



QUALITAT + EXPERTESA = TALENT²

Tallers de desenvolupament de competències i orientació laboral

Ajuntament d'Ascó

maig 2017

☎ 934 101 602
✉ formacioinsercio@peretarres.org
www.peretarres.org

 **FUNDACIÓ
PERE TARRÉS**



Creu de Sant Jordi 2016



La Fundació Pere Tarrés és una organització no lucrativa d'acció social i educativa, amb més de 50 anys d'experiència en la promoció de l'educació en el lleure, voluntariat i associacionisme, així com en la formació universitària d'educació social i treball social, i en la investigació aplicada en aquest camp.

La transparència i bones practiques en la seva gestió són reconegudes per la Fundació Lealtad, que analitza cada any les més importants ONLs de l'estat.



La Fundació Pere Tarrés

Organització no lucrativa d'acció social i educativa. Constituïda l'any 1987 amb més de 50 anys de treball. Àmbit d'actuació principal a Catalunya. Disposem d'un centre de treball a Madrid. Certificació UNE-ISO 9001:2008 per Internacional Grupo TÜV Rheinland, SL. Reconeguda la transparència i bones pràctiques en la seva gestió per Fundació Lealtad. Centre col·laborador del SOC (Servei d'Ocupació de Catalunya) amb el número de cens 00477/04.

Les activitats de la Fundació es centren en quatre fronts diferents com mostra el gràfic següent:

FUNDACIÓ PERE TARRÉS

Facultat d'Educació Social i Treball Social Pere Tarrés (URL)	Formació, Consultoria i Estudis	Moviment de Centres d'Esplai i Xarxa de Centres Socioeducatius	Servei Colònies de Vacances
Formació universitària: Graú d'Educació Social i Treball Social. Màsters i Postgraus	Formació pel lleure i la intervenció social Formació a mida i subvencionada. Àrea d'Inserció Laboral. Altres serveis de consultoria i estudis	Federació d'entitats de lleure Xarxa de centres socioeducatius	Instal·lacions Programes Educatius Altres serveis

Impacte Social i educatiu de la Fundació Pere Tarrés al 2015:

260.951 persones beneficiàries. **203** centres d'esplai que apleguen **17.551** infants i joves i **3.793** monitors/es. **811** estudiants universitaris i **16.577** alumnes en cursos d'acció social i lleure. **48.531** infants i joves en programes escolars, d'educació ambiental i de vacances. **38** projectes de consultoria i estudis. **3.048** infants en **40** escoles bressol. **207.927** persones en programes socioeducatius i de noves tecnologies. Més de 200 allotjaments amb **214.854** estades. **78** alumnes i professors en programes de mobilitat internacional. **324** actuacions d'orientació laboral, millora de l'ocupabilitat i acompanyament a la cerca de feina de la que s'han beneficiat **4.206** persones.



Des de **Formació, Consultoria i Estudis** oferim serveis de formació contínua en tots els camps de l'educació social per a professionals i voluntaris d'organitzacions socials, sent testimonis de la progressiva professionalització del sector no lucratiu.

A través de les tasques de formació hem aconseguit que molts professionals i voluntaris hagin adquirit recursos instrumentals i conceptuals que han contribuït a millorar la eficàcia de les seves organitzacions. **Empreses proveïdores de serveis socials, organitzacions i administracions públiques són els usuaris més habituals dels nostres serveis formatius.**

A l'**Àrea d'Inserció Laboral**, es dissenyen i implementen programes d'orientació, millora de l'ocupabilitat i acompanyament a la inserció laboral de persones amb especials dificultats.

Àrea d'Inserció Sociolaboral

Oferim serveis diversos adreçats a:

- **Les persones en cerca de feina:** millora de l'ocupabilitat i acompanyament durant la cerca de feina
- **Les empreses:** formació de candidats a mida, preselecció de candidats (en plantilla i/o pràctiques)
- **Les entitats i Administracions públiques:** aliances per a la inserció de les persones beneficiàries dels seus serveis.

Índex

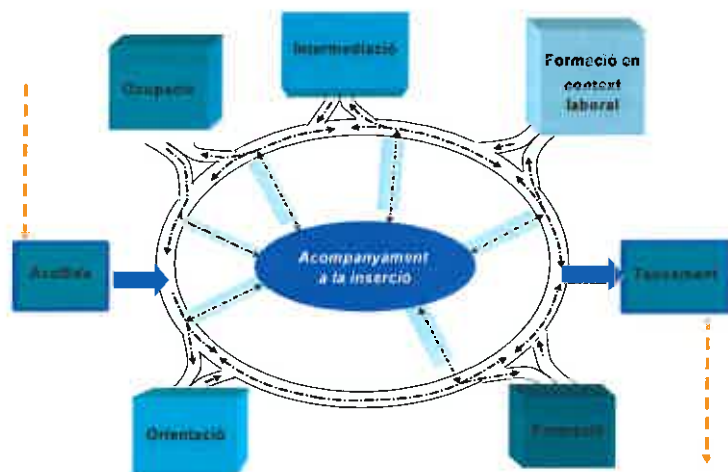
1 En què ens basem	5
La inserció laboral	5
L'ocupabilitat	6
Les competències	7
2 Tallers Competencials.....	9
2.1 A qui ens adrecem.....	9
2.2 Què volem aconseguir	9
2.3 Com ho fem	10
2.4 Què fem.....	11
2.5 Com els organitzem.....	12
2.5.1 Durada i ubicació	12
2.5.2 Fases.....	13
2.6 Eines de suport i continuïtat del procés	13
2.7 Resultats esperats	14
2.8 Avaluació	14
3 Qui ho fa	15
4 Pressupost	16

1 En què ens basem

La inserció laboral

A la Fundació Pere Tarrés entenem la inserció laboral com el "procés d'autonomia personal que té com a objectiu la incorporació de la persona al mercat de treball ordinari de forma regular mitjançant l'acompanyament d'un professional"¹.

Aquest procés d'acompanyament segueix un itinerari amb diverses fases que el visualitzem en forma de **rotonda**. Aquest model gràfic supera la visió clàssica lineal de l'itinerari que no s'ajusta a una realitat canviant i afectada per multitud de factors. La concepció de rotonda permet entendre el procés com una sèrie de possibles actuacions a desenvolupar o no, en un ordre o en un altre, segons les necessitats i demanda de la persona atesa i el criteri del/a professional que fa l'acompanyament.



Font: Fundació Pere Tarrés (2006): *InserQual - Protocol de qualitat. Qualitat en l'acompanyament sociolaboral. Aplicació d'una metodologia de qualitat instrumental.* Pàg. 25.

Aquesta manera d'entendre l'itinerari comporta que no tothom ha de passar per totes les fases ni en el mateix ordre. Només es consideren de pas obligat l'acollida i el tancament. Respecte la resta, els/les usuaris/àries poden *viatjar* per la part central de la rotonda fins la *sortida* que sigui més adient en cada cas.

Per poder fer aquest acompanyament amb un bon grau de qualitat cal saber quines són les principals **dificultats** que poden sorgir. Les principals són:

¹ Fundació Pere Tarrés (2006): *InserQual - Protocol de qualitat. Qualitat en l'acompanyament sociolaboral. Aplicació d'una metodologia de qualitat instrumental.* Pàg. 15.

Dificultats que provenen de la persona, sobretot en el cas del jovent

Immediatesa i urgència per obtenir resposta

Falta de compromís i constància amb el procés d'inserció

Desconeixement de la llengua i/o el context cultural

Desconeixement del mercat laboral i de tècniques de recerca de feina

Baix nivell formatiu

Falta de competències transversals i habilitats socials

Baix nivell de tolerància a la frustració i l'estrès

Falta d'autoconeixement i baixa autoestima

Desajustament de l'expectativa

Inestabilitat del procés personal

Resistències al canvi

Dificultats que provenen de les polítiques, programes i accions

Temporalitat de les accions i incompatibilitat entre algunes d'elles

Inadequació de l'oferta formativa a les demandes del mercat laboral

Inadequació de l'oferta formativa a les necessitats de les persones amb dificultats

Baix nivell de coordinació entre la xarxa social, educativa i laboral

Dificultats que provenen del context sociopolític, econòmic i de treball

Temporalitat i precarietat de la contractació

Mercat laboral discriminador respecte l'edat –joventut-, el gènere i/o l'origen cultural

Normativa en matèria de reagrupament familiar de persones estrangeres que concedeix als fills i filles permisos només de residència

La concentració de població estrangera en determinats barris

L'ocupabilitat

Per fer front a aquest context, la nostra proposta busca millorar, des d'una perspectiva integral, l'ocupabilitat d'aquestes persones per tal que estiguin millor preparades per a entrar i mantenir-se al mercat laboral. Entenem l'ocupabilitat com un conjunt molt ampli d'aspectes que marquen les possibilitats d'una persona d'accedir i mantenir amb èxit un lloc de treball. La seva millora requereix la intervenció sobre diferents àmbits de la persona. Inclou aspectes com ara:

Àmbit	Indicador
Formació	Formació en curs
	Últim nivell assolit
	Formació complementària
	Interès per la formació contínua
Competències	Competències bàsiques
	Competències transversals
	Competències tècniques específiques
Àmbit laboral	Experiència i objectiu laboral
	Accés al mercat laboral
	Disponibilitat per a treballar

Família i llar	Situació familiar
	Habitatge i barri
Salut	Estat de salut
	Hàbits de salut
Relacions, participació i ciutadania	Relacions socials
	Ús de recursos
	Estrangeria
	Àmbit judicial

Les competències

Una part molt important de l'ocupabilitat són les competències. Les **competències** que considerem prioritàries per a treballar estan identificades en el *Diccionari de competències transversals per a la inserció laboral de persones amb especials dificultats*² de la Fundació Pere Tarrés i són:

Competència	Definició
Comunicació – assertivitat	Transmissió dels propis punts de vista sense imposar-los ni renunciar-hi, de forma clara i convincent, escoltant i essent receptiu/va a les propostes dels altres.
Adaptabilitat – flexibilitat	Capacitat d'afrontar els canvis i les diferències en la manera d'afrontar les situacions, acceptant-los i modificant el comportament tot adequant-lo a les circumstàncies.
Construcció del projecte professional	Capacitat d'identificar i analitzar els propis interessos, i necessitats de formació i d'experiència per obtenir i mantenir un determinat lloc de treball.
Disposició d'aprenentatge (inclou polivalència i millora contínua)	Interès per millorar de manera continuada.
Autonomia (inclou Planificació, Organització de tasques, Resolució de problemes i Iniciativa)	Capacitat d'afrontar decisions i problemes de manera satisfactòria, sense haver de dependre d'altres persones, amb proactivitat i planificació del temps i recursos disponibles.

² Disponible a http://xarxanet.org/sites/default/files/du-diccionari_competencies_insercio_laboral-2014_2.pdf

Gestió de les emocions	Capacitat d'identificar, analitzar, expressar i controlar els sentiments i les emocions desplegant estratègies adequades al context.
Treball en equip	Habilitat i disposició per col·laborar amb altres persones en l'obtenció d'un objectiu comú
Gestió de l'entorn	Capacitat de fer un bon ús dels recursos públics i privats, inclosos els mitjans de transport.
Acceptació de normes i autoritat	Actitud de respecte vers l'autoritat des d'una perspectiva constructiva.
Excel·lència laboral (inclou Responsabilitat, Perseverança, enfocament a l'èxit i a l'eficiència)	Capacitat de garantir un bon nivell de qualitat en la tasca assignada, optimitzant els recursos disponibles, amb actitud d'implicació i compromís i perseverant en la consecució de l'objectiu encara que el seu assoliment requereixi una actuació llarga en el temps i/o difícil en l'execució.

2 Tallers Competencials

Els tallers de millora de competències que es proposen tenen les següents característiques:

2.1 A qui ens adreçem

Aquests tallers s'adrecen a joves amb dificultats per accedir al mercat laboral i compten amb el següent perfil:

- Cobertura mínima i estable de les necessitats bàsiques (alimentació, habitatge, etc.),
- Capacitat d'entendre i expressar-se oralment en castellà o català,
- Motivació per incorporar-se al mercat laboral,
- Disposició per a millorar i assumir canvis en general,
- Relació estable amb un referent sociolaboral que garanteixi la continuïtat del seguiment durant la formació posterior o procés de recerca de feina.

Els tallers van adreçats a grups de 25 joves. L'edat dels participants ha de ser inferior als 30 anys (preferentment 25).

2.2 Què volem aconseguir

L'objectiu general és preparar els i les participants per a l'èxit en el seu procés d'inclusió social i laboral.

A nivell específic, s'espera que, en acabar el taller, la persona sigui capaç de:

- mostrar l'actitud adient per afrontar amb èxit la formació necessària i/o recerca activa de feina,
- identificar els seus punts forts i aspectes a millorar respecte el seu objectiu laboral,
- assumir un pla de treball per a la continuïtat del seu itinerari vers el mercat laboral,
- mostrar un nivell de desenvolupament superior al 2,5 sobre 5 de mitjana a les competències treballades.

2.3 Com ho fem

A nivell metodològic, ens inspirem en els següents principis fonamentals:

- La persona atesa es concep com un agent actiu i protagonista a la construcció del seu procés.
- El principi d'activitat. És aquest un principi implícit en qualsevol plantejament de canvi. Sense acció no hi ha aprenentatge.
- Foment d'experiències significatives. Posant en relació els coneixements, habilitats i experiències prèvies, amb els interessos concrets i amb les expectatives de millora, es facilita el posicionament de la persona per iniciar un procés de canvi.
- El desenvolupament de l'apoderament. Capacitar la persona perquè pugui aprendre per si mateixa.
- La funcionalitat del procés. Qualsevol aprenentatge al qual s'enfrontin ha de tenir una projecció directa sobre la consecució d'una meta, la utilitat ha de fer-se explícita.
- El desenvolupament de la creativitat i la manifestació de la pròpia iniciativa, com a clau de la millora contínua. Contribueix a percebre el coneixement com quelcom obert, inacabat, que sempre és possible completar, redefinir i comprendre des d'altres punts de vista.
- El foment del procés cooperatiu. Experimentar la sensació de "fer camí junts", és molt important, ja que el progrés es veu multiplicat per l'aportació dels esforços personals i desenvolupa gran quantitat de capacitats i competències. Permetent, a més, l'assoliment d'objectius més complexos i ambiciosos, dels que a nivell individual poden ser proposats.
- Acompanyament individual i amb perspectiva integral. Atenció a la diversitat i als diferents àmbits vitals de la persona, ajustant-se, per tant, als ritmes i en coordinació amb altres agents que hi puguin sumar en el procés.

Pel que fa a la implementació d'aquests principis, la concreció metodològica serà participativa i vivencial. Aquesta metodologia, anomenada **pràctica reflexiva**, parteix de la vivència personal de la persona participant i no del saber teòric, posant en valor l'experiència prèvia de les pròpies persones participants. El/La tècnic/a exerceix un paper facilitador i orientador, utilitzant la seva posició de dinamitzador/a per afavorir l'apoderament de les persones participants així com per posar en valor la seva experiència prèvia i compartir els coneixements adquirits. L'objectiu que es pretén aconseguir és que les persones participants

formatiu i professional i com aconseguir-ho. Per a què el/ la jove pugui anar construint el seu pla de treball el taller es planteja com un contínuum en el que és important que assisteixi a totes o bé al 80% de les sessions.

2.5 Com els organitzem

2.5.1 Durada i ubicació

El taller es distribueix en sessions de 5 h/dia, durant 3 dies a la setmana i amb una durada total de taller de 60 hores, combinant sessions grupals i tutories individuals amb els joves, al final del taller s'entrega l'informe individualitzat.

Proposta de programació de la edició de juliol en horari de 9 a 14 h.:

JULIOL 2017						
Dll	Dm	Dx	Dj	Dv	Ds	Dg
					1	2
3	4	5	6	7	8	9
10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23
24	25	26	27	28	29	30
31						

Proposta de programació de la edició d'agost en horari de 9 a 14 h.:

AGOST 2017						
Dll	Dm	Dx	Dj	Dv	Ds	Dg
	1	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27
28	29	30	31			

Es realitzaran 2 edicions de 60 hores per a grups de com a màxim 25 joves per edició.

La calendarització d'aquests tallers es realitzaran una edició al mes de juliol i l'altre al mes d'agost, segons necessitats del client.

Aquests tallers es duran a terme a les instal·lacions pròpies de l'Ajuntament d'Ascó.

puguin incorporar aprenentatges des de l'experiència i mitjançant l'explicació i reflexió sobre allò viscut. Metodològicament destaca l'ús de **tècniques artístiques**, principalment **teatre i música**. Aquestes sessions, una setmanal, faciliten l'activació de les competències treballades i reforcen l'aprenentatge global del taller ja que resulten especialment significatives i ajuden a gravar en la memòria allò viscut durant el conjunt de les sessions.

La proposta combina accions grupals i individuals:

- **Accions grupals:** es fan servir tècniques participatives i vivencials, especialment dissenyades per ser treballades en el context prelaboral. La manera de treballar les tècniques potencia l'aprofundiment reflexiu d'allò viscut a cada activitat per tal de contribuir a la consolidació del procés.
- **Tutories individuals:** al llarg de tot el procés, són necessàries per garantir la coherència i utilitat del procés.

A més, es procurarà que la intervenció sigui:

- Personalitzada i integral
- Intensiva
- En xarxa, coordinada amb altres agents implicats en el procés d'inserció de la persona.

2.4 Què fem

En els tallers es treballa sobre una selecció de les competències identificades al *Diccionari de competències transversals per a la inserció laboral de persones amb especials dificultats*³ de la Fundació Pere Tarrés, i que han estat relacionades anteriorment.

La programació final de cada taller es concreta segons les característiques i necessitats de les persones assistents. Els tallers adreçats a joves, es centra en una orientació sociolaboral que els faciliti la construcció del seu pla de treball i itinerari a seguir per a millorar les seves competències bàsiques, transversals i tècnics professionals. Es tracta d'un procés d'autoconeixement personal, de coneixement del seu entorn, d'allò que volen fer a nivell

³ Disponible a http://xarxanet.org/sites/default/files/du-diccionari_competencies_insercio_laboral-2014_2.pdf

2.5.2 Fases

Aquests tallers inclouen les següents fases o actuacions concretes:

- **Posada en marxa**

Un cop hagi estat seleccionat el grup de participants en cada taller, es preveu realitzar una reunió inicial de coordinació entre l'equip tècnic de Fundació Pere Tarrés i l'equip tècnic de l'Ajuntament d'Ascó per al traspàs de la informació disponible sobre les persones seleccionades i l'organització de la posada en marxa de l'activitat.

- **Implementació**

Durant la realització del taller, es combinen les accions grupals i individuals, de manera que es faran tutories amb cada persona participant, per garantir el bon encaix al taller i al final del taller s'entregarà l'informe i el pla de treball individualitzat.

- **Tancament**

En acabar, cada persona participant disposarà d'un perfil competencial i un pla de treball adient a l'esmentat perfil.

Es proposa la realització d'una reunió de tancament entre els equips tècnics de la Fundació Pere Tarrés i de l'Ajuntament d'Ascó.

2.6 Eines de suport i continuïtat del procés

Aquests tallers inclouen les següents eines de suport:

- **Perfil professional:** cada persona participant, en acabar el taller, comptarà amb un informe psicomètric del perfil professional en base als àmbits Tècnic-manual, Científic-investigador, Artístic-creatiu, Social-assistencial, Empresarial-persuasiu i Oficina-administratiu.
- **Pla de treball individualitzat:** aquest perfil es complementarà amb un pla de treball personalitzat que orientarà la persona a curt i mig termini en el seu itinerari professional.

El/la tècnic/a del taller es coordinarà amb l'equip de referència de cada participant per traspasar aquests documents i garantir la coherència i continuïtat de l'itinerari un cop finalitzada la participació al taller.

2.7 Resultats esperats

Els resultats que s'espera assolir mitjançant l'execució d'aquests tallers, són:

- Millora quantitativa de les competències transversals treballades.
- Mitjana de satisfacció dels participants igual o superior a 3 sobre 5.
- Pla de treball individualitzat per a cada persona participant que finalitzi el taller.

2.8 Avaluació

Seguint el model de la pràctica reflexiva, l'avaluació s'entendrà com a una eina facilitadora del canvi per assolir la millora esperada i estarà present durant tota l'actuació amb la finalitat de regular el procés i contribuir al seu èxit.

La metodologia d'avaluació inclou dos tipus de tècniques en funció del tipus de competència avaluada:

- Valora: eina informàtica especialitzada, destinada a avaluar el grau de desenvolupament de cada una de les 10 competències definides al diccionari de la Fundació Pere Tarrés, en base a una escala avaluativa de 4 nivells, per obtenir de forma quantitativa el nivell inicial i assoliment final (avaluar l'impacte) en les persones participants.
- Avaluació de l'equip tècnic a partir de l'observació de conductes concretes.
- Avaluació de la satisfacció de les persones participants mitjançant un qüestionari elaborat a tal efecte.

Podem destacar tres moments on l'avaluació serà més evident:

- Avaluació inicial: per detectar el punt de partida del nivell competencial de cada persona.
- Avaluació durant el procés: es realitzarà a partir de la metodologia utilitzada promovent la reflexió sobre l'aprenentatge i incentivant l'autoavaluació i la coavaluació. L'observació directa, les tutories i l'anàlisi dels productes resultants de les dinàmiques seran els instruments que ho permetran.
- Avaluació final: per verificar el grau de consecució dels objectius previstos i identificar-ne de nous per a la continuïtat de l'itinerari posterior.

3 Qui ho fa

Amb un perfil d'educació social, psicologia, psicopedagogia o similar, l'equip professional compta amb experiència en intervenció amb col·lectius en risc d'exclusió i/o orientació laboral.

Per al seguiment i coordinació general del servei, la Fundació Pere Tarrés, a més del professional del servei, posa a disposició:

- Responsable de l'àrea d'Inserció Sociolaboral de la Fundació, com a representant de la Fundació davant l'entitat derivant de les persones participants.
- Coordinadora tècnica de l'àrea d'Inserció Sociolaboral de la Fundació, com a responsable tècnica del desenvolupament del servei.

