

Orientaciones para el desarrollo de estrategias de formación y empleo

Texto | Catalina Guerrero Romera [Profesora de la Universidad de Murcia]



El desarrollo de estrategias y políticas de formación y empleo para personas con discapacidad se ha convertido en un factor determinante de la cualificación y, sobre todo, de la lucha por la integración social y laboral de estas personas. Prepararles para su incorporación y participación en la sociedad, evidencia la necesidad de sistematizar estrategias educativas y formativas optimizadoras de los procesos de transición. En ellos se intenta potenciar al máximo la autonomía de las personas en cada uno de los ámbitos en los que ésta se desenvuelve (trabajo, vivienda, educación), de modo que puedan realizar los roles característicos de cada uno de ellos.

Es por esto que la consideración de los distintos aspectos que están directamente relacionados con los procesos de la preparación para el trabajo, constituye un espacio de reflexión vital. Un adecuado diagnóstico y análisis de la situación y el contexto de la formación, podría contribuir a clarificar las acciones asumidas y los resultados obtenidos. Desde aquí intentaremos plantear algunas de las preocupaciones claves en este ámbito.

1. SOBRE LA FORMACIÓN PARA EL EMPLEO

La formación y el empleo se han convertido en elementos permanentes en la mayoría de las políticas y estrategias de intervención formuladas para favorecer la igualdad de oportunidades. Se ha producido un incremento notable de programas y acciones, así como una mayor presencia de las personas con discapacidad o con especiales dificultades para la inserción, en las estructuras educativas, laborales y sociales.

Numerosas son las publicaciones (Jurado, 1993; Verdugo, 1995; Pallisera, 1996) en las que se reconoce que la formación en el ámbito del empleo es un elemento favorecedor del proceso de transición a la vida adulta y activa, que puede contribuir a lograr un funcionamiento más indepen-

diente y autónomo en las actividades de la vida diaria y en la comunidad.

No obstante, la formación dirigida hacia la preparación y cualificación para un puesto de trabajo concreto, recoge dentro de ella múltiples tipologías y acciones, según las conceptualizaciones y orientaciones que se manejen (cursos de formación ocupacional específicos, programas europeos, empleo con apoyo, formación continua), según los contextos legales y/o políticos (públicos, privados, estatales, autonómicos, locales), y según los propios destinatarios (tipo y grado de discapacidad, niveles de formación, edad, motivación, experiencia), que hacen difícil una valoración cuantitativa y cualitativa.

Esta variedad y heterogeneidad evidencia algunos de los principales problemas que su puesta en práctica ha desvelado y muestra aquellos factores que están condicionando y, en ocasiones también dificultando, su desarrollo. Entre éstos destacaríamos la inadecuación o desajuste que a veces se produce entre la oferta y la demanda, que no acaba de responder a las necesidades de formación y cualificación de las personas con discapacidad, ni a las necesidades reales del mercado de trabajo, lo que genera un distanciamiento de la realidad laboral.

Las estrategias formativas dirigidas a este colectivo precisan de una estrecha vinculación al mundo productivo, y tienen que fomentar la formación en las propias empresas (formación en centros u organizaciones de trabajo, prácticas en empresas), los aprendizajes funcionales, las acciones de apoyo y orientación al empleo, el establecimiento de mecanismos de formación continua que favorezcan combinar períodos de formación y trabajo, así como hacer un seguimiento y una evaluación de los aprendizajes que permita una adecuada certificación. Esta evaluación deberá reflejar tanto la valoración de los procesos formativos, como la satisfacción de las necesidades globales de formación y empleo de los participantes.

Por otra parte, aún podemos avanzar en el desarrollo curricular de los programas formativos: recursos pedagógicos e instrumentos metodológicos específicos, contenidos y medios didácticos adecuados, estructuras más flexibles y modulares, metodologías participativas y colaborativas, sistemas de planificación y evaluación específicos, perfiles profesionales adaptados y certificaciones o validaciones de la formación. Una evaluación y un seguimiento continuo de las acciones formativas emprendidas, así como del impacto que tienen sobre el empleo, y sobre el desarrollo educativo y social de los participantes en ellas, nos informarán verdaderamente del estado de las mismas.

Además, el carácter de la formación de personas con discapacidad exige no sólo un profesional de la formación especializado, sino también la orientación y el apoyo de otras figuras profesionales (buscadores de empleo, mediadores, investigadores, planificadores) que desarrollen funciones también reclamadas y enmarcadas en esta intervención.

La mejora de la eficacia y calidad de las acciones deberá abordar los fines básicos de esta formación si ésta quiere convertirse en un verdadero instrumento para el desarrollo de la sociedad, clave de la competitividad y de la calidad. Ello sin olvidar la inclusión de contenidos laborales en las enseñanzas escolares, lo que facilitaría también un mejor aprovechamiento y desarrollo de estas formaciones (Guerrero, 2002).

2. REFLEXIONES Y EJES SOBRE LOS QUE ARTICULAR LAS OFERTAS FORMATIVAS

La implementación de las acciones y proyectos formativos debe erigirse en torno a dos ejes fundamentales: el contexto organizativo externo (centro-organización y localidad) y el contexto interno o propio de la formación. En cuanto al contexto organizativo de los centros e instituciones que promueven las acciones, debe hacer referencia también a las características y peculiaridades de las localidades en las que éstos se desarrollan y que, posteriormente, se sistematizarán a través de instrumentos como los proyectos de centro, programaciones de aula, etc.

Habrà que vincular la formación al desarrollo local y regional, lo que obliga a una concepción más descentralizada y conectada con proyectos de desarrollo económico a nivel local, permitiendo así una aproximación al mercado de trabajo. Este nuevo enfoque requiere modificar la organización y planificación de los centros y acciones formativas. Se deberá apoyar, por tanto, en nuevas estructuras, formas de organización y cultura que faciliten y promuevan esta perspectiva.

Por lo que respecta al contexto y desarrollo interno de las acciones formativas, debe contar con un marco curricular flexible y abierto, que responda a esta es-

tructura. Esto supondrá una redefinición de las funciones y roles docentes, tutoriales, del proceso de enseñanza-aprendizaje, de los contenidos, tiempos y espacios de la enseñanza, de la metodología, del diseño de materiales didácticos, y de los procesos de evaluación y adaptación de los currícula a las situaciones particulares.

Las estrategias e iniciativas innovadoras que se planteen deberán dirigirse fundamentalmente hacia las necesidades reales de formación y de empleo, partiendo del análisis del mercado laboral y de las estructuras productivas de la zona en la que se inscriben los procesos formativos y laborales. El contexto y la participación de la comunidad en el desarrollo de estas acciones y proyectos, posibilitará el desarrollo de oportunidades de trabajo reales al término de los programas.

Si hacemos confluír la perspectiva del mercado de trabajo local y la perspectiva educativa, podremos establecer infraestructuras y servicios básicos desde los que trabajar en la mejora y adquisición de condiciones que permitan a las personas con discapacidad progresar en su calidad de vida. Todos los recursos materiales y personales, tanto de los centros u organizaciones como los propios de la comunidad a la que pertenecen (ayuntamiento, empresas, asociaciones), deberán promocionarse y dinamizarse. Las acciones formativas pueden convertirse, de este modo, en un proyecto o servicio comunitario integral, siendo la formación el eje de todas las actuaciones e intervenciones.

La formación debe ser entendida como un proceso continuo de intervención socio-educativa tendente a mejorar las condiciones de vida de las personas. Esta concepción permite y favorece el pleno desarrollo de las personas, incidiendo en el aspecto no sólo educativo, sino personal, laboral y social. El proceso educativo

debe enmarcarse en una perspectiva del aprendizaje permanente y del desarrollo comunitario que implique su contextualización en el medio, posibilitando la incorporación y participación de este colectivo en la comunidad, a través de la configuración de estructuras y soportes que le permitan la utilización de los recursos y servicios de los que su propia comunidad dispone (centros, asociaciones juveniles de ocio y tiempo libre, etc.).

Los principios básicos más relevantes de este nuevo enfoque pueden observarse en el Cuadro 2.1. A partir de éstos, algunas de las acciones generales que habría que desarrollar podrían ser las siguientes:

- Estructurar la acción educativa en torno al análisis de los recursos y necesidades

de formación y empleo de la zona o localidad.

- Establecer contenidos y programas funcionales, flexibles, abiertos y polivalentes, según las necesidades, posibilidades y demandas de este colectivo.
- Combinar y compatibilizar los recursos existentes: programas y actividades de otros centros, asociaciones, instituciones, manteniendo una vinculación con todas las instancias sociales, laborales y educativas.
- Contar con un servicio de investigación, asesoramiento y recursos que potencie y facilite la vinculación del centro y sus actuaciones en la comunidad.

Todo ello supone el desarrollo de una metodología acorde con los objetivos de una

formación ligada al desarrollo de la comunidad que ha de tener en cuenta una serie de elementos ya definidos en trabajos anteriores: autonomía, descentralización, funcionalidad y significatividad, territorialidad, transformación, empowerment, evaluación integral (Guerrero, 2002). El objetivo es mejorar la calidad y eficacia de las medidas y estrategias planteadas para la integración de personas con discapacidad.

CUADRO 2.1. PRINCIPIOS BÁSICOS

PRINCIPIOS	ESTRATEGIAS Y ACCIONES FORMATIVAS
<i>Principio de integración-incorporación sociolaboral</i>	Desarrollo de la persona en el medio más normalizado posible para potenciar su adecuado desarrollo y su participación e integración sociolaboral.
<i>Enfoque Ecológico y Comunitario</i>	Asumir la interacción del entorno y el contexto y la persona que en él se desarrolla. Posibilitar la incorporación y participación en la comunidad, utilizando los servicios y estructuras de la misma.
<i>Integralidad</i>	Supone una educación que atiende al desarrollo integral de los sujetos sobre los que interviene: desarrollo sociopersonal y laboral.
<i>Perspectiva crítico-reflexiva</i>	Reconocer la importancia y el papel de los contextos culturales y socioeconómicos en los que se está inmerso, buscando lograr una transformación social y educativa a través del análisis, la reflexión y la participación.
<i>Cultura integradora</i>	Orientada hacia valores comunes y definidos: integración, innovación, globalidad, interdisciplinariedad, coherencia, cooperación, calidad.
<i>Enfoque sistémico</i>	Contemplar de forma interrelacionada los distintos subsistemas que integran los contextos donde se hallan inmersas las personas: familia, amigos, comunidad, centro.
<i>Estructura cohesivo-dinámica</i>	Supone la implicación y el compromiso de todos los miembros que participan en los proyectos y estrategias.

BIBLIOGRAFÍA

- AAVV. (2002): *Una sociedad para todas las edades*. Dossier Informativo. Madrid, Ministerio de trabajo y Asuntos Sociales.
- GUERRERO, C. (2002): *Formación ocupacional de las personas con discapacidad psíquica*. Barcelona, Ariel.
- GUERRERO, C. (1999): Diseño y desarrollo del currículum de los Programas de Garantía social. En ARNAIZ SÁNCHEZ, P. Y GUERRERO ROMERA, C. (Eds): *Formación y empleo: discapacidad psíquica*. Málaga, Aljibe. Pp 91-110.
- FEDERIGHI, P.; OBRADOR, J. (1992): "Sistemas locales de educación de adultos". Comunicación presentada en el II curso de formación de la C.A.V.E., celebrado en Palma de Mallorca en agosto de 1992.
- HERNÁNDEZ, F. y VENTURA M. (1992): La organización del currículo por proyectos de trabajo. Barcelona. Ize.
- JURADO DE LOS SANTOS P. (1993): *Integración sociolaboral y educación especial*. Barcelona. PPU
- PALLISERA, M. (1996): *Transición a la edad adulta y vida activa de las personas con discapacidad psíquica*. Barcelona. EUB.
- VAN DER BERG (1988): *Education in a changing era*. Katholick Pedagogisch. Centrum, The Netherlands.
- VAN DER BERG y VANDENBERGUE. (1986): *Strategies for large-scale change in education: dilemmas and solutions*. Leuven. ACCO.
- VERDUGO, M.A. (1995): *Personas con discapacidad psíquica*. Barcelona. EUB.