

Raquel Artuch,
María Ángeles Sotés
Belén Ochoa

La tasca de les entitats amb programes formatius per a grups en risc d'exclusió social

Resum El propòsit d'aquest article és descriure i donar a conèixer l'estructura formativa-educativa que s'ofereix per a persones que estan o poden estar en risc d'exclusió social, i que els dona possibilitats de desenvolupament personal i d'inserció laboral. Alhora, es tracta de destacar la importància de l'orientació en aquest àmbit. Per desenvolupar aquesta temàtica s'aborda en primer lloc l'estat de la qüestió pel que fa a l'exclusió social en general, posant l'èmfasi en els serveis formatius existents per a les persones en risc d'estar-ne. A partir d'aquí es considera el cas particular de la Comunitat Foral de Navarra i es mostren els resultats d'un estudi pilot efectuat en aquesta Comunitat.

Paraules clau

Exclusió social, Formació, Inserció sociolaboral, Orientació, Programes d'educació

La labor de las entidades con programas formativos para grupos en riesgo de exclusión social

El propósito de este artículo es describir y dar a conocer la estructura formativo-educativa que se ofrece para personas que están o pueden estar en riesgo de exclusión social, y que les da posibilidades de desarrollo personal y de inserción laboral. A la vez, se trata de destacar la importancia de la orientación en este ámbito. Para desarrollar esta temática se aborda en primer lugar el estado de la cuestión con respecto a la exclusión social en general, poniendo el énfasis en los servicios formativos existentes para las personas en riesgo. A partir de ahí se considera el caso particular de la Comunidad Foral de Navarra y se muestran los resultados de un estudio piloto efectuado en dicho territorio.

Palabras clave

Exclusión social, Formación, Inserción sociolaboral, Orientación, Programas de educación

The task of organizations with training programmes for groups at risk of exclusion

The goal of this article is to describe and to show the training and educational structure offered to people who are or may be at risk of exclusion, which gives them the possibility to access personal development and integration into work. A second goal is to highlight the importance of orientation in this field. In order to explain this theme, the general situation of social exclusion is described in the first place, focusing on the existing training services for people at risk of exclusion. After that, we refer to the case of the Comunidad Foral de Navarra and show the outcomes of a pilot study done in this area.

Keywords

Social exclusion, Training, Integration into work, Orientation, Educational programmes

Com citar aquest article:

Artuch, R.; Sotés, M.A.; Ochoa, B. (2012).

"La tasca de les entitats amb programes formatius per a grups en risc d'exclusió social".

Educació social. Revista d'Intervenció Socioeducativa, 50, pp 147-163

▲ Introducció

El fet que el Parlament Europeu i el Consell, a punt de culminar la primera dècada del segle XXI, designessin l'any 2010 com l'*European Year for combating Poverty and Social Exclusion* demostra que la lluita contra l'exclusió social és important i de gran actualitat. En efecte, després d'analitzar anteriors resultats de diversos informes i propostes contra la pobresa i l'exclusió social, es considera que l'avanç i progrés assolits no han estat suficients. S'espera que a través de l'estratègia *Europa 2020* (Comissió Europea, 2010) tots els estats membres continuïn treballant per disminuir el problema.

En aquesta línia Booth, en un document per a la UNESCO, ja havia assenyalat el 2003 que l'exclusió social era un dels majors problemes als quals s'enfrontava el món. Altres autors també constaten en el mateix sentit canvis que alteren l'escenari de les relacions laborals en general, el procés d'inserció laboral, les relacions personals, les formes de vida o les estructures socials i familiars, arribant a causar això greus problemes entre les persones considerades "més febles" (Graella Gallego i Moríña, 2010; Martínez-Rodríguez i Carmona, 2010).

D'entre les prioritats hi ha la prevenció de l'abandonament escolar primerenc, del pas de l'àmbit acadèmic al laboral en el sistema d'educació-formació

A Espanya, des del 2001 es desenvolupen actuacions generals de caràcter bianual a través dels *Planes Nacionales para la Inclusión Social*, d'acord amb l'Estratègia Europea d'Inclusió Social dissenyada després del Consell de Lisboa del 2000. D'entre les prioritats que es contemplen hi ha les relacionades amb la prevenció de l'abandonament escolar primerenc, la facilitació del pas de l'àmbit acadèmic al laboral i especialment en els casos de baixa qualificació, i la integració dels grups més desafavorits en el sistema d'educació-formació fomentant l'aprenentatge permanent (Comissió de les Comunitats Europees, 2005). I tot això implica la detecció primerenca de necessitats i l'acompanyament mitjançant serveis que incloguin l'"orientació i formació i motivació per buscar un treball activament" (Comissió de les comunitats europees, 2008). Això és així perquè l'orientació dirigeix el seu interès cap a la guia de les persones en el seu procés educatiu o professional al llarg de la vida (Comissió Europea, 2010).

Un dels èxits després de l'aplicació a Espanya de les recomanacions europees a través dels esmentats *plans* està sent l'augment del diàleg amb les ONG i els interlocutors socials i la millora de la coordinació entre les tres administracions involucrades: l'Estat, autonòmica i local (Ministeri d'Educació, Política Social i Esport, 2008).

Entenem que aquest avenç és vital per a una positiva adequació entre normativa i intervenció real a l'hora d'atendre unes necessitats que augmenten amb l'actual panorama de crisi econòmica. No obstant això, s'ha de seguir progressant tant en l'avaluació mitjançant indicadors conjunts de la repercussió d'aquestes iniciatives com en l'augment de la participació ciutadana en elles (Caramé i Camprubí, 2010).

En tot cas, en conseqüència amb els compromisos establerts en la legislació espanyola, sota la responsabilitat de les comunitats autònomes i ajuntaments aquestes actuacions es materialitzen, com veiem en el següent epígraf, en diferents programes la impartició correspon, en general, a centres educatius públics i privats concertats o a organitzacions sense ànim de lucre especialitzades, amb experiència reconeguda en la inclusió social i laboral de joves i adults, i amb empreses que col·laboren en la seva inserció i formació.

Formes d'inserció laboral per a la inclusió social: estructura i programes

Accions formatives orientades des del ministeri d'educació

El sistema educatiu compta amb els Programes de Qualificació Professional Inicial (PQPI), orientats a què els alumnes que no aconsegueixen els objectius de l'Educació Secundària Obligatoria no quedin exclosos del sistema, assoleixin almenys les competències professionals pròpies d'una qualificació de nivell 1 (dins l'estructura actual del Catàleg nacional de qualificacions professionals) i tinguin la possibilitat d'una inserció sociolaboral satisfactòria (Sotés Elizalde, 2005, 2009). Estan destinats per a joves de 15 a 21 anys que no hagin obtingut el títol de Graduat en ESO (Educació Secundària Obligatoria a Espanya) i tenen una durada d'un i dos anys.

Els joves que presenten necessitats educatives especials també poden cursar aquests programes en la seva modalitat (Programes de Qualificació Professional Inicial Especial-PCPIE). La condició indispensable per accedir a aquesta modalitat és no haver superat un altre Programa de Qualificació Professional Inicial i haver esgotat les vies ordinàries d'atenció a la diversitat previstes en la legislació vigent.

Els joves que presenten necessitats educatives especials també poden cursar aquests programes en la seva modalitat (Programes de Qualificació Professional Inicial Especial-PCPIE). La condició indispensable per accedir a aquesta modalitat és no haver superat un altre Programa de Qualificació Professional Inicial i haver esgotat les vies ordinàries d'atenció a la diversitat previstes en la legislació vigent.

En tots aquests programes, és l'Administració educativa de cada comunitat autònoma qui estima les condicions necessàries d'accés quant a edat, d'acord amb l'alumne i els seus pares (avaluació acadèmica i psicopedagògica).

Accions formatives impulsades pel Ministeri de Treball

D'entre les Accions formatives impulsades pel Ministeri de Treball destaquem la formació professional ocupacional, que actualment es refereix a aquella part de la formació per a l'ocupació que s'ofereix a les persones en atur, moltes de les quals corren el risc de quedar excloses si no recorren a aquestes mesures. Es duen a terme d'una banda mitjançant tres tipus de modalitats (escoles taller i cases d'oficis i tallers d'ocupació) i disposen d'una unitat de promoció i desenvolupament per fomentar la formació i inserció laboral dels participants en els programes.

D'altra banda hi ha empreses de l'economia social amb programes de formació, com els centres especials d'ocupació i els Centres d'Inserció Sociolaboral. A continuació es realitza una descripció de totes les entitats esmentades.

Escoles Taller i Cases d'Oficis

Són centres de treball i formació en què joves desocupats majors de 16 anys i menors de 25 reben, entre un i dos anys, formació professional ocupacional en alternança amb la pràctica professional per a capacitar-los per tal d'exercir adequadament l'ofici après i facilitar el seu accés al món del treball. La durada de l'activitat en les Escoles Taller és d'entre un i dos anys i en les cases d'oficis d'un any.

Tallers d'ocupació

S'adrecen a aturats de 25 o més anys, amb especial dificultat per a la inserció laboral: aturats de llarga durada, majors de 45 anys, dones i persones amb discapacitat o altres que es determinin com a col·lectius preferents en cada pla anual d'acció per a l'ocupació. La seva durada és d'entre sis mesos i un any.

Centres Especials d'Ocupació

Són centres amb l'objectiu de promoure l'ocupació de treballadors amb discapacitat i proporcionar ocupació productiva adaptat a les característiques individuals del treballador discapacitat. Poden servir de pont per a una possible inserció posterior en empreses del mercat i tenen una estructura i organització similar a les empreses ordinàries. La seva plantilla ha d'estar constituïda en més del 70% per persones discapacitades.

Centres o Empreses d'Inserció

Són societats mercantils o cooperatives amb la finalitat de formar en l'àmbit sociolaboral a les persones en situació d'exclusió social, com a trànsit a

l'ocupació ordinària. Proporcionen itineraris d'inserció, processos personalitzats i assistits de treball remunerat, formació en el lloc de treball, hàbits laborals i habilitats socials. Poden ser entitats promotores d'aquestes empreses les associacions sense fins lucratius i les fundacions, l'objecte social de les quals contempli la inserció social de persones especialment desafavorides.

Accions formatives impulsades per les polítiques socials

Centres Ocupacionals

Són programes que contemplen l'atenció integral a persones amb discapacitat que han finalitzat l'etapa escolar i estan en edat laboral. Es tracta d'ajudar-los, mitjançant l'actuació d'un equip multidisciplinari, en el seu avanç personal, de manera que cadascuna desenvolupi les seves potencialitats, superi els obstacles que li suposa la seva discapacitat i aconsegueixi una integració social i laboral. En determinats casos són el pas previ per a la seva integració en un Centre Especial de Treball.

La situació a Navarra: estudi pilot sobre l'oferta formativa contra l'exclusió social. Material i mètodes

Consideracions generals

Des de l'any 1982 hi ha hagut a Navarra iniciatives que responen al repte de facilitar la transició del món escolar al laboral a aquelles persones més joves que no han finalitzat els estudis en el sistema escolar reglat. Actuacions d'aquest tipus van ser els Tallers Professionals, iniciats per la Diputació Foral de Navarra i per diferents administracions locals, programes de formació professional no reglada adreçats a joves desescolaritzats interessats en formar-se professionalment, amb la finalitat fonamental de la seva incorporació immediata al món laboral.

Més endavant aquestes actuacions es van concretar en accions formatives desenvolupades a la Comunitat Foral de Navarra sota la denominació de Programes d'Iniciació Professional. Aquesta oferta va constituir una garantia perquè tot jove, amb independència dels seus resultats acadèmics, pogués accedir a una formació que li permetés la seva inserció professional.

Una regulació de l'any 2008 ha convertit els Programes d'Iniciació Professional en Programes de Qualificació Professional Inicial (*Orden Fo-*

ral 109/2008, de 4 de julio). Després d'un diagnòstic realitzat a partir de l'aplicació d'aquesta normativa se segueix apostant per la qualificació professional inicial com una alternativa vàlida davant les dificultats d'aprenentatge i la falta de motivació. (Govern de Navarra, 2010).

La Comunitat Foral, a més de tenir en compte a aquells joves que no finalitzaven els estudis obligatoris, ha promogut programes similars als que existeixen a escala estatal per atendre persones amb altres perfils. L'actual estructura en el seu conjunt és la següent (Quadre 1):

Quadre 1. Estructura navarresa per a la formació contra l'exclusió

A través de l'experiència

Finançats pel Servicio Navarro de Empleo i cofinançats en un 50% pel Fons Social Europeu

- ▶ Escola Taller
- ▶ Taller d'ocupació
- ▶ Centres especials d'ocupació

Finançats pel Departamento de Asuntos Sociales, Familia, Juventud y Deporte del Gobierno de Navarra

- ▶ Centres d'Inserció Sociolaboral
- ▶ Centres ocupacionals

A través de la formació

Depenen del Departamento de Educación del Gobierno de Navarra

- ▶ Programes de qualificació professional Inicial (PCPI)
- ▶ Programes de qualificació professional Inicial Especial (PCPIE)

Paral·lelament a alguns dels programes esmentats, una de les mesures més àmplies de foment de l'atenció a les persones en risc d'exclusió la va constituir el Pla de Lluita contra l'Exclusió Social a Navarra que es va realitzar entre 1998 i 2005, entre els elements del qual i objecte d'actuació es trobaven l'educació i el mercat laboral. L'ocupació és sens dubte en la nostra societat un factor fonamental d'integració social i, alhora, l'educació i la formació són imprescindibles per saber exercir un ofici. Tanmateix, tot i que en els anys anteriors a 2008 va augmentar l'activitat laboral de les persones en risc d'exclusió, posteriorment s'han perdut llocs de treball, les retribucions han baixat i l'exclusió va augmentant.

A partir d'aquestes consideracions, hem volgut comprovar, mitjançant la realització d'un estudi pilot que presentem a continuació, com s'està donant resposta en l'actualitat a aquestes situacions de risc a través dels diferents programes previstos per pal·liar.

Estudi pilot

Procediment, material i mètode

L'objectiu que ens proposem amb el plantejament i la realització d'aquest estudi pilot és poder arribar a descriure, de manera temptativa, l'estructura formativa-educativa que s'ofereix a Navarra per a persones que es troben, o poden trobar-se, en risc d'exclusió social. Coneixent el funcionament des del seu interior, es pretén donar a conèixer la tasca que realitzen alguns centres de Navarra que atenen persones en risc d'exclusió social.

A. Descripció de la Mostra

La mostra d'aquest estudi va ser constituïda per 12 programes d'11 centres diferents distribuïts per la comunitat foral: Pamplona, Burlada, Bera de Bidasoa, Lesaka, Rochapea, Ilundáin, Noáin, Orkoien i Villafranca. Hi van participar centres els usuaris dels quals són des de joves que abandonen el sistema escolar, fins a persones adultes desocupades i aturades de llarga durada, persones amb discapacitat física, psíquica o sensorial i persones que pateixen greus problemes personals i amb dificultat d'inserció laboral.

El criteri que es va seguir per a la selecció dels centres va ser la tipologia de programes formatius existents a la Comunitat Foral, designada pel Govern per tractar persones en risc d'exclusió social. La selecció de centres, dins de cada tipologia, es va realitzar a l'atzar i d'entre els seleccionats van participar aquells que van acceptar la nostra sol·licitud (en aquest cas en tots).

El nombre de programes seleccionats es va obtenir utilitzant la ràtio 1-7, realitzant, per tant, l'elecció va ser d'1 programa per cada 7 del mateix tipus que hi hagués a Navarra durant el curs 2009-2010, 2 si el total de programes superava els 14 i 3 si superava els 21. Per tant, el nombre final de programes, per tipologia, que componen la nostra mostra, són:

- 2 Programes de Qualificació Professional Inicial
- 2 Programes de Qualificació Professional Inicial Especial
- 3 Escoles taller
- 2 Centres Especials d'Ocupació
- 1 Centre d'Inserció Sociolaboral
- 1 Taller d'Ocupació
- 1 Centre Ocupacional

B. Instrument

L'instrument utilitzat en la recollida de dades ha estat dissenyat expressament per a la realització de l'estudi per l'autoria d'aquest article. Es tracta

d'un qüestionari compost per 24 ítems que pretenen indagar sobre les característiques de cada programa i la tasca i el treball que es realitza amb les persones que són ateses (*vegeu Annex*).

Per construir es van considerar fonamentalment dos punts: primer, alguns dels factors i aspectes més significatius que s'han de tenir en compte en el procés d'orientació vocacional de les persones que es vulguin inserir al mercat laboral (Galilea, 2001), p.ex: avaluar la motivació de l'alumne-treballador, tenir en compte les preferències de l'alumne-treballador, treballar habilitats socials, i segon, els aspectes que es pretenia conèixer dels centres, p.ex: edat mitjana de les persones que acudeixen al centre, grau d'inserció laboral, percentatge d'homes i dones que atén el programa. Així, el qüestionari va tenir dues parts: en la primera s'havia de contestar les preguntes assenyalant la resposta més propera d'entre les existents en el qüestionari i en la segona, de tipus Likert (1 = gens, 4 = molt, 5 = no sap / no contesta), valorant de poc a molt els aspectes que apareixien.

C. Procediment de recollida i anàlisi de dades

Per accedir als centres, es va fer en primer lloc una recerca exhaustiva del tipus de centres existents a Navarra amb programes formatius per a persones en risc d'exclusió social. Un cop seleccionats els centres a l'atzar dins de cada categoria, es va contactar amb cada un d'ells per establir una entrevista personalitzada als seus responsables de formació. A continuació es va visitar cada un dels centres i es va complir el qüestionari. Cada visita va tenir una durada mitjana d'uns 45 minuts, variant en funció del centre i del temps disponible dels entrevistats. En algunes de les 12 visites realitzades, a més del qüestionari, vam tenir l'oportunitat de conèixer les instal·lacions del centre així com als seus usuaris.

Les dades van ser tabulats en un full de càlcul Excel i analitzades amb el paquet estadístic SPSS. Es va efectuar una anàlisi descriptiva global de tota la mostra, basant-nos en estadístics bàsics (anàlisi de freqüència, percentatges i mesures de tendència central i dispersió). A través d'aquesta anàlisi vam extreure alguns dels resultats que exposem a l'apartat següent, així com les conclusions i propostes que considerem oportunes.

Resultats i discussió

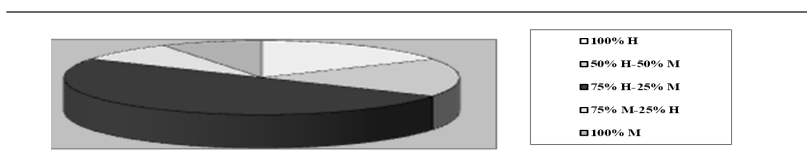
Anem a presentar els resultats en l'ordre en què van ser obtinguts en el qüestionari. Exposarem en primer lloc els resultats sociodemogràfics i en segon lloc la valoració del tipus d'atenció i orientació laboral i personal portada a terme pels diferents programes.

Dades sociodemogràfiques

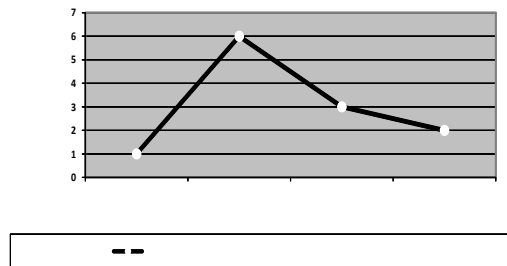
En relació amb el nombre de persones que van anar als programes entrevistats durant l'any 2009-2010, es pot assenyalar que el 41.7% dels programes van atendre menys de 25 persones. El 33.3% oscil·lava entre 25 i 50, el 16.7% dels centres a més de 100 persones i el 8.3% dels centres va atendre entre 50 i 100. Es percep un considerable augment quan ens referim a centres d'inserció sociolaboral o centres especials d'ocupació. Això és degut a què funcionen com a empreses d'economia social, donant cabuda a un major nombre d'empleats que en una aula ordinària, com podien ser els PQPI on aquest nombre per aula o taller no és admissible. Del total de programes objecte de l'estudi, només en un el nombre d'alumnes va ser inferior a 10 per raons d'espai. Molts dels que ofereixen un límit de places inferior a 25 estaven condicionats pels recursos materials i personals de què disposaven.

Pel que fa al sexe de les persones usuàries d'aquests programes l'any 2009-2010, la meitat dels centres visitats va atendre majoritàriament homes (75% homes, 25% dones). El 16.7% dels programes va atendre aproximadament el mateix nombre d'homes que de dones, el mateix percentatge 16.7% exclusivament homes i el 8.3% exclusivament dones (*vegeu* Gràfic 1). Amb vista d'aquests resultats podem pensar que són els homes els qui van en més gran mesura a aquest tipus de programes. En el cas dels PQPI això podria ser a causa del tipus d'oferta formativa que existeix (paleta, fontaneria, fusteria, electricitat, etc.), Generalment més demandada pel sexe masculí.

Gràfic 1: Percentatge estimat d'homes i dones usuaris/es d'aquest tipus de programes



L'edat varia molt en funció de la tipologia de programa (*vegeu* Gràfic 2). En la majoria d'ells el rang d'edats està establert per la normativa vigent, la qual cosa fa que els resultats obtinguts en aquest aspecte estiguin condicionats per aquesta circumstància. En qualsevol cas, del conjunt de programes entrevistats, el 50% van atendre persones d'entre 16-25 anys i corresponen als PQPI, PCPIE i Escoles Taller. El 41.7% dels programes, Centre Ocupacional, Taller d'Ocupació i Centre d'Inserció Sociolaboral, van atendre persones majors de 25 anys i el 8.3% (un sol programa, PQPI) va atendre alumnes menors de 16 anys. Pel que fa al Taller d'Ocupació i al Centre Ocupacional, la mitjana d'edat oscil·lava entre els 45-55 anys.

Gràfic 2: Edat de les persones que acudeixen a aquests programes

En el 66.7% dels programes consultats, les persones usuàries van realitzar pràctiques en empreses i aquestes externes al lloc de formació teòrica o internes del mateix centre o empresa. En el 33.3% restant els alumnes no van realitzar pràctiques en empreses.

Pel que fa a la durada de les pràctiques, el 33.3% dels centres van respondre l'opció "altres" per indicar ells mateixos la seva durada. En concret un PQPI ha indicat que els seus alumnes van realitzar un mes de pràctiques, un PC-PIE ha indicat que al seu centre van tenir una durada de 250 hores, el Centre d'Inserció Sociolaboral va exposar que els seus alumnes-treballadors romanien un màxim de tres anys a l'empresa (en la qual tenen un contracte laboral) i el Centre Ocupacional va exposar que si bé els seus alumnes no realitzaven pràctiques en un altre lloc, sí que ho feien durant tot l'any en el mateix centre en què es troben. Dos programes van manifestar que la durada de les pràctiques va ser de dos mesos, el Taller d'Ocupació va expressar que la durada va ser de sis mesos i una Escola Taller va respondre que els seus alumnes van realitzar 18 mesos de pràctiques en empreses, tal com estableix la normativa

Valoració del tipus d'atenció i orientació laboral i personal duta a terme pels programes

Sobre l'orientació personal la resposta va ser unànime. El 100% dels programes van respondre afirmativament a la pregunta: *Es porta a terme una orientació, assessorament personalitzat de les persones que acudeixen al programa?* En canvi, no va passar el mateix amb l'orientació laboral ja que va influir el tipus de programa i característiques de les persones que atenen. D'aquesta manera, les dades van aportar que el 66.7% dels programes fan *molt* una orientació laboral, el 25% en grau bastant i un 8.3%, no va respondre a la pregunta.

En tots els centres l'orientació personal i laboral va ser duta a terme per un equip de persones que es reuneixen de forma periòdica. En canvi, el que va diferenciar cada un dels centres va ser la composició d'aquest equip d'orientació. En la majoria, l'equip va estar format per un psicòleg, un treba-

llador social i un tutor, en alguns casos anomenat mestre de taller. Únicament en dos centres trobem la figura del pedagog o psicopedagog i en un altre la del terapeuta ocupacional. En algun centre no existia una figura d'orientador com a tal i eren els mateixos professors o mestres de taller qui, amb el seu "bon fer i intenció", orientaven els alumnes.

De vegades, l'absència de formació dels mestres de Taller pel que fa a alguns aspectes de la personalitat, conducta o maneres d'actuació davant els conflictes, pot generar problemes (atenció personal inadequada, poca escolta, restriccions innecessàries, penalitzacions, etc.) als qui van a aquests programes. Aquest desconeixement en actuar pot produir entre els mateixos formadors sentiments de malestar i fins i tot desesperació, com van manifestar alguns dels entrevistats, en el fet que s'enfronten amb adolescents i persones adultes amb comportaments i experiències de vida molt complicats.

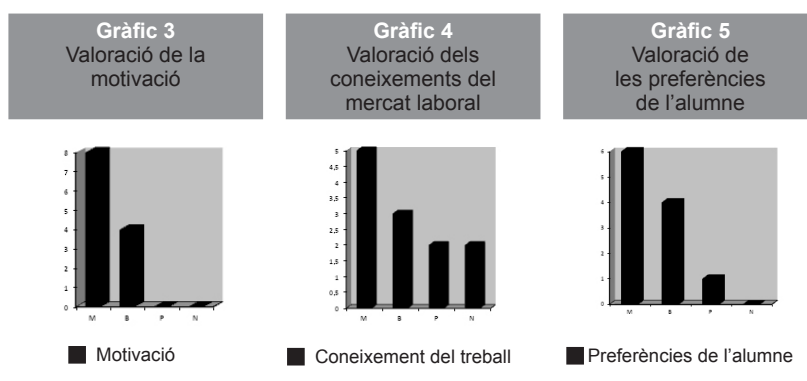
Quant al grau en què cada un dels programes valora la motivació, el coneixement del mercat laboral i les preferències personals dels seus usuaris sobre el treball que realitzen cada dia s'observa (vegeu Gràfics 3, 4 i 5) que en vuit dels programes (66.7%) es va valorar *molt* la motivació per treballar, i en quatre (33.3%) la puntuació va ser de *força*

Pel que fa al coneixement que té l'alumne o treballador sobre el mercat laboral, cinc programes (41.7%) van valorar *molt* aquest coneixement, tres (25%) *bastant*, dos (16.7%) *poc* i dos (16.7%) *gens*. Aquests últims van justificar que no realitzen aquesta valoració perquè en la majoria dels casos atenen persones que, per les seves circumstàncies (malaltia mental), no podran inserir mai al mercat laboral i, per tant, no els exigeixen que tinguin un coneixement d'aquest.

En el cas de tenir en compte les preferències de l'alumne o treballador, sis programes (50%) van valorar *molt* les preferències d'aquests i quatre (33.3%) ho van fer *bastant*. Dos dels programes (16.7%) no van respondre a aquesta pregunta.

GRÀFICS 3, 4 i 5:

En quin grau es valoren (M=molt, B=bastant, P=poc, G=gens) la motivació, el coneixement del mercat laboral i les preferències de l'alumne o treballador en els programes



Pel que fa a les demandes del mercat de treball, el 58.3% dels programes va valorar *molt* la consideració de les demandes del mercat de treball i el 16.7% les va valorar *bastant*. En canvi hi va haver un altre 16.7% dels programes (Centre Especial de Treball i Centre Ocupacional) que van valorar aquest aspecte *poc*. Un sol programa indicat en grau *gens* en aquesta opció.

En relació amb el treball de les habilitats (competències i destreses), i aspectes personals es va observar gairebé unanimitat en tots dos aspectes. El 91.7% dels programes, amb la puntuació en el test *molt*, van valorar la feina que ells realitzen per millorar els aspectes personals dels que van al centre i el 8.3% ho va fer *bastant*, pel que fa a les habilitats personals, el 75% va indicar que es van treballar *molt* i el 25% *bastant*. La relació de dades exposada en línies anteriors manifesta la importància que es dona en els programes als aspectes personals.

El 83.3% dels programes han assenyalat que van mantenir *molt* contacte amb empreses, algunes per procurar una continuïtat laboral dels seus alumnes-treballadors, altres simplement per col·laborar i ajudar buscant el millor desenvolupament de les persones. El percentatge restant va manifestar que el contacte va ser *bastant*, cosa que pot indicar-nos la importància que té la inserció laboral dels alumnes-treballadors per a aquests centres.

Pel que fa a la família, aquest contacte va diferir d'uns centres a uns altres. Set d'ells van expressar tenir *molt* contacte amb la família, dos han assenyalat que van mantenir *bastant* contacte, dos *poc*, i un centre va expressar que no va mantenir *gens* de relació amb les famílies de les persones que van anar al centre.

Finalment, quant a la valoració del seguiment que duen a terme els programes de les persones que ja han finalitzat el seu període de formació, també trobem que un 33.3% van dur a terme *molt* seguiment després de finalitzar el programa i un altre 33.3% van dir fer-ho *bastant*. Un 8.3% *poc* i un 16.7% *gens* de seguiment. Els qui no van contestar aquesta pregunta al·legà que era la primera vegada que es duia a terme el programa i encara no podien fer aquesta valoració.

Discussió

A través de l'aplicació i avaluació dels resultats obtinguts mitjançant els qüestionaris, s'han observat algunes característiques dels centres que treballen o atenen persones que estan en risc d'exclusió social.

S'ha pogut comprovar com el *nombre de persones* ateses en els programes varia molt en funció de la seva tipologia i regulació legislativa. D'aquesta manera, els centres especials d'ocupació i els d'inserció sociolaboral atenen més de 100 persones; en canvi, en l'altre extrem trobem alguns Programes de Qualificació Professional Inicial Especial amb només 7 alumnes. Això es deu, com s'ha esmentat, a la seva pròpia estructura, uns com a empresa de l'economia social i altres com a aula d'educació especial.

De la mateixa manera, *l'edat de les persones* usuàries dels programes estudiats difereix pel que fa al tipus de formació-atenció que s'ofereix, aspecte esperable per la pròpia organització i objectiu de cada un. Entre tots van atendre persones des dels 15 als 65 anys, amb una edat mitjana de totes les persones que van acudir a aquests centres a Navarra de 26-41 anys i el *sexe* majoritàriament masculí. És important considerar, per tant, que són moltes i molt variades les persones que necessiten d'una atenció adequada a les seves característiques, i que no es tracta d'una població homogènia a la qual se la pugui atendre de la mateixa manera.

La majoria dels programes van oferir la possibilitat de posar en pràctica els coneixements adquirits, ja sigui en empreses externes o en la pròpia empresa. La seva durada va oscil·lar entre les 250 hores, un o dos mesos per als PQPI, els tres anys en els Centres d'Inserció Sociolaboral o de durada indefinida en el cas del Centre Ocupacional i els centres especials d'ocupació.

En relació amb el *tipus d'atenció que es dona a les persones*, tots els centres van manifestar que una de les seves prioritats és l'orientació personal i en alguns programes, també l'orientació laboral. En qualsevol cas, aquest suport és dut a terme per un equip multidisciplinari compost, generalment, per un psicòleg, un treballador social i un tutor que mantenen reunions periòdiques i, en la majoria dels casos, qui va estar en contacte i va mantenir una relació més propera amb les persones van ser els professors-tutors del taller, aula o programa.

Considerem fonamental la formació que alhora requereixen aquests professionals per atendre persones amb problemes de personalitat, amb dèficits personals, falta d'habilitats socials, desajustos animics, entre d'altres, i destaquem la possibilitat que un professional de l'educació realitzi el treball formatiu d'aquests formadors.

La formació de formadors és, per tant, imprescindible en aquests programes, ja que en molts casos, la formació rebuda en l'àmbit més personal i del caràcter és nul·la o gairebé nul·la. Alguns professionals entrevistats van manifestar que no han rebut cursos de cap tipus que els hagin permès conèixer mètodes, tècniques o pautes d'actuació per tractar amb aquestes persones en situació de risc, i el que fan és actuar com "bonament poden", amb el coneixement que els dona la pràctica i "el sentit comú" al llarg dels anys.

La formació de formadors és, per tant, imprescindible en aquests programes

Els grups de treball (GT) constitueixen així mateix una proposta de formació del docent impulsada a la Comunitat Foral de Navarra basada en els principis de l'aprenentatge cooperatiu que ha obtingut bons resultats quant a la motivació, aprenentatge i autonomia entre professors i alumnes (Moreno, Quesada i Pineda, 2010).

L'actuació dels tutors i persones que atenen els programes no seria suficient per ajudar al desenvolupament personal dels qui acudeixen als centres, si juntament amb l'educació i la formació laboral que els brinden, no els ajudessin en l'adquisició i desenvolupament d'habilitats personals i socials.

Els centres estudiats van expressar la gran importància que té el desenvolupament i treball dels aspectes personals dels seus usuaris. No obstant això, alguns manifesten no tenir un temps establert per a això. En els casos en què aquestes mesures no es plantegen de forma estructurada o no són transversals mitjançant les diverses activitats, treballs i tallers, considerem idoni crear un programa de desenvolupament d'habilitats personals o tècniques de regulació personal per als que acudeixen a aquests centres.

Conclusions

Les persones que són vulnerables, o que actualment estan en situació d'exclusió social, han canviat pel que fa a altres anys. Avui, la crisi econòmica i laboral està afectant, en gran mesura, a les característiques i tipologia dels qui es troben en risc d'exclusió o exclosos de la societat. S'ha agreujat, per tant, aquesta situació, però això no significa que abans no existís.

En temps de més gran bonança econòmica hi ha més recursos per fer front a l'exclusió social i també menor percentatge de població en risc. Per això el veritable repte és superar les problemàtiques quan l'entorn és més advers.

Les solucions o possibles vies d'actuació que cal abordar s'han d'adoptar des de la societat i dins d'ella

Les solucions o possibles vies d'actuació que cal abordar s'han d'adoptar des de la societat i dins d'ella, allò que requereix una més gran participació de la ciutadania no només en la pal·liació de les dificultats quan ja s'han manifestat de manera notòria, sinó en la seva prevenció. Això suposa, d'entrada, una conscienciació social sobre els riscos a què estem exposats fins i tot en les èpoques d'un més gran benestar.

Al llarg de l'estudi pilot realitzat s'han pogut contrastar des de la teoria a la pràctica els elements estudiats arribant a comprendre de forma més clara la tasca de les entitats que atenen a Navarra persones en risc d'exclusió social i el seu funcionament des de l'interior. S'ha comprovat el tracte humà dels seus formadors i el seu oferiment de més informació i explicacions en detall. Hi ha hagut a més una bona disposició cap a la cooperació amb l'autoria d'aquesta investigació amb vista a l'enriquiment professional mutu i l'avanç en l'avaluació de l'impacte i en propostes de millora.

La pedagogia i l'educació social, ja sigui dins del sistema educatiu formal o del no formal han de continuar plantejant de manera sistemàtica accions formatives tant de prevenció com de pal·liació per contribuir a aquesta millora. Les universitats tenen una responsabilitat en la preparació dels seus graduats educadors perquè aquests tinguin una formació polivalent i puguin fer propostes de qualitat davant de qualsevol tipus de context. Alhora, les administracions han de comptar en major mesura amb aquests professionals fomentant la seva col·laboració tant en la sensibilització social com el disseny i l'aplicació de solucions a les problemàtiques aquí tractades.

La formació de formadors és un dels elements que cal potenciar en aquest camp, ja que és una forma àgil d'avançar i de cobrir les noves necessitats amb què contínuament s'estan trobant els professionals que treballen en els centres destinats a la formació personal i laboral de les persones excloses o en risc d'estar-ho.

Raquel Artuch Garde
ragarde@alumni.unav.es

Pedagoga, Psicopedagoga, Màster en Professorat especialitat Orientació.
Univ Navarra

María Ángeles Sotés Elizalde
masotes@unav.es

Doctora en Ciències de l'Educació. Univ Navarra

Betlem Ochoa Linacero
bochoa@nav.es

Doctora en Ciències de l'Educació. Univ Navarra

Agraïments: Fundación Varazdin, Centro Uxane, Elkarkide, Tasubinsa, I.E.S Ibaialde, Fundación Ilundáin, Taller Empleo de Lesaka, I.E.S Donapea, I.E.S M^a Ana Sanz, Fundación Laboral de la Construcción y Escuela Taller de Burlada.

Bibliografía

Booth, T. (2003), Superar la exclusión mediante planteamientos integradores en la educación. Document de la UNESCO (París: Creagraphie).

Caramé, A.; Camprubí, A. (2010), El Método Abierto de Coordinación y la participación en política local. *Cuaderno Europeo 8. Debates fundamentales en el marco de la Inclusión Social en España*. Fundación Luis Vives. Madrid.

Comisión de las Comunidades Europeas (2005), Comunicación de la Comisión al Consejo, al Parlamento Europeo y al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones. Proyecto de informe conjunto sobre protección social e inclusión social Bruselas, 27.01.2005 COM(2005)14 final. {SEC(2005)69}.

Comisión de las Comunidades Europeas (2008) Recomendación de la Comisión de 3 de octubre de 2008 sobre la inclusión activa de las personas excluidas del mercado laboral [notificada con el número C(2008) 5737] (2008/867/CE). (18.11.2008. Diario Oficial de la Unión Europea L 307).

Comisión Europea (2010), *Europa 2020. Una estrategia para un crecimiento inteligente, sostenible e integrador*. Bruselas, 3.3.2010 COM(2010) 2020.

- Galilea, V.** (2001), *Orientación vocacional*. Documento en línea. *Vegeu* http://www.sie.es/crl/archivo_pdf/ORIENTACION%20VOCACIONAL.pdf (Consultat el 2.III.2010).
- Gobierno de Navarra** (2010), Diagnóstico a las personas en situación de exclusión social o en riesgo de estarlo y la respuesta social. *Vegeu* [http://www.navarra.es/NR/rdonlyres/550A26C1-81E6-41B4-886D-F43841E-4BA24/167254/Diagnostico presentado.pdf](http://www.navarra.es/NR/rdonlyres/550A26C1-81E6-41B4-886D-F43841E-4BA24/167254/Diagnostico%20presentado.pdf) (Consultado el 1.VI.2011).
- Martínez-Rodríguez, F. M.; Carmona Orantes, G.** (2010), “Test de factores sociopersonales para la inserción laboral de los jóvenes: un instrumento para la evaluación y la formación”, *Estudios sobre Educación*, 18, pp. 115-138.
- Ministerio de Educación, Política Social y Deporte** (2008), Plan Nacional de Acción para la Inclusión Social del Reino de España 2008-2010. *Véase* http://www.msps.es/politicaSocial/inclusionSocial/docs/2009_0_plan_nac_accion_inclusion_social_2008_2010.pdf (Consultado el 8.VI.2011).
- Moreno Andrés, M. A.; Quesada Pallarés, C.; Pineda Herrero, P.** (2010), “El grupo de trabajo como método innovador de formación del profesorado para potenciar la transferencia del aprendizaje”, *Revista Española de Pedagogía*, 246, mayo-agosto, pp. 281-296.
- Orden Foral 109/2008**, de 4 de julio, del Consejero de Educación por la que se regulan los Programas de Cualificación Profesional Inicial en el ámbito de la Comunidad Foral de Navarra *BON* núm.104, de 25 de agosto de 2008.
- Parrilla, Á.; Gallego, C.; Moríña, A.** (2010), “El complicado tránsito a la vida activa de los jóvenes en riesgo de exclusión social: Una perspectiva biográfica”, *Revista de Educación*, 351, enero-abril, pp. 221-233.
- Sotés Elizalde, M^a Á.** (2005), “Enseñanza no reglada y capacitación profesional: una visión de la educación como derecho económico, social y cultural”, *Estudios sobre Educación*, 8, pp. 165-192.
- Sotés Elizalde, M^a Á.** (2009), “Formación profesional: sistema educativo y empresa”, *Educación y educadores*, 12:1, abril, pp. 109-118.

Annex

Nombre del centro-programa
.....

Ante todo, sepa que este cuestionario es para conocer el funcionamiento de su centro en general. Nunca será juzgada la forma en que se lleven a cabo las actuaciones y/o formas de funcionar del mismo. Únicamente servirá como información para el trabajo de tesis de fin de Máster titulado "Exclusión social y entidades con programas formativos para grupos de riesgo"

¿Qué porcentaje de hombres y mujeres atiende el programa?
 100% hombres 100% mujeres 50%H-50%M 75%H-25%M 75%M-25%H

1. ¿Cuál es la edad media de las personas que acuden al centro?
 < 16 años 16- 25 años >25 años 50-60 años

2. ¿Las personas-usuarios del programa realizan prácticas en empresas?
 Sí No

En caso afirmativo, ¿cuál es la duración del período de prácticas?
 2 meses 6 meses 12 meses 18 meses Otros.....

3. ¿Cuál es el grado de inserción laboral de las personas que pasan por el programa?
 <10% 25% 25-50% > 50%

4. ¿Cuál es el número de alumnos/personas que atiende el programa actualmente?
 <25 25-50 50-100 > 100

5. ¿Se lleva a cabo una orientación, asesoramiento personalizado de las personas que acuden al programa?
 Sí No

En caso afirmativo, ¿Quién realiza esa función?
 Psicólogo Pedagogo Trabajador Social Otros.....

En caso negativo, ¿podría especificar los motivos por los que no se lleva a cabo?

Conteste en qué grado se desarrollan estas cuestiones en el centro.
 N = Nada P = POCO/ Algo B = Bastante M = Mucho NS = No sabe/No contesta

	N	P	B	M	NS
1 Evaluar la motivación del alumno/trabajador para trabajar	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2 Evaluar el conocimiento del alumno/trabajador del mercado laboral	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3 Tener en cuenta las preferencias del alumno/trabajador	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4 Llevar a cabo una orientación laboral	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5 Facilitar información del mercado laboral al alumno/trabajador	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6 Tener en consideración las demandas del mercado	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7 Ajustar las expectativas laborales del usuario a sus habilidades, intereses, preferencias, capacidades, etc.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8 Llevar a cabo una orientación personal y periódica con las personas-usuarios	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9 Trabajar aspectos personales: autoconcepto, autoestima, motivación personal, autocontrol	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10 Trabajar habilidades sociales	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11 Llevar a cabo un seguimiento de las personas que ya no están en el programa	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12 Realizar entrevista personal antes de admitir a una persona en el programa	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13 Relación con la familia mediante reuniones o contacto telefónico, etc.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14 Existe un equipo de educadores que llevan a cabo la formación de los alumnos/trabajadores	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15 El equipo de formadores tiene reuniones periódicas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
16 Contacto con otras empresas, entidades o centros	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>