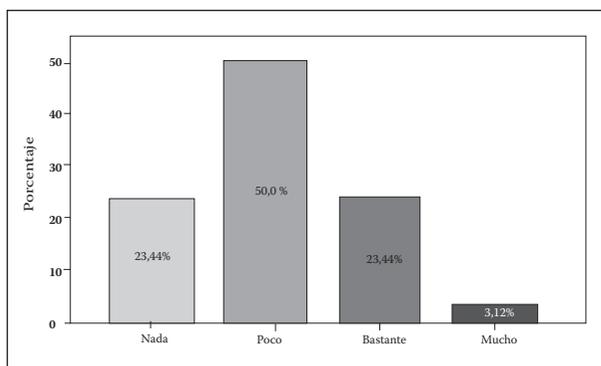


Gráfico 5. CEP y Plan de Formación de los EOE

No todas las opiniones son unánimes, aunque el 50% de la muestra piensa que la coordinación con los Centros del Profesorado es poca, en igual porcentaje 23,4% piensan por un lado que nada o bastante. Este hecho denota que en este momento se aprecia un atisbo de conexión entre los CEPs y los EOE.

Ítem 61. ¿Proponen los CEP a los EOE que impartan cursos, seminarios, jornadas?

Los centros de profesores tienen el poder de asignar a los EOE la impartición de cursos a profesores de manera retribuida. Asimismo, aunque el 59,4% que cuentan poco con ellos para impartir cursos, jornadas... un 15,6% piensa que cuentan bastante. Este hecho constata lo anterior. Los Equipos que comparten edificios con los CEPs (están ubicados en el mismo local), son más favorables a dar respuestas positivas. No es el caso de los Equipos de Huelva que aunque están cercanos no se sienten que el CEP cuente con ellos para la formación.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
No sabe	1	1,6	1,6	1,6
Nada	13	20,3	20,3	21,9
Poco	38	59,4	59,4	81,3
Bastante	10	15,6	15,6	96,9
Mucho	2	3,1	3,1	100,0
Total	64	100,0	100,0	

Tabla 1. Propuesta del CEP a los EOE para impartir formación

Ítem 62. ¿Existen coincidencias entre las demandas de intervención que solicitan en los centros y las ofertas de formación ofrecidas por los CEP?

Igualmente con las coincidencias entre las demandas que presentan los Equipos y la formación del CEP, predomina la opción poco (57,7%) y bastante el (37,7%).

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nada	1	1,6	1,6	1,6
Poco	35	54,7	54,7	56,3
Bastante	24	37,5	37,5	93,8
Mucho	2	3,1	3,1	96,9
Muchísimo	1	1,6	1,6	98,4
Totalmente	1	1,6	1,6	100,0
Total	64	100,0	100,0	

Tabla 2. Coincidencias entre las demandas formativas ofertadas y demandadas

Las opiniones por tanto están un poco contrapuestas, mientras que más de la mitad (57,7%) piensan que la formación ofertada por el CEP no coincide con la demanda, un grupo también numeroso (37,7%) dicen que sí se tienen en cuenta las demandas que ellos proponen.

A continuación se describen las matrices adquiridas en el grupo de discusión que completan la información obtenidas por los cuestionarios.

MATRIZ V. FORMACIÓN
(FORINIC) Formación inicial
Formación universitaria
<i>La formación inicial es necesaria.</i>
<i>La formación inicial que recibimos no es perfecta pero está bien.</i>

MATRIZ V. FORMACIÓN
(FORCONT) Formación Continua
Formación en el Equipo
Además también estar continuamente actualizándose, más, hoy en día, cuando se están produciendo tantos cambios normativos en materia educativa.
Hacer un esfuerzo en mantener la ilusión, en seguir formándonos.
Yo recalco sobre todo, la necesidad de la formación y la actualización. Yo he visto en estos años una gran deficiencia, y son mas las funciones que tenemos. Y otra cosa, es la especialización.
En cuanto a la formación continua tenemos que superar un gran hándicat: pues, se realiza fuera de tu horario lectivo. Por tanto, es voluntaria y se hace en tu tiempo de ocio, que es para dedicar a tu familia o a tus aficiones.
No se nos ofrece mucha formación.
Ahora solo accedemos a la formación de los maestros y en plan voluntario la que cada uno quiere.
La formación que se ofrece es bastante general, no se adapta a cada perfil de los profesionales que integran los EOE.
Creo que también es culpa nuestra porque a veces no pedimos o exigimos formación y así no se nos da. Por ejemplo en el CEP se ofrece formación en centros o jornadas, congresos que no participamos.
Con los educadores sociales la administración no hace nada, no aporta una formación adaptada a nosotros.

MATRIZ V. FORMACIÓN
(FORADEC) Formación deseada
Propuestas de formación
<i>Antes, desde los equipos recibimos mejor formación, incluso se contemplaban días completos.</i>
<i>Se demanda una formación más específica para cada profesional y que se planifique desde principios de curso.</i>
Matriz V. (Formación inicial, continua y deseada)
La formación inicial es poca pero suficiente para iniciarse en el período profesional.
La formación continua es muy importante e imprescindible, por ello se debía de ofrecer desde el organismo en que trabajas, dentro de ella y en horario lectivo.
Aunque se ofrece desde el CEP, la formación se equipara a la que se oferta para otros profesionales, como los maestros, por tanto no es específica para los equipos. Tiene un gran hándicat que se realiza a nivel voluntario y en horario no lectivo. Es necesaria una especialización y, por lo tanto, debía estar adaptada a cada profesional. Lo educadores sociales se quejan de que la administración no prepara nada para ellos.
La formación deseada debe de ser dentro del horario lectivo, teniendo en cuenta el perfil de cada profesional y altamente especializada. Debe de ser planificada de antemano desde el Equipo Técnico y contando con las demandas de cada una de las zonas.
<i>Es necesaria una formación más exhaustiva porque todo va cambiando mucho y es necesario estar al día.</i>
<i>La formación debe venir planificada desde arriba desde el ETPOEP, pero contando con nuestras aportaciones.</i>
<i>Formación especializada y para todos con calendario programada y planificado desde el ETPOEP pero con las peculiaridades de cada zona, esa es mi propuesta.</i>
<i>Los médicos reivindicamos una formación especializada y relacionarnos con otros médicos de otros equipos, pero no por voluntad propia sino por iniciativa del ETPOEP.</i>

3. Resultados

3.1 Matriz V. (Formación inicial, continua y deseada)

La formación inicial es poca pero suficiente para iniciarse en el período profesional. La formación continua es muy importante e imprescindible, por ello se debía ofrecer desde el organismo en que trabajan, dentro de ella y en horario lectivo.

Aunque se ofrece desde el CEP, la formación se equipara a la que se oferta para otros profesionales, como los maestros, por tanto no es específica para los Equipos. Tiene un gran hándicat que se realiza a nivel voluntario y en horario no lectivo. Es necesaria una especialización y por lo tanto debía de estar adaptada a cada profesional. Lo educadores sociales se quejan de que la administración no prepara nada para ellos.

La formación deseada debe de ser dentro del horario lectivo, teniendo en cuenta el perfil de cada profesional y altamente especializada. Debe de ser planificada de antemano desde el Equipo Técnico y contando con las demandas de cada una de las zonas.

Como hemos indicado anteriormente aplicamos la prueba del análisis clúster para identificar grupos de sujetos similares en sus respuestas. Así podemos obtener conglomerados a partir de la uniformidad en la respuesta a los ítems, es decir a las variables. Pretendemos clasificar sujetos en grupos o conglomerados encontrando agrupaciones significativas en base a los distintos bloques de nuestra investigación: modelo teórico, coordinación, formación y satisfacción en el puesto. Se ha aplicado el clúster de conglomerado en dos fases o bietápico.

Distribución de conglomerados

		N	% de combinados	% del total
Conglomerado	1	39	60,9%	60,9%
	2	25	39,1%	39,1%
	Combinados	64	100,0%	100,0%
	Total	64		100,0%

Tabla 4. Análisis clúster. Distribución de conglomerados: formación

En este apartado se forman dos conglomerados, en el primero están la mayoría de los sujetos que conforman el 60,9% de la población

Perfiles de los conglomerados: frecuencias

¿Es suficiente la formación inicial para afrontar el trabajo del EOE?

		Nada		Poco		Bastante		Mucho		Muchísimo		Totalmente	
		Frecuencia	Porcentaje										
Conglomerado	1	8	33,3%	14	77,8%	12	92,3%	3	75,0%	2	100%	0	0%
	2	16	66,7%	4	22,2%	1	7,7%	1	25,0%	0	,0%	3	100%
	Combinados	24	100%	18	100%	13	100%	4	100%	2	100%	3	100%

Tabla 5. Análisis clúster de la formación inicial

En el primer conglomerado se forma dos subgrupos, el mayoritario piensa que la formación inicial es poca o nada y el otro subgrupo que piensa que es bastante.

En el segundo conglomerado la gran mayoría se concentra en que la formación inicial es mínima es decir nada para afrontar este trabajo.

¿La consejería te ofrece formación continua?

		Nada		Poco		Bastante		Mucho		Muchísimo	
		Frecuencia	Porcentaje								
Conglomerado	1	0	,0%	36	100,0%	3	75,0%	0	,0%	0	,0%
	2	22	100,0%	0	,0%	1	25,0%	1	100,0%	1	100,0%
	Combinados	22	100,0%	36	100,0%	4	100,0%	1	100,0%	1	100,0%

Tabla 6. Análisis clúster de la formación continua

En el primer conglomerado las opiniones se centran en que la formación continua es poca e insuficiente para llevar a cabo su labor.

El segundo conglomerado se muestra más crítico y se decanta por la opinión que la formación ofrecida por la administración no existe como tal, por ello escogen la categoría de “nada”.

Comparativo de formación inicial y continua de los EOE por conglomerado

Conglomerado		¿Es suficiente la formación inicial para afrontar el trabajo del EOE?		¿La consejería te ofrece formación continua?	
		Media	Desv. Típica	Media	Desv. Típica
		1	2,3611	1,07312	1,8333
2	2,0714	1,65392	1,7500	,96705	
Combinados	2,2344	1,35391	1,7969	,75969	

Tabla 7. Media y desviación típica de los ítems formación inicial y continúa

¿Qué te parece el plan de formación anual del EOE?

		Adecuado a necesidades		Una quimera		Totalmente ineficaz		Instrumento de control del sistema		Buenos propósitos: insuficiente	
		Frec.	Porc.	Frec.	Porc.	Frec.	Porc.	Frec.	Porc.	Frec.	Porc.
Conglomerado	1	0	,0%	0	,0%	0	,0%	0	,0%	36	100,0%
	2	6	100,0%	6	100,0%	14	100,0%	2	100,0%	0	,0%
	Combinados	6	100,0%	6	100,0%	14	100,0%	2	100,0%	36	100,0%

Tabla 8. Análisis clúster del plan de formación del EOE

En este gráfico observamos cómo el primer conglomerado de forma unánime se inclina por la opción: “buenos propósitos pero insuficiente”. Por tanto, no es totalmente apropiado para cubrir las necesidades que presentan los distintos profesionales que los componen.

El segundo conglomerado ofrece una opinión más dispersa, aunque al igual que en el primer grupo la opción más aceptada es: “con buenos propósitos pero insuficiente”, otro sector más minoritario se muestra más crítico y se concentra en la opción: “totalmente ineficaz”.

¿Qué modalidad formativa debería realizarse?

Conglomerado		Intercambios internacionales		Jornadas interprovinciales y nacionales		Grupos de trabajo y de investigación		Otra	
		Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Conglomerado	1	8	80,0%	15	62,5%	16	55,2%	0	,0%
	2	2	20,0%	9	37,5%	13	44,8%	1	100,0%
	Combinados	10	100,0%	24	100,0%	29	100,0%	1	100,0%

Tabla 9. Análisis clúster de la modalidad formativa deseada

Como observamos en las modalidades formativas las competencias en TIC no se contemplan dándole mayor importancia a jornadas e investigación.

4. Discusión

Existe una gran demanda de formación y perfeccionamiento por parte de todos los integrantes de los EOE, hecho que quedó bien reflejado en el estudio realizado a través de la encuesta. En cuanto a la formación inicial no existe acuerdo aunque predominan los que no se sienten capacitados con su trayectoria universitaria para afrontar la tarea de trabajar en ellos.

En el grupo de discusión se afirma que aunque la formación inicial no era perfecta, sí era suficiente.

En cuanto a la formación continua, la demanda es grande para que las necesidades de reciclaje no sean cubiertas solamente en base al estudio y reflexión personal, y a través de los propios compañeros de trabajo o por actividades

con carácter voluntarias y financiadas por el propio profesional. Por ello, aunque confiesan que la Consejería y a través de sus Delegaciones Provinciales se ofrece formación, ésta no es suficiente para reciclarse y estar al día con los conocimientos necesario para abordar la acción orientadora.

El Plan de Formación anual está considerado por más de la mitad de la muestra con buenos propósitos pero insuficiente. La modalidad más aplaudida es la formación por áreas junto a los grupos de trabajo y de investigación. Este último, hecho llamativo porque la investigación desde los equipos es mínima o nula.

Los resultados obtenidos indican que son pocas las oportunidades para participar en cursos, jornadas y seminarios, y la investigación constituye una vía muy poco utilizada para el desarrollo profesional. Así mismo, existe consenso en considerar insuficiente la formación inicial recibida al ingresar en el servicio, y el compromiso con una formación continua y permanente a partir de las necesidades que plantea la práctica profesional.

Desde el grupo de discusión se propone un plan de formación que recoja las necesidades formativas de cada uno de los perfiles, por lo tanto gestado en la zona, pero apoyado desde el ETPOEP (equipo técnico provincial del que dependen administrativamente los EOE's zonales), dentro de horario lectivo. Por tanto debe de venir desde arriba pero contando con las aportaciones zonales. Formación especializada para todos con calendario programado y planificado desde el ETPOEP (equipo técnico provincial), pero con las peculiaridades de la zona.

La formación en TIC es necesaria, pero se pone en evidencia la escasez de recursos informáticos para poder llevarla a cabo, en algunas sedes no existen los suficientes ordenadores ni el acceso a Internet que se necesita.

Basándose en estos resultados concluiremos que es necesario un reciclaje del profesional de la orientación en todos estos aspectos:

1. Formación inicial. Es necesario revisar los programas y planes de estudios de la universidad para la preparación profesional de los orientadores educativos. Comprobar la utilidad de los nuevos grados, los aspectos que modifican y las repercusiones positivas. Introducir en los contenidos apartados que tengan utilidad en el desarrollo práctico de la profesión para que se adecue a las demandas de la práctica educativa.
2. La formación continua. Se parte de la base de que la formación inicial aunque suficiente no es del todo satisfactoria. Por ello, otro cauce es la formación continua la cual debe de retomarse su planteamiento, no dictada desde instituciones o despachos administrativos sino tener en cuenta las necesidades vivenciadas por los propios agentes de orientación. Una formación continua acorde con las prácticas docentes, las lagunas surgidas de la universidad, encaminadas a satisfacer las propuestas de orientación que emana del profesorado y de los centros educativos.
3. La innovación y mejora de la calidad. El orientador debe ser imagen del progreso, de la sociedad actual, por lo tanto es necesario una formación de calidad tanto en su vertiente

inicial desde la universidad como la continua ofertada en mayor medida por los Centros del profesorado mediante el Plan anual de formación pactado con el equipo técnico provincial (ETPOEP) según la demanda que presentan los EOE's según el asesoramiento que necesitan los centros educativos que atienden.

5. Bibliografía

- Aguaded, M.C. (2009). Los equipos de orientación educativa procesos de constitución y evolución: análisis de la situación actual en la provincia de Huelva. Documento inédito.
- Association Internationale D'orientation Scolaire Et Professionnelle (AIOSP) (2003). *International Competencies for Educational and Vocational Guidance Practitioners*. Informe presentado en la Asamblea General de la AIOSP del 4 de septiembre de 2003.
- Barriocanal, L. (2006). Internet como herramienta para la Orientación Educativa.
- Gore, J.R. y Leuwerke, W.C. (2000). Information technology for career assessment on the Internet, *Journal of Career Assessment*, 8; 3-19.
- Kapes, J T. Y Whitfield, E.A. (Eds.) (2002). *A Counselor's Guide to Career Assessment Instruments*. Columbus, OH: National Career Development Association.
- Mccarthy, J. (2001). *The Skills, Training and Qualifications of Guidance Workers*. Paris: OECD.
- Offer, M. Y Sampson, JRJ. P. (1999). Quality in the Content and Use of Information and Communications Technology in Guidance. *Britishjournal of Guidance and Counselling*, 27; 501-516.
- Oliver, M.F. (1999). *De les illes Balears*. Análisis de Necesidades Formativas del profesorado ante el fracaso escolar Tesis doctoral. Palma: Universitat de les Illes Balears.
- Organisation for economic cooeration and deyevelopment (1996). *Mapping the Future. Young people and career guidance*. París: OECD.

- Rivas, F. Y Tormo, M. J. (2003). Tecnología informática en los sistemas de asesoramiento vocacional: desarrollos y tendencias, en RIVAS, F. (Ed.). *Asesoramiento vocacional. Teoría, práctica e instrumentación*. Barcelona: Ariel.
- Robinson, N.K.; Meyer, D.; Prince, J.P.; Mclean, C. Y Low, R. (2000). Mining the Internet for career information: a model approach for college students, *Journal of Career Assessment*, 8: 37-54.
- Rodríguez, M.L. (1992). *El mundo del trabajo y las funciones del orientador. Fundamentos y propuestas formativas*. Barcelona: Editorial Barcanova.
- Sanz, J. (2005). *Nuevas Tecnologías Aplicadas al Asesoramiento Vocacional. Diseño de Software y Servicios de Apoyo Telemático*. Tesis doctoral. Castellón: Universitat Jaume I.
- Sanz, J.; Gil, J. Y Marzal, A. (2008). "Base de datos para orientadores escolares". *Bordón*, 60 (1), 113-128
- Terán, M. (2007). Orientación vocacional (www.slideshare.net/maxteran/orientacion-vocacional).
- Stevens, D. Y Lundberg, D. (1998). The Emergence of the Internet: Enhancing Career Counseling Education and Services. *Journal of Career Development*, 24; 195-208.
- Tortosa, F.M. y Oyera C. (Coords.) (2002). *Nuevas Tecnologías de la Información y Documentación en Psicología*. Barcelona: Ariel.
- Watts, A.G. (2001). The role of information and communication technologies in an integrated career information and guidance system. París: OECD.
- Varios (2008). Las nuevas tecnologías al servicio de los orientadores escolares: un reto para la innovación en orientación VI Jornada de Orientadores Escolares. Madrid.