

LOS TALLERES DE FORMACIÓN E INSERCIÓN LABORAL COMO EJEMPLO DE PROGRAMA FORMATIVO DE APRENDIZAJE PERMANENTE

Alicia Ros Garrido

Alicia.Ros@uv.es

RESUMEN:

En este documento hacemos un rápido repaso a directrices europeas y de la normativa española reciente en relación a la educación, aprendizaje o formación permanente. Del contexto de la Comunidad Valenciana se analizan los Talleres de Formación e Inserción Laboral (en adelante TFIL) como un programa formativo dirigido a colectivos con especiales dificultades de inserción en el mercado de trabajo. Los TFILes son una política activa de empleo que se sitúa fuera del sistema educativo como formación no formal y pueden ser un ejemplo para contribuir a desarrollar los llamados Talleres Operativos de Inserción Laboral.

Palabras clave: Educación permanente. Aprendizaje permanente. Programa formativo. Talleres de formación e inserción laboral. Centros de Educación de adultos.

1. A MODO DE INTRODUCCIÓN

En la conferencia de Nairobi de 1976 se definió la educación permanente como proyecto global encaminado tanto a reestructurar el sistema educativo existente como a desarrollar todas las posibilidades de formación fuera del sistema educativo. En ese proyecto es la persona el agente de su propia educación, mediante sus acciones y reflexiones y, engloba todas las dimensiones de la vida, todas las ramas del saber y todos los conocimientos prácticos.

La formación de personas adultas es sólo una parte de la educación permanente. En la misma conferencia se afirma que la educación de personas adultas designa la totalidad de los procesos organizados de educación, sea cual sea el contenido, el nivel o el método, sean formales o no formales, ya sea que prolonguen o reemplacen la educación inicial dispensada en las escuelas y universidades, y en forma de aprendizaje profesional, gracias a las cuales las personas consideradas como adultas por la sociedad a la que pertenecen, desarrollan sus aptitudes, enriquecen sus conocimientos, mejoran sus competencias técnicas o profesionales o les dan una nueva orientación, y hacen evolucionar sus actitudes o su comportamiento en la doble perspectiva de un enriquecimiento integral de la persona y una participación en un desarrollo socioeconómico y cultural equilibrado e independiente.

Hoy en día no nos podemos quedar anclados en lo que aprendimos en la escuela, instituto o universidad,... continuamente tenemos que formarnos, aprender a lo largo de nuestra vida. Hay que definir programas formativos que contribuyan a la formación de las personas, sobre todo de aquéllos que más lo necesitan y, precisamente, son los que tiene menores oportunidades de acceso a los mismos. Nos referimos a definir políticas de formación dirigidas a colectivos con especiales dificultades en el acceso al mercado laboral.

Para el presente escrito entendemos que la educación permanente es “una política global (...) sinónimo de educación en general” (Gelpi, 1990:87). Pero no siempre es buena. No todos los programas formativos son buenos o son malos. Hay muchos aspectos que determinan o contribuyen a un aspecto o al otro. De ahí que retomemos la cuestión planteada por Paulo Freire: ¿educación permanente, instrumento de liberación y/o dominación? (Gelpi, 1990:92).

Al final del documento damos respuesta a la cuestión. Mientras tanto, primero, se realiza un rápido repaso a algunas directrices europeas; segundo, se destacan algunas notas de la normativa española reciente, ambos puntos, en relación a la educación, aprendizaje o formación permanente; tercero, se concreta el ejemplo de la formación de personas adultas en la Comunidad Valenciana; cuarto, se analiza los Talleres de Formación e Inserción Laboral (en adelante TFIL) como ejemplo de programa formativo dirigido a colectivos con especiales dificultades de inserción en el mercado de trabajo; y, por último, la contribución de los TFILes a la formación permanente como ejemplo para desarrollar los llamados Talleres Operativos de Inserción Laboral.

El aprendizaje a lo largo de la vida es una oportunidad que deben tener todas las personas, mucho más allá del derecho a la escolaridad obligatoria y de la responsabilidad de la persona de aprender. El aprendizaje a lo largo de la vida debe superar las fronteras del aprendizaje formal y generar puentes y transiciones entre los sistemas formales, no formales e informales. Los TFILes son una política activa de empleo que se sitúa fuera del sistema educativo como formación no formal y son un ejemplo de programa formativo que contribuye al aprendizaje a lo largo de la vida.

2. LA EDUCACIÓN Y EL APRENDIZAJE PERMANENTE EN EL CONTEXTO EUROPEO ACTUAL.

En las Conclusiones de la Presidencia del Consejo Europeo de Lisboa, celebrado el 24 y 25 de marzo de 2000, se marca un objetivo a conseguir en 10 años para los países que conforman la Unión Europea: convertirse en la economía basada en el conocimiento más competitiva y dinámica del mundo, capaz de crecer económicamente de manera sostenible con más y mejores empleos y con mayor cohesión social. Se puede decir que un objetivo demasiado ambicioso. Dos años más tarde en la Declaración de Copenhague se establece una estrategia para conseguir el objetivo anterior. Cada dos años se revisa la estrategia a través de una serie de comunicados (2004-Comunicado de Maastricht; 2006-Comunicado de Helsinki; 2008-Comunicado de Burdeos; 2010-Comunicado de Brujas). De todo este proceso conocido como el Proceso de Copenhague, simplemente destacar, en relación a la educación permanente, que en la conocida como Declaración de Copenhague se reafirma el compromiso de reforzar la cooperación en el ámbito de la educación y formación profesionales, a fin de eliminar los obstáculos a la movilidad profesional y geográfica y promover el acceso a

la educación permanente. Lo que supone aplicar medidas concretas para aumentar la transparencia y el reconocimiento de competencias y cualificaciones dentro de los sistemas de educación y formación profesionales. Estas medidas se concretan, en el Comunicado de Maastricht, en la preparación y estudio de propuestas para un Marco Europeo de Cualificaciones y un proyecto de Sistema Europeo de Transferencias de Créditos en materia de educación y formación profesionales. Así, en mayo del 2008 se crea el Marco Europeo de Cualificaciones para el aprendizaje permanente; en julio del año siguiente, se crea el Sistema Europeo de Créditos para la Educación y formación Profesional (ECVET) y en ese mismo año 2009, también se establece un Marco de Referencia Europeo de Garantía de la Calidad en la Educación y formación Profesional (EQAVET).

En las Conclusiones del Consejo de la Unión Europea de 12 de mayo de 2009 sobre un marco estratégico para la cooperación europea en el ámbito de la educación y la formación (ET 2020), se cuantifica en un 15% el porcentaje de adultos que debería participar en actividades de aprendizaje permanente para el año 2020¹.

En 2010 se inicia un proceso llamado Europa 2020. En esta iniciativa se proponen 3 prioridades: el crecimiento inteligente, el crecimiento sostenible y el crecimiento integrador. Y para lograrlo define 5 objetivos principales y propone siete iniciativas emblemáticas para catalizar los avances en cada una de las prioridades. Dos aspectos a destacar de Europa 2020 en relación al aprendizaje permanente: En primer lugar, la iniciativa “Una agenda para nuevas cualificaciones y empleos” que propone crear las condiciones para modernizar los mercados laborales facilitando la movilidad de los trabajadores y el desarrollo de cualificaciones a lo largo de la vida, incrementando así, la participación en el empleo y una mejor adecuación de la oferta a la demanda; Y en segundo lugar, destacar que de las 10 directrices integradas en la Estrategia Europa 2020, las cuatro últimas hacen referencia directa a la Estrategia Europea de Empleo, y en concreto la número 8 dice “Conseguir una población activa cualificada que responda a las necesidades del mercado laboral, y promover el aprendizaje permanente”.

Un paso más en esta rápida descripción, en relación al aprendizaje permanente, de lo que ha supuesto el Proceso de Copenhague, el marco estratégico para la Educación

¹ Es decir: el porcentaje de la población con edades comprendidas entre los veinticinco y los sesenta y cuatro años que participa en actividades de educación y formación durante las cuatro semanas anteriores a la encuesta de Eurostat (Labour Force Survey)

y la Formación 2020 (ET 2020) y la Estrategia Europa 2020, es su concreción en el ámbito español: el Plan de Acción para el Aprendizaje Permanente.

3. EL PLAN DE ACCIÓN PARA EL APRENDIZAJE PERMANENTE EN ESPAÑA.

En noviembre de 2011 se publica el Plan de Acción para el Aprendizaje Permanente.

Según los Datos y Cifras del curso escolar 2011/2012 (MEC 2011a) en España el porcentaje de participación en formación permanente en 2010 era de 10,8%, porcentaje mucho más que duplicado del que existía en el año 2000 (4,5%) y por encima de la media de los países de la Unión Europea en 2010 (9,1%). No parece difícil alcanzar el 15% propuesto por ET 2020 mencionado en el apartado anterior. De ahí que el objetivo del Plan de acción para el Aprendizaje Permanente en España es que la participación en formación permanente para 2020 sea del 20% (MEC 2011b), con especial atención a colectivos desfavorecidos: coordinando los recursos disponibles; facilitando vías de acceso a la formación; generalizando el proceso de validación y reconocimiento de competencias; y aumentando la calidad del sector. En el período 2012-2014 el Plan de acción debe romper la tendencia al estancamiento y alcanzar una tasa de participación del 12%.

El Plan establece 8 ejes estratégicos a conseguir mediante 25 acciones. Lo que nos interesa resaltar, para el propósito del presente escrito, es que en 5 de los 8 ejes se hace alusión directa a acciones que pueden desarrollar o desarrollarse en los Centros de Educación de Personas Adultas (CEPA).

También nos interesa resaltar del Plan, una de las enseñanzas para personas adultas que se plantea dentro del ámbito educativo: los Talleres Operativos para la Inserción Laboral. Estos talleres, igual que otras enseñanzas, pueden impartirse en CEPA y algunos IES de manera presencial, y por las Comunidades Autónomas, Ministerio de Educación (Ceuta y Melilla), CIDEAD y Aula Mentor, en modalidad de distancia o de teleformación. Se conciben y plantean dentro del ámbito educativo y cofinanciados por el Fondo Social Europeo. El Plan no ofrece más información sobre dichos Talleres.

Nuestra propuesta es tomar los TFIles como ejemplo para desarrollar dichos Talleres Operativos para la Inserción Laboral. Es decir, que los CEPA tomen de

referencia los elementos valiosos de los TFILEs para los nuevos Talleres. Ver qué elementos y características pueden tomarse como punto de partida, aunque no provengan del ámbito educativo.

4. LA FORMACIÓN DE LAS PERSONAS ADULTAS EN LA COMUNIDAD VALENCIANA.

Llama la atención que en la Comunidad Valenciana sigue vigente la Ley 1/1995, de 20 de enero, del Gobierno Valenciano, de formación de las personas adultas (BOE 31/01/95). Esta Ley establecía un marco amplio para realizar acciones formativas que a día de hoy, 18 años después, no se ha modificado. Este marco general se aprecia claramente en el artículo cuarto que especifica las áreas en las que la formación para personas adultas puede desarrollarse:

- a) Formación orientada a garantizar una educación básica y facilitar el acceso a los distintos niveles del sistema educativo;
- b) Formación orientada al ejercicio de los derechos y de las responsabilidades ciudadanas, así como a la participación social;
- c) Formación orientada al desarrollo personal y a la participación en la vida cultural;
- d) Formación ocupacional, orientada al desarrollo profesional que facilite la inserción, la actualización y la promoción laboral;
- e) Formación social orientada a la inserción, al desarrollo comunitario, a la cohesión social y a la atención de personas adultas con necesidades especiales.

También hay que recordar que en su artículo cinco lista diferentes programas formativos que articulan la formación de personas adultas:

- a) Programas de alfabetización y formación básica;
- b) Programas para facilitar a las personas adultas la participación y la obtención de titulaciones que posibiliten el acceso al mundo del trabajo y a los diferentes niveles educativos, mediante modalidades, organizaciones y metodologías adaptadas a las características del aprendizaje de las personas adultas;
- c) Programas para promover el conocimiento de la realidad valenciana;
- d) Programas para la preparación del ingreso de las personas adultas a la universidad;

- e) Programas para promover la igualdad de oportunidades, la superación de todo tipo de discriminaciones, la participación sociocultural y laboral y la formación medioambiental;
- f) Programas de formación ocupacional que favorezcan la orientación, la promoción y la inserción laboral, y el desarrollo de iniciativas formativas que fomenten el empleo;
- g) Programas de iniciación al trabajo, de actualización y reconversión de las profesiones;
- h) Programas sociales de integración de inmigrantes y de minorías étnicas que desarrollen la cohesión social, así como programas sociales dirigidos a personas con dificultades subjetivas de contratación;
- i) Programas que favorezcan la integración en la sociedad de las personas con minusvalías físicas y psíquicas, su posibilidad de formación y su desarrollo profesional que promueva el acceso al mundo del trabajo.
- j) Programas que orienten y preparen para vivir el tiempo de ocio de una forma creativa;
- k) Otros programas que contribuyen a la consecución de los objetivos de la Ley.

De las diferentes áreas en las que la formación de personas adultas puede desarrollarse y de todos los programas formativos que articulan la formación de personas adultas, afirmamos que ni todas las áreas ni todos los programas se han desarrollado de la misma forma y con toda la profundidad que sería deseable en los diferentes CEPA. Es la educación básica o alfabetización la más desarrollada y que enfatiza la visión compensatoria de la formación de personas adultas.

No podemos obviar la referencia a la actual Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación. En su Capítulo IX, Artículo 66.3, lista los objetivos de la educación de personas adultas y, en concreto, nos interesa rescatar el objetivo “Mejorar su cualificación profesional o adquirir una preparación para el ejercicio de otras profesiones”. Es en la consecución de este objetivo dónde situamos los TFILEs como ejemplo de herramienta formativa.

En esta comunicación apostamos por el desarrollo de la vertiente formativa en sentido laboral, a través de un ejemplo de taller que combina formación e inserción laboral y, como decíamos en el apartado anterior, los TFILEs pueden ser un ejemplo para la concreción de los Talleres Operativos de Inserción Laboral.

5. EL CASO DE LOS TALLERES DE FORMACIÓN E INSERCIÓN LABORAL.

Los TFILes son un instrumento formativo implantado por la Generalitat Valenciana a través del Servicio Valenciano de Empleo y Formación (en adelante SERVEF)² como fórmula para el desarrollo de itinerarios individuales de inserción. Se dirigen a colectivos con especiales dificultades de inserción en el mercado de trabajo para facilitarles su incorporación laboral mediante acciones que combinan la orientación y formación profesional, la búsqueda activa de empleo y, finalmente, su inserción. Su finalidad es proporcionar una cualificación profesional para desempeñar una ocupación concreta y adecuada a las necesidades de las empresas de la Comunidad Valenciana, por medio de una formación adaptada a sus características individuales.

Los TFILes vienen desarrollándose desde principios de la década de los noventa. Son varias las modificaciones en las órdenes que han regulado este programa formativo desde sus inicios, pero simplemente se comentarán algunas características que afectan a la problemática que se desarrolla en la presente comunicación. En la página web del SERVEF se recoge toda la información sobre los TFILes³.

En los TFILes se desarrollan aspectos de educación básica, de formación profesional y de formación social orientada a la inserción, son tres ámbitos que se desarrollan en función de las necesidades de los participantes. Se trata de un programa integrado que tiene en cuenta las características y/o necesidades laborales del entorno para favorecer la inserción, sobre todo para la integración de personas con especiales dificultades de inserción en el mercado de trabajo.

² El SERVEF es el servicio público de empleo a nivel de la Comunidad Valenciana, y además de los TFILes desarrolla otros programas formativos como:

- Formación Profesional para el empleo, dirigida a trabajadores desempleados y a trabajadores ocupados; tanto presencial como semipresencial;
- Escuelas Taller, Casas de Oficios y Talleres de Empleo (ETCOTE);
- Talleres de Formación para la Contratación;

³ Para mayor información del programa formativo, remitimos al lector a: <http://www.ocupacio.gva.es:7017/portal/web/home/fil> o www.servef.es. Especialmente destacar la relativa a: órdenes que los regulan, colectivos a los que van dirigidos, finalidad, elementos que los componen, colectivos prioritarios, requisitos para los participantes y número de los mismos, duración, derechos y obligaciones de los participantes y de las entidades que pueden beneficiarse de las ayudas para la realización de TFILes.

Aunque existen otros programas formativos, nos interesa resaltar los TFILes por las siguientes características que pueden hacer atractiva su formación. Es decir, según la norma de referencia ¿Qué características tienen los TFILes que hacen atractiva su existencia?

- Es una formación que va dirigida a colectivos concretos con dificultades de inserción en el mercado de trabajo: personas con alguna discapacidad; personas en riesgo de exclusión social; y para inmigrantes⁴. Es una formación específica y adaptada a determinados colectivos, lo que permite a las entidades proporcionar una mejor respuesta a las necesidades e intereses de los mismos, respetando sus diferencias y tomando sus peculiaridades como punto de inicio.
- El programa formativo del TFIL incluye un área de formación, un área de tutoría e implica un análisis de las características individuales de los participantes para personalizar al máximo el Itinerario Individualizado de Inserción⁵. Puede incluir, además, en función de los destinatarios, un área de búsqueda activa de empleo y seguimiento del desarrollo de la inserción. El área de formación puede incluir en función de los destinatarios: prácticas no laborales, formación básica en áreas instrumentales, formación y orientación laboral, formación en habilidades socio-profesionales de carácter polivalente y, en el caso de participantes inmigrantes, un módulo formativo de integración socio-laboral. Todo ello, en principio, parece adecuado si realmente se desarrolla de una manera coherente y sin perder de vista los objetivos del TFIL.
- El participante recibe una ayuda o beca por asistencia de 10€ por día asistido⁶. Es decir, aproximadamente 800€ en total⁷. Es una pequeña ayuda económica, podríamos decir que simbólica, unos 200€ al mes. Es un programa formativo que permite un pequeño “sueldo” mientras te formas.

⁴ En la convocatoria de 2009 desaparecen otros colectivos a los que los TFILes podían ir dirigidos: Mujeres, Menores de 25 años y Desempleados/as de larga duración.

⁵ Aunque, pensamos que en los 15 días que el SERVEF establece para entregar dichos itinerarios no son suficientes para elaborarlo.

⁶ En convocatorias anteriores esta ayuda era de 10,80€.

⁷ La ayuda económica total varía en función del número de horas al día que puede tener un TFIL, y que puede oscilar entre 4 y 6 horas, aunque puede variar previa autorización. Pero nunca podrá ser un horario inferior a 20 horas ni superior a 40 horas semanales.

- La duración es máximo 500 horas, de las cuales 200 horas pueden ser prácticas no laborales en una empresa. En 4 meses, aproximadamente, los participantes pueden obtener un certificado (aunque no oficial directamente) no sólo de formación teórico-práctica en un aula, sino también, de prácticas en un entorno real de trabajo. Al menos, en un corto periodo de tiempo, el participante aprende o tiene un acercamiento a un oficio u ocupación que puede aumentar su empleabilidad.
- A partir de 2010, se potencian los TFILes conducentes a módulos que puedan ser acreditables por ser del Catálogo Modular de Cualificaciones Profesionales o ser alguna de las especialidades formativas del Servicio Público de Empleo Estatal. Es positivo la posibilidad de acreditación parcial de una cualificación profesional de la formación recibida, según lo establecido en el Real Decreto 1224/2009 de reconocimiento de las competencias profesionales adquiridas por experiencia laboral.
- Es un programa formativo que responde a las necesidades del territorio. Lo que se traduce en que puede darse la colaboración entre las entidades y las empresas de la zona. Podría ser una formación que necesitara una empresa de la zona, es decir, que la empresa junto con la entidad conformaran un programa formativo a desarrollar en el TFIL para que respondiera a las demandas concretas de la misma. Esta colaboración favorecería la realización de las prácticas no laborales y, en su caso, favorecería la inserción de los participantes (según el porcentaje del compromiso de inserción de la entidad). El TFIL realizado junto a las empresas del territorio sería una formación que garantizaría, a algunos participantes, un puesto de trabajo en una empresa determinada. Añadir además, que habría que valorar los beneficios fiscales, si los hubiere, que puede tener la contratación temporal o indefinida de los colectivos a los que va dirigido el TFIL.

A pesar de lo destacado como positivo de los TFILes, hay cuestiones a mejorar, cuestiones que hay que plantearse para que los TFILes puedan alcanzar sus objetivos. A continuación listamos algunas iniciativas a tener en cuenta que también podrían hacerse extensivas para la mejora de otras políticas activas de empleo:

- No pueden pasar hasta 7 o 9 meses entre la convocatoria de una subvención y la resolución aprobatoria o puesta en marcha. Es necesario que los organismos

responsables acorten los plazos para: responder a las demandas concretas del entorno (sobre todo si las empresas participan directamente en la elaboración del programa formativo y en su caso, en prácticas no laborales y/o compromiso de inserción); mejorar las condiciones laborales de los profesionales que trabajan en las entidades; responder a las necesidades de los participantes; etc.

- Para las entidades que reciben subvenciones para realizar programas formativos es conveniente poder planificar y prever la formación a largo plazo, para poder realizar una planificación coherente de la formación. Al menos que la planificación fuera bianual.
- Las áreas y características que debe tener y puede tener el programa formativo de un TFIL son positivas, sin embargo, se tienen serias dudas de si realmente pueden realizarse, especialmente por la duración de apenas 4 meses. Si la finalidad del TFIL es alcanzar una cualificación profesional para desempeñar una ocupación concreta, en los TFILes en los que los participantes necesiten formación básica, habilidades sociales, orientación,... quizá sea un objetivo demasiado ambicioso.
- Las entidades que desarrollan TFILes deberían formar parte de un registro público de entidades (público en el sentido de visible). Un registro en forma de red pública, de la que formaran parte las entidades que son beneficiarias de las subvenciones para realizar este programa formativo. Además, añadir qué otros programas formativos desarrollan.
- Esa red debería estar comunicada y coordinada. Por ejemplo, la existencia de una base de datos común de los participantes que han realizado TFILes o personas interesadas en realizar TFILes, permitiría que los participantes supieran dónde acudir para hacer el TFIL que les interesa y frenar que los participantes repitan el mismo TFIL en diferentes entidades. Deben existir adecuados sistemas de información y orientación para los posibles participantes en los programas formativos. Una adecuada orientación favorece el conocimiento de los diferentes programas formativos y las necesidades e intereses de los posibles participantes, para que la elección de un programa formativo u otro sea lo más coherente posible.
- Evitar que la selección de los participantes sea sólo de aquéllos que son insertables, dejando a los que más necesitan de la formación e inserción fuera de la participación en el programa formativo.

- Paralelo al registro o red de entidades, podría crearse una bolsa o base de datos de profesionales interesados en trabajar en y desarrollar determinados programas formativos y también trabajar con determinados colectivos (no es lo mismo trabajar con jóvenes, que con mujeres, inmigrantes, personas con discapacidad,...). Cada colectivo tiene necesidades e intereses diferentes y requiere profesionales formados para poder atender adecuadamente a los mismos.
- La red también podría ser una plataforma para la formación permanente de los profesionales comentados en el párrafo anterior. Una oportunidad para formarse y compartir experiencias en los diferentes programas formativos y con diferentes colectivos.
- Una mayor correspondencia con la formación acreditable, con los módulos del Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales y con las Especialidades del Servicio público de Empleo Estatal. Sobre todo en lo referido a las instalaciones adecuadas y acreditadas oficialmente para poder impartir dichos módulos o especialidades. Interesa remarcar que dichas entidades deberían tener garantizados ciertos requisitos materiales para tener mayores posibilidades de ofrecer una buena formación, como por ejemplo la necesidad de poseer instalaciones homologadas o acreditadas específicamente por un organismo oficial para poder impartir formación profesional para el empleo.

6. A MODO DE CONCLUSIÓN.

Ante la realidad actual que vivimos, en la que se crean y se transforman puestos de trabajo y desaparecen otros, en una continua transformación del mercado de trabajo, se necesitan respuestas formativas eficientes en forma de programas formativos que proporcionen una cualificación o recualifiquen a las personas adultas para que aumenten su empleabilidad, es decir, la capacidad de acceso, mantenimiento y desarrollo profesional en el empleo, y que por supuesto está condicionada por la situación estructural y coyuntural del mercado de trabajo.

El aprendizaje a lo largo de la vida es imprescindible e intrínseco a las personas, pero es necesario que exista la posibilidad de la formación a lo largo de la vida. Todas las personas debemos tener la oportunidad de implicarnos en procesos de aprendizaje tanto formales como no formales, además del innegable aprendizaje informal al que

estamos continuamente sometidas. Pero el problema es el acceso a la formación, al aprendizaje. Acceso precisamente más difícil para quien más lo necesita.

Los programas formativos deben dirigirse a colectivos concretos, a los colectivos con dificultades de acceso a la formación y al empleo. Como por ejemplo a los colectivos a los que se dirige el TFIL. Pero no podemos permitir que algunos programas caigan en estigmas de los que difícilmente podrán salir.

Teniendo en cuenta los aspectos positivos y las cuestiones a mejorar, proponemos los TFILes como ejemplo de herramienta formativa para desarrollar los Talleres Operativos para la Inserción Laboral, cofinanciados con el Fondo Social Europeo, que se recogen en el Plan de Acción para el Aprendizaje Permanente, y que, aunque se proponen dentro del ámbito educativo, pensamos que las características comentadas de los TFILes son elementos positivos a rescatar para el desarrollo de estos talleres. Pero esperamos que la implantación de los Talleres Operativos para la Inserción Laboral no sea un simple cambio de nombre.

Nuestra propuesta es tomar los TFILes como ejemplo y modelo, intentando superar las propuestas de mejora comentadas, para la concreción y desarrollo de los Talleres Operativos para la Inserción Laboral. El TFIL responde, como su propia denominación indica, a una visión de formación e inserción laboral, es una formación laboral, no sólo con un carácter de educación básica o alfabetización, sino que fundamentalmente pretende proporcionar a los participantes una cualificación profesional que facilite su inserción laboral. La vertiente educativa de los TFILes vendrá en función de las necesidades de los participantes. Pero ¿cómo conseguir en 500 horas, en aproximadamente 4 meses, lo que el sistema educativo no ha conseguido en 10 años? Hay que partir de qué necesitan y quieren los participantes, y a partir de ese conocimiento, desarrollar un curriculum que les permita obtener una cualificación profesional para su inserción e integración social y laboral. Partir de las necesidades de las personas, de las necesidades del contexto es imprescindible para contribuir en mayor medida a alcanzar los objetivos de cualquier herramienta formativa y la coordinación con entidades, asociaciones, servicios sociales, etc., del contexto ayuda a desarrollar aquello que el propio contexto solicita y también necesita.

Los CEPA deben potenciarse como entidades y espacios que atienden a diferentes esferas del aprendizaje a lo largo de la vida; y aprovechar el marco estructural y organizativo existente para la coordinación de programas formativos y puesta en

práctica de las acciones propuestas en el Plan de Acción para el Aprendizaje Permanente.

Al principio del escrito planteamos una pregunta: ¿educación permanente, instrumento de liberación y/o dominación? Toda forma de educación, de formación, no puede ser sino liberadora. No se pueden definir programas formativos con la más mínima idea de dominación o de contención de la población que atiende. El riesgo de los programas formativos, en tanto que son políticas activas de empleo, es que se queden en una mera respuesta coyuntural a las necesidades de ciertos colectivos, y no repercutan en mejoras estructurales de los colectivos participantes. De ahí que nos planteemos que los colectivos a los que van dirigidos los TFILes, ¿necesitan una formación acreditable o necesitan una formación que garantice un empleo? Ante la actual realidad en crisis que vivimos y con los procesos de acreditación desarrollados a partir del Real Decreto 1224/2009, quizá sea mejor que la formación garantice un empleo y, posteriormente, ya se acreditará. Pero la formación no puede garantizar un empleo. La formación sólo es un elemento que contribuye a la inserción social y profesional y, sobre todo en el contexto actual, “no es el bálsamo de fierabrás que remedia los males del empleo y desempleo” (Equipo promocions 1996:43). No toda formación es buena, no todo empleo vale, no toda inserción es válida. En el contexto actual, la referencia a la norma legitima la formación. Acudir al curriculum prescrito ayuda a construir y defender la formación subvencionada, dejando en segundo lugar las necesidades e intereses de las personas que necesitan y quieren formarse y aprender.

Para finalizar creemos necesario recordar algunas cuestiones sobre qué y cómo aprenden los jóvenes y los adultos (Formariz, 2012). Un qué y un cómo, necesarios ambos para que las personas, entidades u organismos implicados en procesos formativos sepamos proporcionar una respuesta adecuada a las personas que quieren y necesitan formarse y aprender:

- Aprendemos a cualquier edad; aprendemos durante toda la vida.
- Las personas adultas adquirimos y aumentamos habilidades y competencias, aunque vayamos perdiendo algunas; aprendemos nuevas cosas aunque perdemos otras.
- Somos biología, cultura, relación y aprendizaje; la diversidad entre las personas adultas tanto en su formación y experiencia como en los diferentes ritmos de aprendizaje son una oportunidad para el aprendizaje.

- Aprendemos como personas adultas, no como niños; las características de las personas adultas requieren una respuesta formativa-metodológica adecuada.
- Aprendemos a partir de lo que ya sabemos; partir de la experiencia de la persona adulta que aprende requiere tareas reales, cercanas y significativas a dicha experiencia para que “estimulen el gusto por aprender y desarrollen la autonomía en la búsqueda de información y su análisis crítico” (Formariz, 2012).
- Necesitamos y podemos aprender durante toda la vida; todo lo que nos rodea nos crean motivaciones, intereses, necesidades, etc., que aunque sean diferentes para cada uno de nosotros, nos provocan una necesidad de aprender a lo largo de nuestra vida.
- Las personas adultas decidimos qué y cómo queremos aprender; conocer qué quiere y necesita aprender el adulto nos ayuda y nos obliga a dar una respuesta lo más correcta posible a dicho qué y a buscar la metodología que más nos acerque a los objetivos a conseguir.
- Aprendemos superando los estereotipos negativos; algunas personas jóvenes o adultas han tenido experiencias negativas en procesos de aprendizaje anteriores que exigen una pedagogía orientada al éxito, que ayuden al conocimiento de los éxitos educativos y formativos de la persona y le animen a seguir aprendiendo, a querer seguir aprendiendo.
- No nos gusta perder el tiempo; no podemos perder el tiempo en un cómo que nos desvíe de lo que queremos aprender.
- El aprendizaje adulto parte de la diversidad y tiene que fomentar la ciudadanía; vivimos en sociedad y el desarrollo de la ciudadanía debe durar toda la vida.

7. BIBLIOGRAFÍA

COMISIÓN EUROPEA (2010). *Comunicación de la Comisión. Europa 2020. Una estrategia para un crecimiento inteligente, sostenible e integrador*. Bruselas 3-3-2010.

En http://ec.europa.eu/commission_2010-2014/president/news/documents/pdf/20100303_1_es.pdf (consultado el 1-6-2011)

COMUNICADO DE HELSINKI (2006) *sobre la cooperación europea reforzada en materia de formación profesional*. En <http://todofp.es/dctm/todofp/europa/formacion-profesional/helsinkies.pdf?documentId=0901e72b800c73a3> (consultado el 1-6-2011).

CONSEJO DE LA UNIÓN EUROPEA (2004). *Proyecto de Conclusiones del Consejo y de los Representantes de los Gobiernos de los Estados miembros, reunidos en el seno del Consejo, sobre las futuras prioridades de una cooperación reforzada europea en materia de educación y formación profesionales* (Comunicado de Maastricht), Bruselas En <http://todofp.es/dctm/todofp/europa/formacion-profesional/maastrichtes.pdf?documentId=0901e72b800c73a5> (consultado el 1-6-2011).

CONSEJO DE LA UNIÓN EUROPEA (2008). *Conclusiones del Consejo y de los Representantes de los Gobiernos de los Estados miembros reunidos en el seno del Consejo sobre las futuras prioridades de una cooperación reforzada europea en materia de educación y formación profesional* (EFP), Comunicado de Burdeos. En <http://todofp.es/dctm/todofp/europa/formacion-profesional/bordeauxconclusioneses.pdf?documentId=0901e72b800c7399> (consultado el 1-6-2011).

CONSEJO DE LA UNIÓN EUROPEA (2009). *Información procedente de instituciones y órganos de la Unión Europea. Conclusiones del Consejo de 12 de mayo de 2009 sobre un marco estratégico para la cooperación europea en el ámbito de la educación y la formación (ET 2020)*, en Diario Oficial de la Unión Europea C 119/2 de 28-05-2009, en <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2009:119:0002:0010:ES:PDF> (consultado el 1-6-2011).

Decreto 220/1999, de 23 de noviembre, del Gobierno Valenciano, por el que se regulan los programas formativos que figuran en la Ley 1/95, de 20 de enero, de la Generalitat Valenciana, de formación de las personas adultas, y se establece el currículo de los programas de alfabetización y programas para adquirir y actualizar la formación

básica de las personas adultas hasta la obtención del título de Graduado en Educación Secundaria, en la Comunidad Valenciana.(Corrección), DOGV nº 3691, 18-02-2000, pp. 2655-2711.

DIARIO OFICIAL DE LA UNIÓN EUROPEA (2003) *Declaración de Copenhague, de 30 de noviembre del 2002. Declaración emitida por la Comisión Europea y los Ministros responsables de la Formación Profesional para una cooperación reforzada en materia de Formación Profesional.* DOUE C 13/2 de 18-1-2003. En <http://todofp.es/dctm/todofp/europa/formacion-profesional/copenhagueprocesoes.pdf?documentId=0901e72b800c73a1> (consultado el 1-6-2011).

EQUIPO PROMOCIONS (1996). *El empleo de los inempleables. Metodologías y recursos para la inserción laboral.* Madrid: Popular.

FORMARIZ, A. (COORD.) (2012). *Carta a quien tiene que enseñar a personas adultas y jóvenes. Con glosario y autores de referencia.* Barcelona, Universitat de Barcelona (Institut de Ciències de l'Educació). [Disponible en: <http://hdl.handle.net/2445/24804>].

GELPI, E. (1990). *La educación permanente: problemas laborales y perspectivas educativas.* Madrid: Popular.

Ley 1/95, de 20 de enero, de la Generalitat Valenciana, de Formación de las Personas Adultas. DOGV nº 2439, 31-01-1995, pp.1179-1189.

Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo. BOE nº 301, 17-12-2003, pp. 44763-44771.

Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación. BOE nº 106, 4-5-2006, pp.17158-17207.

Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional. BOE nº 147, 20-6-2002, pp. 22437-22442.

MINISTERIO DE EDUCACIÓN (2011a). *Datos y Cifras. Curso escolar 2011/2012.* Secretaria General Técnica. En <http://www.educacion.gob.es/dctm/ministerio/horizontales/prensa/documentos/2011/09/datos-y-cifras-2011-2012?documentId=0901e72b80ea4d86> (consultado el 1-3-2012).

MINISTERIO DE EDUCACIÓN (2011b). *El aprendizaje permanente en España.* Secretaria General Técnica. En <http://www.educacion.gob.es/dctm/ministerio/horizontales/prensa/documentos/2011/11/el-aprendizaje-permanente-en-espana?documentId=0901e72b81071ba3> (consultado el 1-3-2012).

PARLAMENTO EUROPEO Y CONSEJO DE LA UNIÓN EUROPEA (2008). *Recomendación del Parlamento Europeo y del Consejo de 29 de enero de 2008, relativa a la creación del Marco Europeo de Cualificaciones para el aprendizaje permanente*, en Diario Oficial de la Unión Europea C111/1 de 6-5-2008: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2008:111:0001:0007:ES:PDF> (consultado el 1-9-2011).

PARLAMENTO EUROPEO Y CONSEJO DE LA UNIÓN EUROPEA (2009). *Recomendación del Parlamento Europeo y del Consejo de 18 de junio de 2009 relativa a la creación del Sistema Europeo de Créditos para la Educación y Formación Profesionales (ECVET)* en Diario Oficial de la Unión Europea C 155/1 de 8-7-2009 en <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2009:155:0011:0018:ES:PDF> (consultado el 1-6-2011).

PARLAMENTO EUROPEO Y CONSEJO DE LA UNIÓN EUROPEA (2009). *Recomendación del Parlamento Europeo y del Consejo de 18 de junio de 2009 sobre el establecimiento de un Marco de Referencia Europeo de Garantía de la Calidad en la Educación y Formación Profesionales*, en Diario Oficial de la Unión Europea C 155/1 de 8-7-2009 en <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2009:155:0001:0010:Es:PDF> (consultado el 1-6-2011).

Real Decreto 1224/2009, de 17 de julio, de reconocimiento de las competencias profesionales adquiridas por experiencia laboral. BOE nº 205, 25-8-2009, pp. 72704-72727.

Real Decreto 1542/2011, de 31 de octubre, por el que se aprueba la Estrategia Española de Empleo 2012-2014. BOE nº 279, 19-11-2011, pp.121069-121155.

Real Decreto-ley 3/2011, de 18 de febrero, de medidas urgentes para la mejora de la empleabilidad y la reforma de las políticas activas de empleo, BOE nº 43, 19-02-2011, pp. 19240-19260.

UNESCO (1976). *Recomendación sobre educación de adultos en la Conferencia General de la UNESCO*, Nairobi. En http://www.unesco.org/education/uie/confintea/nairob_s.pdf (Consultado el 1 de marzo 2012).