


COL·LECCIÓ
t a l e i a

EXPERIÈNCIES
DE
PEDAGOGIA SOCIAL

TRAJECTE
LABOR



1



Amb la col·lecció d'opuscles TALEIA la Fundació Serveis de Cultura Popular pretén fer conèixer les nombroses i variades experiències de pedagogia social que es realitzen al nostre país, sovint poc conegudes i reconegudes.

No és en va que la col·lecció porta el nom de TALEIA: per crear-les i dur-les a la pràctica calen grans dosis d'imaginació, de constància i de solidaritat.

Esperem que la seva publicació fomenti l'intercanvi i impulsi noves iniciatives ●

COL·LECCIÓ
f a l e i a

**EXPERIÈNCIES
DE PEDAGOGIA
SOCIAL**

Barcelona, 1989

**TRAJECTE
LABOR**

**«Escriure dret
amb ratlles tores»**

**CENTRE
D'INTEGRACIÓ
SÒCIO-LABORAL
«CONGRÉS»**

**Text redactat per la Cooperativa
Trajecte-Labor a petició de la Fundació
Serveis de Cultura Popular**

**© Fundació Serveis de Cultura Popular
propietat de l'edició Fundació Serveis de
Cultura Popular
Impressió: El Tinter SCCL
telf. 357 00 50
La Plana, 8
08032 Barcelona
D.L.: B. 39.950-1989**

ÍNDIX

• PRÒLEG	13
• SERVEIS PÚBLICS D'EDUCACIÓ ESPECIAL	17
Modalitats de serveis	
Destinataris	
• OBJECTIUS	23
Aspectes personals	
Aspectes laborals bàsics	
• PROGRAMA EDUCATIU	27
La formació	
L'exercici físic	
La pràctica laboral	
El contracte i el salari	
El pla de treball individual	
El seguiment	
El seguiment post-institucional: el projecte d'investigació-acció	
• L'EQUIP EDUCATIU	35
El grup de passants	
• EL REGLAMENT DE RÈGIM INTERN	39
La dinàmica educativa	
L'horari	
L'Assemblea	
Activitats extraordinàries	
• ORGANITZACIÓ DE LA TASCA EDUCATIVA ...	45
Reunions de l'equip educatiu	
Tutories	
Responsabilitats per àrees	
Coordinació amb educadors i delegats dels joves	
Documentació	
Avaluació i Memòria	

seu torn, aquesta plantilla d'educadors provenia de l'empresa Cefesa, ja disolta, que havia creat i gestionat durant dos anys (1979-81) el projecte dels Col·lectius Infantils de Barcelona.

Després d'assistir al fracàs de l'Administració pel que fa a la gestió de serveis d'Educació Especial, la pràctica ha demostrat a tothom, fins i tot a la mateixa Administració, que un projecte d'Educació Especial ha de ser gestionat des d'estructures pedagògiques i administratives més àgils i flexibles que les que pot oferir la feixuga màquina pública. Recentment, tant l'Ajuntament de Barcelona com la Generalitat de Catalunya estan incrementant els convenis de gestió de serveis d'educació especial amb entitats privades qualificades.

Els educadors especialitzats de la Cooperativa TRAJECTE LABOR opten per crear institucions educatives d'inserció crítica que presenten un enfocament de treball professionalitzat; tracten la problemàtica de la persona inadaptada d'una manera individualitzada i comunitària, problematitzen positivament la vida de l'individu, aporten situacions dinàmiques de vida i centren la problemàtica psicològica en les relacions entre l'individu i el seu entorn social i les contraposen a les institucions segregatòries, que desplacen el problema separant-lo de l'arrel conflictiva social, institucionalitzen la inadaptació i la marginació i «protegeixen» la societat respecte als nens; «protectores», que

La Cooperativa TRAJECTE LABOR és una organització creada el desembre de 1987. La majoria dels cinc membres originals que la componen, sorgeixen de la plantilla de personal educador de l'Ajuntament de Barcelona. Al

amaguen el problema, paternalitzen la relació amb un enfocament relacional-caritatiu, massifiquen i despersonalitzen; o bé «terapèutiques», que presenten un enfocament professionalitzat, realitzen un tractament personalitzat, i potenciador del psiqisme, però centrant la problemàtica psicològica únicament en l'individu.

La Cooperativa TRAJECTE LABOR transporta dinàmicament una sèrie de valors i propostes educatives. En primer lloc, pretén la reestructuració de la personalitat de base dels nens i nenes i dels joves com a individus en situació: de la transició d'una vida de precarietat i d'abandó social, afectiu i econòmic a un nivell de classe treballadora; un nivell assumit com una empresa conscient, que dinamitza i dóna sentit a la pròpia vida.

Els valors de vida que la Cooperativa viu i comunica als nens i nenes i als joves que hi arriben són:

- Una actitud crítica envers tot allò que envolta la persona, per tal d'aconseguir la seva autonomia.*
- Una actitud de sobrietat en totes les manifestacions de la vida, a fi d'enfrontar-se amb les propostes de dominació mitjançant el reclam consumista i l'estil de vida passiu i ensopidor.*
- Una actitud solidària per a potenciar la convivència i la participació social.*
- Una actitud de tolerància, respec-*

te i confiança vers la vida, per tal de superar allò que té de negatiu, determinista i intransigent en la dinàmica social.

A més, pel que fa a l'estructuració de la dinàmica laboral dels educadors especialitzats que hi realitzen la seva tasca professional, la cooperativa té cura de nodrir la seva identitat educativa afavorint espais extraordinaris de desconnexió en el tracte directe, per tal de fomentar l'estudi i la investigació en aquest àmbit educatiu.

Tota aquesta sèrie d'afanys, reflexionats i formulats des de l'inici de l'activitat de la Cooperativa, es van traduint en projectes reconeguts i articulats amb els serveis públics d'Educació Especial. El somni es va materialitzant en una substanciosa realitat.

Barcelona, 12 de juliol de 1989

PRÒLEG

te, que és alhora carència social, l'ha donada un col·lectiu d'educadors especialitzats que, de manera autònoma i independent, ofereixen amb aquest projecte un servei públic d'educació especial obert i flexible.

En el moment d'escriure aquest pròleg ja han passat dos anys de rodatge. Els esdeveniments s'han succeït i, tret de coratjoses excepcions, les diferents Administracions han anat a remolc dels fets. Gosem dir, després de palesar incomptables contradiccions entre la intenció legal escrita i el seu desenvolupament pràctic, que han estat el punt d'honor, la seriositat i la disciplina laboral dels educadors allò que ens ha salvat del fracàs.

Aquest marc de treball ha estat arriscat i ho continua essent, però té el privilegi de ser una plataforma lliure per a crear educació. Hem pogut oficiar la nostra professió amb un gran marge de maniobra i ens n'hem sortit. La creació és evident i les energies no s'hi han esmerçat pas en va.

Al llarg d'aquests dos anys, han conviscut amb nosaltres uns quants nois i noies, exactament 59; molts d'ells han fet salts qualitius en les seves vides, han ampliat els seus espais de llibertat, han conquistat millors condicions de vida, de treball, de relacions, de diners... Per a d'altres ja hi hem arribat massa tard o no hem sabut com fer-ho.

El projecte educatiu d'integració socio-laboral «Congrés» per a joves inadaptats socials de setze a vint anys és una iniciativa de la Cooperativa TRAJECTE LABOR.

La resposta educativa a aquest conflic-

Encara que sigui prematur d'aventurar

cap resultat definitiu, perquè en el treball social les unitats d'avaluació mínimes són de cinc anys, la majoria dels resultats parcials són més que satisfactoris, sempre atenent els indicadors d'evolució positiva dels joves: integració laboral, persistència en aquest es-

til de vida i variacions de convivència significatives.

Agraïm a la Fundació Serveis de Cultura Popular l'oportunitat que ens brinda d'escriure i publicar aquest procés pedagògic professional que estem vivint.

Serveis públics d'educació especial

dos més: una residència infantil a Santa Coloma de Gramenet per a nens i nenes d'edats compreses entre cinc i setze anys. Són menors sota mesures judicials de protecció i tutela.

I una residència rural a Cornudella de Montsant (Priorat), amb capacitat per a catorze nois, d'edats entre tretze i disset anys. La seva situació judicial és de reforma educativa.

Cadascun dels projectes presenta característiques específiques diferents, però es troben en el context d'un moviment pedagògic dinàmic. Les situacions socials, polítiques i econòmiques ens obliguen a adaptar-nos per tal d'oferir respostes actuals i vàlides a fi que els nois orientin les seves vides.

L'abordatge de la realitat amb dinamisme i obertura, necessita pressupòsits teòrics, pràctics i econòmics de professionalitat, lluny de voluntarismes benèfics, d'«històries d'amor». Aquest enfocament professional suposa un tractament individualitzat i problematitzador de la vida del noi. Per això, la problemàtica psicològica se centra en les relacions entre el noi o la noia i l'entorn social que han de conèixer i dominar.

Modalitats de serveis

La Cooperativa Trajecte Labor s'articula amb les Institucions públiques mitjançant aquestes dues modalitats:

TRAJECTE LABOR és una institució privada que gestiona serveis públics d'educació especial en el marc de la inadaptació infantil i juvenil. Actualment estem gestionant, de ple, el projecte Congrés i n'hem començat

• Concerts

La Institució pública deriva un jove a la nostra Cooperativa i abona l'import mensual de la plaça durant el temps que romanguí en la nostra entitat.

• Convenis

L'Entitat pública estableix amb la Cooperativa un servei global anual d'un nombre fix de places per un import determinat.

A fi de garantir l'estabilitat institucional, s'estan realitzant acords amb les diverses Administracions per a funcionar per la modalitat de conveni. Així, pel gener de 1990, és previst abandonar el sistema de concerts.

El projecte d'Integració Sòcio-laboral Congrés es realitza gràcies als convenis amb les entitats següents:

1. Generalitat de Catalunya

- ICASS (Institut Català d'Assistència i Serveis Socials). Per a un servei de cinc places mensuals.
- Departament de Justícia. Per a un servei de quinze places mensuals.
- Departament de Treball. Formació ocupacional. Trenta-cinc places mensuals.

2. Ajuntament de Barcelona.

- SAIJ (Servei d'Atenció a la Infància i a la Joventut). Per a un servei de cinc places mensuals.

I, per concert:

1. Diputació de Barcelona.
 - Serveis Socials.
2. Generalitat de Catalunya.
 - Departament de Benestar social.

El projecte Residència Infantil de Santa Coloma funcionarà, per la modalitat de conveni, amb:

- El Departament de Benestar Social de la Generalitat.
- L'Àrea de Serveis Socials de l'Ajuntament de Santa Coloma de Gramenet.
- La Caixa de Barcelona. Obra Social i Cultural.

El projecte de la Residència de nois de Mas d'en Lluc, al Priorat, es gestionarà per mitjà de conveni amb el Departament de Justícia de la Generalitat.

Destinatari

Els destinataris del projecte Congrés són joves inadaptats socials, d'edats compreses entre els setze i els vint anys.

L'anàlisi del terme «inadaptats socials» ens dona la clau per comprendre'n la naturalesa i els límits.

El jove inadaptat social és aquell que presenta una doble dificultat:

- Desestructuració de la seva personalitat, amb desequilibris emocionals i

manca dels mínims elements de poder personal per a comportar-se equilibradament ell mateix.

- Greus mancances per a solidaritzar-se i articular-se amb el món del treball i amb el seu entorn relacional.

Aquestes condicions d'inadaptació social situen aquests joves en una posició de risc, de conflicte i d'abocament a contextos de marginació i de repressió.

Resten exclosos d'aquest projecte els joves inadaptats socials que presenten un quadre de deterioració psíquica greu, tals com psicopaties i oligofrènies, o malalties infeccioses o degeneratives.

Objectius

lacions entre els factors de contrast (les estructures cognoscitives, els valors, la ideologia i la identitat) i l'aprenentatge i contradiccions essencials per a l'evolució de les estructures psíquiques del jo autònom.

La finalitat d'aquest projecte apunta cap a l'assoliment de dos tipus d'aspectes en la vida del jove:

- Aspectes personals.
- Aspectes laborals bàsics.

Aspectes personals

Aquest recurs educatiu pretén mobilitzar aquestes forces autònomes del jo:

- El sentit de la confiança en si mateix; el d'autonomia, en veure's suficient i valorat socialment pel reconeixement econòmic del seu treball.
- El de la dedicació personal, ja que el planteig del treball elimina de soca-rel la consciència de gratuïtat i d'explotació de persones i situacions (la seva mateixa condició d'inadaptat), sense donar res a canvi.
- El sentit de la identitat, en veure's i formar-se noves imatges d'ell mateix, més normalitzades i gratificants.
- El sentit de la integritat, per a superar la desesperació i el fatalisme determinista de la vida, en vivenciar noves realitats i situacions fecundes.

La mobilització i aparició d'aquestes

Malgrat que el comportament desorganitzat d'aquests joves no depengui totalment del medi ambient on viuen, ja que és alimentat per pulsions internes, aquest projecte aborda el desenvolupament des de l'angle de les re-

forces autònomes en el jove, li permet de reforçar-se de cara al nou dinamisme i el codi social i laboral en els quals és introduït.

Aspectes laborals bàsics

Els aspectes bàsics del món del treball que aquest projecte pretén que el jove assoleixi són:

- Assumir i desenvolupar aquells continguts de formació bàsica i d'expressió (lecto-escriptura, càlcul, expressió) per tal de superar el bloqueig i la submissió que li genera la ignorància.
- Adquirir hàbits de puntualitat, d'higiene i ritme de treball, per a superar la fosca mediocritat en què el submergeix la seva abúlia i apatia general.
- Desenvolupar, per mitjà de l'exercici físic i esportiu, dinàmiques musculars i nervioses que el predisposin adequadament al rendiment laboral.
- Exercitar-se en la realitat laboral normalitzada, per a enfrontar-se i tractar amb els conflictes de la seva integració i així poder maniobrar amb desimboltura, per generalització d'allò que ha adquirit, en qualsevol situació de relació laboral.

Programa educatiu

lacionals, laborals, de formació..., per tal d'aconseguir les metes que té marcades.

Els mitjans foramentals que s'hi posen en joc són: la formació bàsica laboral, l'exercici físic i la pràctica laboral en empreses.

La formació

La formació és un element que serveix per a mobilitzar l'aparell cognoscitiu del jove. Els aspectes bàsics que s'hi han de mobilitzar són:

- Càlcul.
- Lecto-escriptura.
- Expressió corporal. Projecció de la pròpia identitat i elaboració de nous codis de vida.

Excepte l'expressió, els dos primers àmbits es treballen de forma individualitzada, pel sistema de fitxes. Partint d'un centre d'interès que s'extreu del codi de vida que viu el jove, es planteegen dificultants pràctiques que cal resoldre.

Cada nivell intel·lectual correspon a un grau de dificultat determinat, format per un paquet de fitxes. El jove que comença una sèrie, ha d'acabar el primer període abans de passar al següent. Durant el tram d'aquest període, el jove realitza cadascuna de les fitxes seguint una progressió establerta en cada àmbit. El desenvolupament de cada fitxa

Tot i que estigui manipulant situacions laborals, el discurs que domina el projecte és el programa educatiu. És un projecte d'educació especial, s'orienta en la pedagogia, psicologia, sociologia..., i fa ús de mediacions re-

s'acaba amb l'avaluació i devolució de l'opinió de l'educador, per escrit.

Els nivells de les fitxes no es corresponen amb els nivells escolars públics. Els nivells es refereixen als continguts bàsics imprescindibles per a valdre's en el món laboral normal.

Aquest sistema de treball individualitzat per mitjà de fitxes ha de permetre al jove:

- Estructurar esquemes d'assimilació, enriquir-los i adquirir-ne de nous.
- Afavorir el funcionament intel·lectual i perfectiu per l'impuls que dona l'interès profund pel tema extret del seu codi de vida.
- Respectar el ritme de cadascú, en tenir en compte les variants de rapidesa i de percepció.
- Adquirir confiança en el seu procés, en comprovar com es revaloritza als seus propis ulls i davant del altres.

El tercer àmbit de la formació és l'expressió. Aquesta es realitza didàcticament amb elements suggeridors (còmics, representacions...). Té per finalitat representar, criticar i construir la pròpia identitat.

Aquesta mobilització d'imatges aporta al jove prou dinamisme interior per evitar que es tanqui en allò negatiu i determinista d'ell mateix.

La formació es fa els matins de les nou a les dotze en dues sessions d'una hora i mitja cadascuna.

L'exercici físic

Cada dia es dedica una hora a les activitats físico-esportives. Es realitzen en dos plans: l'individual (exercicis) i el col·lectiu (esport en grup). Les activitats individuals se centren en la gimnàstica i en la iniciació a determinats esports (natació). Les sessions es desenvolupen dins d'un gimnàs i amb un programa d'exercicis ben definits prèviament.

L'exercici físic, el considerem un mitjà pedagògic perquè:

- Suposa un exercici-procés de producció personal, un excel·lent assaig per al rendiment laboral.
- És un assaig de reafirmació corporal per a dominar elements de la seva realitat física, temporal i espacial.
- És un exercici que posa a prova la tenacitat, la regularitat i l'agilitat, antídots del panorama d'apatia, passivitat i abúlia amb què ingressen.

La pràctica laboral

El risc pedagògic que comporta aquest projecte és d'articular la inadaptació social amb els agents que la produeixen, la trama social i laboral normalitzadores.

El jove, per a superar les seves condicions d'inadaptació social, ha d'actuar sense conflictes greus dins les regles del joc social i laboral.

La graduació per a superar la inadaptació és:

- Aclimatació a la realitat social normalitzada.
- Control de si mateix, a fi d'ajustar-se socialment.
- Producció de condicions i béns personals i materials.
- Personalitat per a criticar i construir un espai personal i social més igualitari i just.

Tenint present aquesta escala de producció personal, al cap d'algunes setmanes d'haver ingressat en el projecte, s'articula el jove amb una empresa laboral. Abans se li han consultat els seus interessos i inclinacions.

La pràctica laboral ocupa quatre hores diàries. Es realitza en tota mena d'empreses (Cooperatives, SAL, SA, SL...). Les normatives actuen com a element regulador i de control dels hàbits laborals.

Les relacions laborals, la trobada amb el cap o encarregat, amb els companys, els clients, les màquines... l'introdueixen dins un altre marc i codi de vida aliè i estrany als de les seves experiències anteriors.

Aquest encontre suposa la confrontació cara a cara amb el seu jo delictiu. Les primeres rebel·lies i conflictes són analitzats sota la llum d'aquesta dialèctica.

En el cas que l'encontre es consolidi, s'afavoreix clarament la descoberta de certs valors i propostes de vida que aquesta situació comporta en si mateixa:

- Un panorama nou en el seu present i per al futur.
- Demostrar-se a ell mateix, i als altres, un conjunt de capacitats.
- Una nova combinació de pulsions i defenses.
- Encontres significatius nous, positius i d'un altre caire.

La demanda de contractació de l'empresa i el criteri dels educadors posen fi a l'experiència d'assaig laboral, en aquest marc, per a iniciar-se en un altre de caràcter més regular i definitiu.

El seguiment post-institucional, del qual parlarem més tard, actuarà com a control i mesura de l'evolució.

El contracte i el salari

Per tal de crear reciprocitat en la relació educativa, el jove s'ha de comprometre amb el grup i amb si mateix. La fidelitat a aquest compromís s'encarna en la seva conducta i es tradueix en una consciència de si mateix de cara a les estructures socials existents.

El contracte de treball assumeix el paper de concreció del compromís que vincula el jove amb la Cooperativa.

El sou actua com a demostració de la seva competència i eficàcia, als seus propis ulls i de cara als altres i, fet i fet, de la seva producció personal i social.

El contracte. En ingressar, es demana al jove que formuli voluntàriament el seu desig d'ingressar a la Cooperativa.

En una primera entrevista, és informat de les característiques de l'empresa on ingressa, la normativa (el Reglament de Règim Intern) i les condicions per a continuar-hi.

El jove ha de signar voluntàriament el contracte oficial en formació, amb el règim general de la Seguretat Social. Aquest marge de voluntarietat és clau per enfrontar-se amb els conflictes quan sorgiran.

El temps de durada de cada contracte és de tres mesos, renovables per a altres tres. La condició de renovació és el bon rendiment laboral i personal.

Les claus del rendiment que fan possible la renovació són:

- L'assistència.
- La puntualitat.
- La presència (higiene).
- La producció laboral i formativa.
- La relació amb els companys.

El salari. El contracte, com a acord vinculant, obliga a una compensació material concretada en diners.

Aquest tipus de contracte en formació permet de cobrar el 50% del salari mínim interprofessional, perquè la llei considera que el temps dedicat al treball és del 50%.

Els salaris es cobren per setmanes, atesa la seva precarietat, i, en alguns casos, la impossibilitat del jove d'assumir esperes de temps més llargues. Aquesta forma de cobrament, que es fa en assemblea, permet al jove d'associar concretament la causa i l'efecte de la seva retribució. El pagament i el seu rendiment setmanal són elements associats.

Els diners, els cobren en xec al portador. Això els obliga a utilitzar circuits que no els són habituals, però que han d'aprendre obligatòriament a manejar.

Considerem que és fonamental que, recorrent a nosaltres, els joves obtinguin una retribució econòmica, essent així que:

- Per la seva situació d'atur i precarietat econòmica familiar, els diners són el factor mitificat i desitjat que genera més preocupacions.
- Són els éssers més febles enfront dels reclams del consumisme i dels seus mecanismes de seducció publicitària, cosa que els situa en condicions de conflicte permanent, en no poder-los resistir.
- Els diners que guanyen són «legals», amb la qual cosa es redueix notablement l'angoixa d'obtenir-los per altres mitjans.

- Els diners guanyats amb el seu treball els situa en un tipus de relacions socials diferents, que els dona serenitat i els permet de satisfer les seves necessitats bàsiques i supèrflues, que per a ells són les més importants.

El pla de treball individual

L'equip educatiu aporta els elements d'observació i de diagnòstic al cap d'un mes de convivència, necessari per a confeccionar el pla de treball de cada jove. Aquest pla és pactat amb el delegat del jove i amb el protagonista, que és el jove mateix.

L'elaboració d'aquest programa té en compte les característiques del jove, les seves zones de personalitat més mancades i els conflictes que dificulten la seva integració socio-laboral.

En aquest pla, s'hi especifiquen els terminis d'avaluació i de durada estimativa, a fi d'intensificar l'emergència, l'elaboració i l'enfrontament amb els conflictes.

L'anàlisi del pla es fa periòdicament en la reunió quinzenal de seguiment dels joves.

El seguiment

L'observació es projecta només sobre

allò que s'ha viscut. L'educador observa objectivament les actuacions i les formes de relacionar-se del jove amb el grup i el programa i en rendeix comptes per escrit.

L'expedient del seguiment descriu l'evolució del jove en tots els eixos del projecte. Alhora, es discuteix en equip en quina mesura s'està realitzant el pla traçat amb ell.

El resultat d'aquestes observacions permet d'introduir rectificacions i fer consultes amb el jove per tal de retornar-li els indicadors i les manifestacions de la seva evolució.

Aquesta devolució es realitza de dues maneres:

- Entrevista individual de l'educador i el jove, a fi de contrastar a fons les dificultats i resultats de l'evolució;
- Assemblea col·lectiva setmanal de tots els joves i educadors, en la qual cada jove rep la nòmina comentada, que li explicita el seu rendiment personal.

Aquestes dues modalitats de devolució persegueixen una triple finalitat:

- Permetre al jove de descobrir el terreny i, dinàmicament, el pas dels esdeveniments i els progressos que realitza i de prendre consciència dels factors exteriors i interiors que li produeixen desorganització, control o domini, que es manifesten en la seva conducta.

- Servir al jove de punt de localització, per a situar-se davant dels valors socials reconeixuts pel nou codi que ell viu.
- En l'assemblea, les lectures personals de nòmina actuen com a element de retro-alimentació per a tots, ja que les imatges d'èxit o de censura de cadascú són observades, interioritzades i criticades per tots.

desenrotllament del projecte i els nivells d'integració socio-laboral s'estan situant entre el 56 i el 64%. Aquests tants per cent, tot i ser provisionals, ens animen a millorar-los, si fos possible, i a considerar positivament que la inversió econòmica de temps i d'energia han valgut ben bé la pena.

Paral·lelament al seguiment, i com a teló de fons, es produeixen les seqüències i els cicles d'evolució general de la personalitat del jove inadaptat.

El seguiment post-institucional: el projecte d'investigació-acció

Aquest projecte va néixer amb l'expressa intenció d'investigar i estudiar si les pressuposicions teòriques, l'esquema organitzatiu i els pressupostos pràctics que s'hi han posat en joc són realment eficaços.

Per a això, no hi ha res millor que comprovar en cada un dels joves, cada sis mesos durant cinc anys, si la intenció i l'acció educativa han estat eficaces.

Cada sis mesos actualitzem l'estadística. Encara és massa aviat per a cloure l'avaluació. Ens trobem a l'equador del

L'equip educatiu

i integra les dimensions d'altres professionals. Dit d'una altra manera, el discurs dominant és pedagògic, no pas psicològic ni sociològic.

Considerem que l'«ésser personal» de l'educador és una condició que cal atendre, per respecte a l'usuari del recurs. Les condicions mínimes de competència, seguretat personal i força d'equilibri, han de ser garantides a tota persona que se situï dins d'aquesta textura d'interacció educativa.

L'equip és format per vuit persones. Sis són educadors especialitzats i dos, auxiliars d'administració. Tots hi tenen responsabilitat educativa. Tots els membres de l'equip participen de l'esperit global del centre.

És competència de tots els membres d'elaborar i definir les finalitats del projecte, traçar-ne l'estratègia i el marc organitzatiu i aportar-hi la seva originalitat i capacitat creativa.

L'equip d'educadors és format per persones que han elaborat el seu propi sistema de valors, han donat sentit a la seva vida i participen en l'actualitat social i política.

És aquest quadre personal allò que aporta al jove models, imatges enriquidores que l'ajuden a crear un altre dinamisme en la seva vida.

És a dir, considerem que el personal educador ha de ser prou conscient de

La competència de definir els objectius i d'organitzar el medi per tal que compleixi la condició de ser educatiu és dels educadors. En el nostre projecte, l'educador no és un suplement de cap altre professional; n'és complement

la distància i de la relació educativa, per proporcionar als joves contactes amb adults que els poden aportar figures significatives.

El grup de passants

A fi i efecte de fer possible que persones que s'estan formant en educació especial o en pedagogia puguin realitzar pràctiques, el projecte s'ofereix per a fer estudis, exercicis pràctics d'observació i recerca. L'estada de passants és participativa de la dinàmica de la institució. S'hi integren, no tan sols en les relacions sinó en les reunions, de tal manera que poden beneficiar-se de les anàlisis, síntesis i dialèctiques teòrico-pràctiques.

L'equip d'educadors del Centre actuarà com a analitzador de les pràctiques dels alumnes passants i aportarà les dades d'opinió a l'autoritat acadèmica pertinent.

El nombre del grup de passants no excedirà del terç del nombre del grup d'educadors.

El Reglament de Règim Intern

EL RRI comporta una mediació educativa que redueix les tensions entre l'educador i el jove, ja que la norma, com a objecte intermedi i neutre, delimita la relació.

El RRI és ple de seny i de sentit pràctic, ha estat elaborat amb criteris de realitat i presenta coordenades de fàcil comprensió.

La dinàmica educativa

La dinàmica educativa té per finalitat ser plataforma i vehicle dels valors que es vol fer viure als joves. La vivència d'un espai organitzat, i allò que en cada moment transmet i transporta l'activitat, estimulen el jove a interioritzar noves imatges i models de vida.

Inserida en aquesta dinàmica, hi ha dos elements que posseeixen un gran vigor educatiu. Ens referim a l'estil i a la tradició.

El jove ha de viure dins la Cooperativa un enquadrament de relació respectuosa, alegre i espontània, lluny de formes autoritàries, serioses i formalistes. Amb aquestes tres condicions de l'estil, considerem que es possibilita la vida i l'afluència relacional reals.

La tradició reuneix un component ex-

El Reglament de Règim Intern

El projecte introdueix un Reglament de Règim Intern, a fi de dotar-se d'un marc de referència prou ferm i flexible perquè els joves arribin a configurar el seu propi marc.

plícit i un altre d'implícit. L'explícit fa referència, fonamentalment, a les normes contingudes en el RRI. L'implícit al·ludeix a codis lingüístics, distància i ascendent relacional entre els educadors i els joves, actituds dels usuaris enfront dels «nous», esperit regnant dels «veterans» que han finalitzat amb èxit.

Aquesta tradició ajuda i convoca el grup a integrar-se en la dinàmica del projecte, i el jove se sent segur de pertànyer-hi, perquè d'altres ja ho han passat.

L'horari

La distribució del temps es realitza atenent les 40 hores que el jove acorda per contracte amb la Cooperativa.

Es distribuïxen així:

Matins, de dilluns a divendres:

- 09.00 - 10.30 h. 1a sessió de formació.
- 10.30 - 11.00 h. Interval de descans.
- 11.00 - 12.15 h. 2a sessió de formació.
- 12.15 - 12.30 h. Interval de descans
- 12.30 - 13.30 h. Sessió d'exercici físic al gimnàs.

Tardes: 4 hores de pràctica en empreses.

Si l'empresa sol·licita al jove unes ho-

res de treball el dissabte, correspon a aquest jove de pactar-ne el nombre d'hores i l'import.

Tots, joves i educadors, dediquen un cap de setmana complet cada trimestre a activitats extraordinàries.

L'horari dels educadors és de 40 hores setmanals que es distribueixen en la formació, atenció i relació directa dels joves, els matins, i en el control i seguiment laboral dels joves en les empreses, les tardes.

L'Assemblea

Podem afirmar sens dubte que l'Assemblea és un dels grans moments de la dinàmica educativa del projecte. Els divendres se suprimeixen les dues sessions de formació, que són dedicades a aquest fi. Hi assisteixen tots els joves i educadors. Es disposen en cercle i cada jove rep la nòmina «comentada», on s'ha enregistrat, en forma de comentari avaluat i quantificador econòmic, el rendiment durant tota la setmana de cadascun d'ells.

Hi ha una estona preliminar de silenci a fi que cadascú pugui llegir-se la nòmina, entendre-la i poder-la llegir després per torn individual en veu alta.

En acabar cada lectura individual, s'obre un espai perquè el jove discu-

teixi, critiqui o demani aclariments en públic. Al final de l'assemblea, l'administradora abona al jove el xec de l'import enregistrat a la seva nòmina.

A l'assemblea, s'hi produeix un doble efecte que considerem d'elevada rendibilitat educativa:

- **Individual**

Cada jove rep el «report», la pel·lícula filtrada i avaluada per uns altres ulls. Aquesta devolució comporta la «verificació» d'ell mateix enfront d'un nou context social. La lectura, individual, primer, i tot seguit en grup produeix la significació concreta i material de la seva evolució i conseqüències. Aquí se li palesa l'associació de causa i efecte. Se li posa en evidència la seva pròpia competència i se li mostra el camí, en experimentar la satisfacció, d'exercitar-se en els mitjans que el fan eficaç davant d'ell mateix i davant dels altres, i que li proporcionen confiança.

- **Col·lectiu**

A l'Assemblea, s'hi produeix una «dansa» d'imatges. S'hi mobilitzen identifications, hi apareixen noves formes d'actuació en els rendiments personals, hi són transmeses anàrquicament, a cada jove, idees i sensacions dels altres, s'hi configura la tradició i aquesta «desfilada de models» actua dintre de cadascú com a factor de dialèctica i de contrast.

Els educadors actuen rotativament a través d'un rol de moderador que controla i canalitza el clima i el contingut.

La resposta a cada circumstància que emergeix a l'Assemblea, es dóna amb criteris de prudència, realisme i positivitat.

Activitats extraordinàries

Les activitats extraordinàries són moments d'intensificació de la convivència del grup, i procuren crear un clima de benestar entre els joves i en la relació amb els educadors, i experimentar formes de diversió que creen en ells estats profunds de satisfacció. El contacte amb la Natura és un altre dels objectius perseguits en aquestes activitats.

Les activitats extraordinàries són de tres menes:

- Celebracions d'aniversaris o comiats dels joves. S'ajunten uns quants aniversaris i comiats i, tots plegats, un dia fem una sortida, un sopar, un ball,...
- Sortides trimestrals. Generalment són de convivència i de trobada en la Natura, amb l'al·licient de l'aventura («rappel», neu, barca,...). Duren dos dies.

- Sortida de vacances. És el moment de convivència del grup més intensa de tot l'any. Dura cinc dies i té caràcter lúdic d'aventura i esportiu. Solen ser escalades, descens per rius, travesses,...

Organització de la tasca educativa

Reunions de l'equip educatiu

L'equip de treball es reuneix per a traçar la finalitat, dissenyar l'estratègia d'intervenció i analitzar-ne la implantació i l'assoliment dels objectius.

A fi que cada reunió sigui operativa i fructífera es comença amb un ordre del dia, confeccionat per un coordinador.

De cada reunió, el mateix coordinador en redacta l'acta per a l'arxiu.

Hi ha tres tipus de reunió:

- **General**

Hi participa tot l'equip. S'hi analitzen els aspectes de dinàmica general: superestructurals, funcionament de l'estructura en general i qüestions d'infraestructura. Periodicitat setmanal.

- **De seguiment**

Hi participa tot l'equip. S'hi analitza l'evolució de cada jove pel que fa al pla de treball individual. Periodicitat quinzenal.

- **Àrees i interàrees**

Hi participen, segons la reunió, els components de les àrees. S'aprofundeixen els continguts de les àrees, les dificultats de la seva posada en pràctica i la coordinació. Periodicitat setmanal.

A

fi de simplificar la inversió d'energia adulta, de crear canals de participació i de clarificar l'operativitat de l'equip educatiu, s'han creat els elements que es presenten a continuació.

Tutories

En ingressar el jove en el Centre, se li assigna un educador responsable, que té la funció de realitzar, seguir i avaluar amb l'equip educatiu i els referents del jove el seu pla de treball individual.

El paper d'aquest tutor amb el jove del qual és responsable adquireix una importància significativa en fer possible la mutualitat i la reciprocitat. La intensitat de la relació mútua alimenta el procés educatiu. El tutor és el qui l'ajuda proporcionant-li elements per a analitzar i elaborar la seva situació personal i socio-laboral, per mitjà de converses individuals.

Responsabilitats per àrees

Les àrees que es desenvolupen en els diferents plans del projecte són:

- Coordinació general.
- Administració.
- Seguiment.
- Formació.
- Treball.
- Exercici esportiu.

El funcionament de cadascuna de les àrees ve fixada per l'obtenció d'objectius en períodes anuals a l'inici de l'exercici.

Trimestralment es revisa el funcionament de cadascuna de les àrees, però es fa una cimera a fi d'any per tal de realitzar-ne l'avaluació general.

El rendiment ha de ser observable a la pràctica, perquè l'acord de funcionament i d'exigència pretén l'eficàcia, és a dir, que amb pocs recursos s'han d'obtenir bons resultats.

Coordinació amb educadors i delegats dels joves

El pla de treball individual es confecciona, se segueix i s'avalua amb els referents que han conduït el jove a la nostra institució, amb una doble finalitat:

- Implicar els delegats i els educadors responsables que condueixen el jove en el procés educatiu, per a evitar al seu «aparcament».
- Coordinar els plans d'intervenció per a reforçar línies d'actuació i evitar incoherències.

La presència d'aquests referents en el Centre serà convenient cada dos mesos, com a mínim. Una primera vegada obligada en ser presentat el jove en el Centre i una altra en dissenyar-li el pla de treball individual. Per als efectes del seguiment, s'estableix una trobada ca-

da dos mesos i sempre que es presenti algun conflicte remarcable.

major intensitat i aprofundiment de determinats aspectes del projecte.

Documentació

La documentació es proposa d'obtenir la màxima informació i fixar l'observació i el treball educatiu.

La podem classificar així:

Dades d'ingrés:

Fitxes sòcio-familiar i personal.

DNI

Carnet d'atur.

Dades de funcionament:

Fitxa d'observació setmanal.

Pla del treball individual.

Nòmina.

Fitxa de seguiment laboral.

Dades de baixa:

Informe del procés.

Fitxa de baixa.

La documentació roman en els arxius del Centre per als efectes de seguiment, estudi i estadística.

Així, en les reunions setmanals, s'hi produeix un tipus d'avaluació que és de caràcter correctiu immediat i, en les sessions trimestrals, destinades a la revisió, s'hi possibilita l'anàlisi exhaustiva del funcionament, dels seus resultats i de l'eficàcia de les persones responsables.

La Memòria és el document anual que recull les dades i l'anàlisi de continuïtat i de qualitat dels esdeveniments educatius del Centre.

S'hi inclouen els indicadors d'anàlisi que permeten d'emetre conclusions del treball en cada jove i de la dinàmica global.

La Memòria és un document públic que la Cooperativa ofereix a qualsevol persona que s'interessi en el nostre projecte.

Avaluació i Memòria

Concebem l'avaluació com un procés permanent que es produeix tot al llarg de l'exercici anual i que té moments de



En preparació

Projecte Fustall •

**Movida (Moviment
d'aturats de la Mina) •**

**Formació d'adults a la
Perona •**

**Centre de Formació i
Prevenió de Mataró •**

**Equip d'Educació
Ambiental La Vola •**

SERVEIS DE CULTURA
POPULAR
fundació cultural

