

**LOS CENTROS-TALLER  
«NORTE JOVEN»**

**Una experiencia no gubernamental  
de capacitación profesional  
y desarrollo personal,  
alternativa innovadora al fracaso escolar  
y precedente de los  
Programas de Garantía Social**

Convocatoria: **Premios nacionales a la Investigación e Innovación Educativas 1994** (Resolución de 29 de julio de 1994, publicada en el BOE núm. 237, de 4 de octubre de 1994)

Modalidad: **Innovación Educativa**

Título: **LOS CENTROS-TALLER «NORTE JOVEN». Una experiencia no gubernamental de capacitación profesional y desarrollo personal, alternativa innovadora al fracaso escolar y precedente de los programas de Garantía Social**

Autores:

Directora: **Ana M<sup>a</sup> González Prado**

Participantes: **Colectivo de directores, profesores, monitores y voluntarios de los centros-taller Norte Joven**

Dirección: **Asociación Norte Joven  
Cardenal Herrera Oria, 78 bis  
28034 Madrid**

Teléfono: **(91) 372 15 06**

Fax: **(91) 735 03 93**



Q. 104.271

## ÍNDICE

I.	INTRODUCCIÓN .....	5
II.	CONTEXTUALIZACIÓN .....	7
	II.1. El contexto educativo y social .....	7
	II.2. El contexto sociolaboral .....	8
	II.3. El contexto psicosocial .....	9
III.	LA EDUCACIÓN NO FORMAL .....	14
IV.	LA ASOCIACIÓN NORTE JOVEN .....	18
	IV.1. Origen y objetivos .....	18
	IV.2. Organización .....	19
	IV.3. Los centros-taller .....	21
V.	OFERTA EDUCATIVA DE LOS CENTROS-TALLER NORTE JOVEN .....	23
	V.1. Perfil de los alumnos .....	23
	V.2. Incorporación y permanencia de los alumnos .....	25
	V.3. Ubicación .....	27
	V.4. Objetivos generales .....	29
	V.5. Estrategias .....	31
	V.6. Metodología .....	32
	V.7. Etapas de formación .....	35
	V.7.1. Formación .....	36
	V.7.2. Formación en alternancia .....	38
	V.7.3. Inserción laboral .....	43
	V.8. Equipo educativo .....	45
	V.4.1. Dirección de centro .....	45
	V.4.2. Talleres de oficios .....	46
	V.4.3. Departamento de pedagogía .....	47
	V.4.4. Departamento de psicología .....	51
	V.4.5. Departamento de trabajo social .....	54
	V.4.6. Voluntariado docente .....	56
VI.	SOSTENIMIENTO DE LA ACTIVIDAD .....	58
VII.	RESULTADOS DE LOS CENTROS-TALLER Y RECONOCIMIENTO .....	62
VIII.	CONSIDERACIONES Y ORIENTACIONES DE FUTURO .....	65
IX.	BIBLIOGRAFÍA .....	68

# I. INTRODUCCIÓN

## I. INTRODUCCIÓN

Este trabajo plantea la experiencia de la Asociación Norte Joven en la puesta en marcha de su modelo de educación integrada, destinado a atender las necesidades de formación personal, cultural, social y profesional de jóvenes desfavorecidos en barrios de la periferia madrileña, para facilitar su inserción en el mundo laboral.

La Asociación Norte Joven es una organización no gubernamental que ha desarrollado y puesto en marcha un Proyecto Educativo inédito y original, que ha ido depurando a lo largo de sus nueve años de historia, y adaptando a las necesidades de sus beneficiarios y del contexto educativo, social y económico en que se ubica.

A lo largo de este documento, y después de hacer una breve exposición de ese contexto, encuadramos el proyecto propuesto en el marco de la educación no formal y presentamos dicha Asociación, así como las actividades que desarrolla.

Una experiencia como la que mostramos, no sólo es integrable en los Programas de Garantía Social, sino que tiene mucho que aportar en la puesta en marcha de estos proyectos que pretenden dar una respuesta a la problemática asociada al fracaso escolar.

## **II. CONTEXTUALIZACIÓN**

**II.1. El contexto educativo y social**

**II.2. El contexto sociolaboral**

**II.3. El contexto psicosocial**

## II. CONTEXTUALIZACIÓN

### II.1. El contexto educativo y social

La problemática en torno a nuestro sistema educativo, con sus alarmantes cifras de fracasos y abandonos (en 1990, más de un 24 % de alumnos abandonó la escuela sin obtener el título de Graduado Escolar) ha generado muchas y diversas cuestiones.

La realidad de la actual educación no garantiza suficientemente el acceso efectivo al conocimiento y las destrezas. Nuestro sistema educativo padece, e incluso provoca situaciones de frustración. La sociología de la educación ha demostrado que, tratando a todos los alumnos de la misma forma, la escuela transforma las diferencias socio-culturales iniciales en fracaso escolar.

Otros problemas, que afectan a la convivencia familiar (desempleo, dependencia de drogas, madres solteras, minusvalías, violencia familiar...), complican las situaciones de desventaja social, ya que crean situaciones de carencia adicionales a las de tipo socio-económico y cultural.

Aunque, teóricamente, el sistema educativo debe integrar a todos sus miembros, y todos ellos deben encontrar en él respuesta a sus problemas y necesidades educativas, la práctica cotidiana muestra que muchos individuos e incluso algunos grupos sociales no son asumidos por dicho sistema. En el momento en que el sistema educativo no responde a cada uno de sus integrantes y no es capaz de preparar a sus destinatarios para la comprensión del medio en que viven, deja de propiciar el desarrollo de las capacidades necesarias para su integración social.

## II.2. El contexto sociolaboral

En una sociedad que vive el problema del paro como el más acuciante, el acceso al primer empleo entraña grandes dificultades, pero si nos centramos en los jóvenes con desventajas añadidas, la cuestión adquiere tintes de tragedia. Hay que integrar a través del trabajo, pero no hay esperanzas de empleo.

Algunos factores han determinado o, al menos, no han favorecido los procesos de capacitación profesional. Apuntaremos sucintamente:

- 1.- El fracaso en la escuela, que ha sido el comienzo para muchos de nuevas formas de exclusión y de pobreza.
- 2.- El desprestigio social e institucional de la formación profesional, casi entendida como un fracaso, dada la preponderancia de valores que prestigian las profesiones de despacho en detrimento de los oficios manuales.
- 3.- Las escasas posibilidades del mercado laboral y, aún menores, para los jóvenes desfavorecidos.
- 4.- La falta de coordinación entre el sistema laboral y los estudios, por la cual la inexperiencia y la imposibilidad de acceder al primer empleo se implican mutuamente.
- 5.- Los programas del Plan Formación e Inserción Profesional (FIP), poco vinculados a salidas laborales reales.
- 6.- La oferta de formación ocupacional, que, aunque mejora la capacitación de los ya formados, resulta inaccesible para los desfavorecidos.

- 7.- La imagen de empresario que se emite a través de la televisión y otros medios de comunicación masiva, que responde al perfil de hombre rico, rodeado de confort y placer, que orienta su trabajo al beneficio económico y su ocio al consumo y al placer. No aparecen en este prototipo actitudes relacionadas con el esfuerzo, la responsabilidad y el trabajo que es preciso invertir, ni aparece la empresa como mecanismo útil, creador de trabajo y riqueza. Ello sitúa a los jóvenes en una posición donde ser empresario es algo inalcanzable desde su punto de partida, o deplorable desde la perspectiva del empleado cuyo trabajo sirve para enriquecer injustamente al patrón.
  
- 8.- La legislación laboral, que carece de instrumentos o impide, en determinados marcos institucionales, contratar a jóvenes o situarlos para realizar prácticas en empresas. No existe, por ejemplo, una estructura legal que contemple la creación y mantenimiento de empresas de economía social ni de sociedades mercantiles sin ánimo de lucro.

Es en este contexto, donde experiencias innovadoras de capacitación profesional, que ofrecen una salida a los jóvenes excluidos, pueden iluminar este oscuro panorama, ofreciendo caminos que conduzcan hacia la integración de los jóvenes mediante su capacitación para el empleo.

### **II.3. El contexto psicosocial**

La literatura muestra cómo los cambios evolutivos que sufre la motivación de los sujetos se producen desde pautas motivacionales "adaptativas" a pautas motivacionales "desadaptativas". Al principio, aprendizaje y competencia se identifican; es decir, aprender significa ser competente. El esfuerzo produce aprendizaje y, por tanto, tiende a ser valorado como fuente de competencia. Los criterios de ejecución son internos, es el propio niño quien siente si ha aprendido o no. Según se va madurando en edad, el aprendizaje y la ejecución comienzan a ser diferenciados y los criterios de aprendizaje pasan a convertirse en criterios de ejecución.

Junto con estos cambios, otros concomitantes cognitivos y afectivos evolucionan también negativamente: las *expectativas de éxito* son elevadas al principio (incluso en exceso) y tienden a decrecer a medida que se va ascendiendo a cursos superiores. La *percepción de la propia competencia* también tiende a deteriorarse con la edad. Las causas a las que se atribuyen los resultados de la propia ejecución van cambiando del esfuerzo (controlable) hacia la habilidad (incontrolable). Las reacciones afectivas que se experimentan en las situaciones de logro y las actitudes que se desarrollan hacia el logro también son cada vez más negativas. Por supuesto, todos estos cambios que evolutivamente *sufren* nuestras pautas motivacionales se manifiestan de forma más o menos directa en nuestras conductas.

Las diferencias individuales en cuanto a la motivación de logro interactúan con las expectativas de éxito y con el grado de incentivo que puede suponer conseguir el éxito o evitar el fracaso en una tarea determinada. Si los fracasos se acumulan por una u otra razón, las expectativas de éxito disminuyen, y con ello la motivación.

Efectivamente, lo que el sujeto cree y valora tiene una relevancia motivacional importante, como se ha mostrado con notable apoyo empírico. Las creencias y valores son igualmente aprendidos y, por tanto, se pueden enseñar y modificar.

Las atribuciones parecen influir según ciertas dimensiones causales. Según el lugar de causalidad, las causas pueden ser *internas*, o dependientes del sujeto (el esfuerzo, la inteligencia, la personalidad); y *externas*, o situadas fuera del individuo (el origen social, la suerte). Según la capacidad que el sujeto tiene para incidir en ellas, las causas pueden ser percibidas como *estables*, que escapan del control del sujeto; o *variables*, en las cuales el papel que juega la persona sí puede influir. Cada una de estas propiedades repercute de modo diferente sobre la conducta. La internalidad o externalidad influye en las respuestas emocionales ante el éxito o el fracaso (orgullo, autoestima, humillación); la mayor o menor estabilidad influye en las expectativas (y, por tanto, en el sentimiento de esperanza o desesperanza); y la controlabilidad influye en las emociones (vergüenza, culpabilidad, cólera, gratitud). Al mismo tiempo, emociones y expectativas influyen en el mayor o menor esfuerzo que dedicaremos para lograr nuestros objetivos o, si el efecto

de nuestra conducta está destinado a otros, el grado de ayuda que les prestaremos.

No obstante, es preciso hacer un matiz importante: las causas que consideramos que van a influir en los resultados que anticipamos influyen en nuestro esfuerzo y en los resultados que conseguiremos, más aún que las explicaciones de los resultados obtenidos en ocasiones anteriores. Es decir, el factor relevante no son las atribuciones, sino las *expectativas de control* (que implican una explicación o atribución prospectiva del resultado).

La inseguridad existencial está generalizada entre los jóvenes y, en consecuencia, la mayoría considera el futuro tan incierto que sólo merece la pena vivir al día (no caben expectativas de control). Los jóvenes perciben que el futuro está cerrado para ellos. Hace ahora diez años, cuando nuestro país se hallaba en un bache económico importante, la O.C.D.E recogía en un informe: «*La aceptación de un futuro limitado, la apatía y la resignación traducen por lo general una falta de confianza en uno mismo. Se ha constatado también que hay una correlación positiva entre la ausencia de confianza en uno mismo y los posteriores sinsabores de los interesados en su vida profesional*»<sup>1</sup>.

Los resultados obtenidos después de realizar una tarea pueden tener distinto impacto; pero no sólo por el objetivo que perseguíamos, sino también por la forma en que hemos aprendido a interpretar los resultados. Las expectativas de control (las causas que consideramos que van a influir en los resultados que anticipamos) influyen en los esfuerzos que estaremos dispuestos a "invertir" y en los resultados que conseguiremos.

Puede que lo que diferencie a los sujetos más motivados de los que no lo están sea que los primeros, más que hacer atribuciones ante el fracaso, se centran en cómo resolver el problema al que se enfrentan.

El hecho de que los cambios evolutivos relacionados con la motivación supongan un paulatino deterioro suscita dos cuestiones importantes: 1) ¿Cuáles son los

---

<sup>1</sup> Informe OCDE *El paro juvenil. Causas y consecuencias*. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Madrid, 1984, pág. 65.

determinantes de los que dependen estos cambios? 2) ¿Es posible salvarlos, corregirlos y hacer que se produzcan en otra dirección?.

Por lo que se refiere a los determinantes que cabe destacar, los procesos de socialización parecen ser los que mejor contribuyen a explicar los cambios que hemos descrito; y, entre ellos, el *feedback* que los sujetos reciben sobre su conducta en el entorno social donde se encuentran.

Los jóvenes enfocan el estudio, no como una actividad a través de la cual se puede aprender, sino como una actividad instrumental cuyo valor deriva de que se perciba como relevante o no para la consecución de metas que tienen que ver con valores distintos del logro o el aprendizaje. La motivación de los jóvenes por la actividad formativa es, normalmente, externa, y sus implicaciones suelen ser negativas. Al premiar como consecuencia de conductas deseables o, peor aún, sin motivo aparente, se anula la motivación intrínseca por la tarea, porque el punto de mira está en el refuerzo que el sujeto conseguirá después de su realización y no en la actividad misma.

Puesto que los patrones motivacionales desadaptativos se gestan antes de los 11 o 12 años, parece necesario que la intervención se realice antes de esta edad, que sea preventiva. La correctiva resulta mucho más difícil; es decir, para mejorar la motivación, resulta imprescindible superar el patrón de indefensión (por la cual los éxitos se atribuyen a causas externas, variables y no controlables); y enseñar a centrarse en cómo resolver problemas (estrategias), más que a hacer atribuciones ante el fracaso.

También parece especialmente importante que los contenidos y objetivos del aprendizaje formal o informal que se planteen tengan relación directa con las posibilidades reales porque, en caso contrario, las expectativas de futuro pondrán en tela de juicio la relevancia de los aprendizajes y, en consecuencia la motivación hacia su consecución.

La constatación de la distancia entre las preferencias de los jóvenes respecto al mundo del trabajo y sus oportunidades reales conducirá, probablemente, a un sentimiento

de fracaso y frustración.

Dado que no hay trabajo para todos, es preciso modificar la concepción que se asigna al trabajo como forma de autorrealización personal para evitar la desesperanza y desmotivación de quienes aún no lo tienen o la frustración y el sentimiento de fracaso de quienes no lo logren. Hay que plantear alternativas y no dar por supuesto que el trabajo va tener las características de trabajo asalariado ni que un tipo de estudios va a capacitar para un oficio concreto porque la adaptabilidad, la polivalencia y la intercambiabilidad de las profesiones es irremediable y el sistema educativo tendrá que adaptarse a las nuevas necesidades.

Esta breve reflexión sobre algunos aspectos de la motivación de logro y el modo en que evoluciona nos ha permitido perseverar en el papel fundamental que la retroalimentación desempeña sobre el desarrollo motivacional de un sujeto. Su relevancia es tal, que la toma de conciencia de estos hechos debería implicar una profundización en el estudio y la práctica de estrategias preventivas y paliativas del deterioro que las pautas motivacionales experimentan a medida que las personas crecemos en edad.

### III. LA EDUCACIÓN NO FORMAL

En la contextualización educativa, laboral, psicológica y social planteada no quedan cubiertas las necesidades básicas de aprendizaje. Entendemos por **necesidades básicas de aprendizaje** las que se refieren a los conocimientos, las técnicas, las actitudes, los valores y las aptitudes necesarias para que las personas, además de sobrevivir, puedan vivir con dignidad y mejoren la calidad de sus propias vidas y las de sus respectivas sociedades y naciones.

Con estas necesidades cubiertas, se facilita a la persona la toma de decisiones fundamentada, la respuesta adecuada a las oportunidades que surjan y la adaptación al cambio.

Si estamos convencidos de que la educación es para toda persona un proceso permanente, podemos adoptar un concepto amplio de *educación*, equiparándola con *aprendizaje* y no solamente con *instrucción escolar formal*. Podemos considerar, desde esta perspectiva, tres amplias modalidades de educación: "informal", "formal", y "educación no formal".

La *educación informal* podría incluir todos los aprendizajes producidos por exposición al entorno y las experiencias vividas en el día a día. Constituye el grueso del aprendizaje total que cualquier persona adquiere a lo largo de su existencia. La educación informal es inorganizada, inestructurada, asistemática y, frecuentemente, incidental o accidental (aprendizaje de la marcha, de la lengua materna, la adquisición de valores a través de la televisión, etc.).

La *educación formal* se refiere al «sistema educativo» altamente organizado y estructurado jerárquica y cronológicamente, que abarca desde la educación infantil hasta los más elevados niveles de universidad. Los sistemas de educación formal son

verdaderos "sistemas" en el sentido estricto de la palabra; es decir, están integrados por muchas partes y niveles interconectados e interdependientes.

*Educación no formal* es un término genérico que designa múltiples actividades educativas con tres características en común: 1) están organizadas conscientemente para lograr objetivos concretos; 2) operan fuera de la estructura de los sistemas de educación formal; y 3) pueden ser proyectadas para atender a los intereses y necesidades de aprendizaje de cualquier subgrupo en cualquier población.

Es importante tener en cuenta que ninguna de las tres formas de educación -informal, formal y no formal- es capaz por sí sola de dar respuesta a las necesidades de aprendizaje que rodean la vida de cada individuo.

El concepto y la práctica de la educación para todos, declarada mundialmente como derecho en la Conferencia Mundial de Jomtien, Tailandia (1990) conlleva la exigencia de una *educación no formal* como alternativa necesaria, que pueda dar una respuesta adaptada a las necesidades básicas de aprendizaje no cubiertas.

La *educación no formal*, genéricamente, abarca los procesos organizados para el acceso efectivo a conocimientos y destrezas. Se refiere a programas, cursos y actividades diversas, que tienen por objetivo contribuir eficazmente a preparar para actividades laborales concretas (productivas u ocupacionales), para el desarrollo personal deseado, o para responder a inquietudes culturales definidas. Puede cumplir una tarea extraordinaria, gracias a su versatilidad y flexibilidad.

La educación no formal se caracteriza por una amplia flexibilidad en cuanto a edades de acceso, duración, contenido y metodología. Además, como exigencia referencial de cara a diseñar el aprendizaje, debe facilitar el acceso posterior a pruebas académicas o laborales.

Para que la educación no formal llegue a cumplir su función, precisa de un amplio reconocimiento social, legal y económico. Con ese reconocimiento, podría convertirse

en el principal agente de cambio del sector educativo.

Dada la rapidez de los cambios en el mundo del trabajo y lo impredecible de su naturaleza, resulta tremendamente complicado adaptar el sistema educativo formal a las condiciones concretas del mundo laboral. Por ello, la educación no formal, mucho más dúctil, más capaz de adaptar las instituciones docentes a los discentes, puede ir a la vanguardia en la búsqueda de soluciones y ser el motor del cambio y la renovación; y, firmemente entrelazada con la educación sistemática o formal puede ser una respuesta a las necesidades de la vida laboral y activa y un camino hacia el ejercicio de los legítimos derechos, deberes y responsabilidades en un mundo competitivo, libre, democrático y solidario.

## **IV. LA ASOCIACIÓN NORTE JOVEN**

**IV.1. Origen y objetivos**

**IV.2. Organización**

**IV.3. Los centros-taller**

## IV. LA ASOCIACIÓN NORTE JOVEN

Ante la carencia de ofertas educativas reales que posibilitaran a los jóvenes parados, sin formación ni empleo, de la zona norte de Madrid el desempeño de un oficio y no caer en la marginalidad o la drogadicción, surgió la Asociación Cultural Norte Joven. Norte Joven nace el mismo año que la L.O.D.E. (1985) para dar una respuesta educativa a este sector de jóvenes que no encontraron su sitio en el sistema educativo reglado, y ha experimentado durante sus nueve años de historia los resultados de su experiencia, cuyos objetivos, cercanos al espíritu de la L.O.G.S.E., se centran en la atención a este grupo social que es excluido de lo reglado en lo educativo.

### IV.1. Origen y objetivos

Norte Joven comienza su andadura en 1985 como iniciativa voluntaria, independiente, de un grupo de personas inquietas por las cuestiones sociales. Se constituyó como asociación sin ánimo de lucro con tres objetivos fundamentales: 1) la capacitación profesional de jóvenes parados con experiencias de fracaso escolar, 2) su desarrollo personal, y 3) su integración socio-cultural; todos ellos tendentes a lograr su integración laboral. También es objetivo de esta Asociación crear opinión y criterios de actuación ante esta problemática.

Para la consecución de estos objetivos se consideraron necesarios los siguientes medios:

- 1.- Un **grupo de voluntarios**, responsable de desarrollar tareas pedagógicas, integrados en el equipo educativo del centro; y/o tareas de dirección y gestión de la asociación.
- 2.- Un **equipo profesional**, con vinculación laboral, que constituyera la plantilla permanente (directores, monitores de taller, pedagogos, psicólogos y trabajadores

sociales).

3.- Talleres, para la capacitación en oficios.

## IV.2. Organización

La organización de la Asociación resulta innovadora por la elevada proporción de voluntarios, tanto en la Junta Directiva como en la docencia, y por la incorporación de la sociedad a la gestión. Colaboran personas de la empresa, la pedagogía, el derecho, la economía, profesionales de oficios, amas de casa, etc. porque no se trata de reproducir esquemas escolares, sino de ofrecer un marco similar a la vida real, acompañado desde una perspectiva psicopedagógica.

La Asociación está regida por una Junta Directiva, formada por voluntarios elegidos bienalmente por votación de los socios en Asamblea General, que se estructura en Presidencia y cuatro Areas: Relaciones exteriores, Pedagógica, Jurídico-administrativo-fiscal y Laboral.

La Junta Directiva realiza funciones de Planeación (planificación y programación) y de Control; y delega las funciones ejecutivas en el Director Delegado que participa en las áreas y se responsabiliza de las acciones formativas que se desarrollan en los centros, la formación en alternancia y la coordinación de la ejecución de nuevos proyectos.

La Asociación cuenta con los siguientes órganos de gobierno:

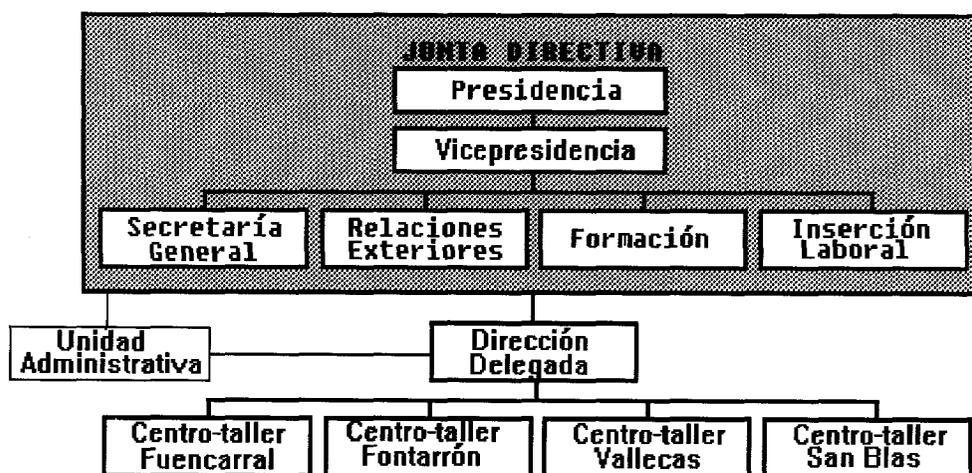
1.- **Asamblea General**, compuesta por todos los socios, que se puede reunir con carácter ordinario (1 vez al año) o extraordinario. Es el órgano supremo de la Asociación y tiene las facultades de nombramiento de la Junta Directiva, modificación de Estatutos, aprobación de las cuentas, disolución de la Asociación, etc.

2.- **Junta Directiva**, compuesta por un presidente, un vicepresidente y los

vocales de las siguientes comisiones: Secretaría-Administración, Relaciones Exteriores, Pedagogía e Inserción Laboral. Sus funciones son las de ejecutar los acuerdos de la asamblea; elaborar presupuestos y estados de cuentas y, en general, dirigir las actividades de la Asociación.

3.- **Dirección Delegada**, es una persona con relación laboral en la Asociación y en la que se delegan facultades suficientes como primer ejecutivo con respecto a los Centros, asumiendo también aquellas funciones de Asociación que le sean encomendadas en cada caso por la Junta Directiva.

**ESTRUCTURA ORGANIZATIVA DE LA  
ASOCIACIÓN NORTE JOVEN**



El equipo profesional está formado por un total de 21 personas, que desempeñan las funciones de dirección; coordinación, orientación y apoyo psicopedagógico del voluntariado; maestrías de taller; trabajo social y administración.

La mayor parte de los docentes son voluntarios, lo cual provoca un movimiento de ida y vuelta por el cual, personas que no sufren en sí mismos este tipo de problemas se solidarizan activamente ayudando a otros para superarlos.

Dado el interés especial que, desde la perspectiva que nos orienta, entraña la tarea desarrollada en los centros-taller por los equipos educativos, nos extenderemos con mayor detenimiento en la presentación del trabajo que en ellos se realiza al presentar su oferta formativa específica.

### **IV.3. Los centros-taller**

El esfuerzo de la Asociación Norte Joven se ha concretado en cuatro centros-taller, de peculiares características, situados en barrios deprimidos de la periferia madrileña, en los cuales, a lo largo de estos años se ha atendido un total de 730 jóvenes.

El centro de Fuencarral, abierto en 1985, cuenta con tres talleres: Ebanistería, Electricidad y Fontanería además de las clases de Graduado Escolar y Habilidades Sociales.

El centro de Fontarrón (Vallecas), iniciado en 1988 oferta formación en Electricidad y Jardinería, así como preparación para el Graduado Escolar y Formación Socio-Laboral.

En 1992 se inaugura el taller de San Blas, destinado a la reinserción de jóvenes extoxicómanos mediante la capacitación en el oficio de Electricidad y el entrenamiento en Habilidades Sociales y Socio-Laborales.

En 1994 se pone en funcionamiento un nuevo centro-taller en la Villa de Vallecas, en esta ocasión dentro del sector de Artes Gráficas, especialidad de Encuadernación.

## **V. OFERTA EDUCATIVA DE LOS CENTROS-TALLER NORTE JOVEN**

**V.1. Perfil de los alumnos**

**V.2. Incorporación y permanencia de los  
alumnos**

**V.3. Ubicación**

**V.4. Objetivos generales**

**V.5. Estrategias**

**V.6. Metodología**

**V.7. Etapas de formación**

**V.8. Equipo educativo**

## **V. OFERTA EDUCATIVA DE LOS CENTROS-TALLER NORTE JOVEN**

### **V.1. Perfil de los alumnos**

El bajo nivel cultural y económico, los índices de paro... determinan una situación de marginación global a todos los niveles (personal, familiar, laboral, social) y una falta de horizontes que motive e incentive a los jóvenes a tomar una postura activa ante sus problemas y los de la sociedad.

En la falta real de igualdad de oportunidades, en la falta de salidas profesionales, de posibilidades de empleo del tiempo libre de forma creativa, en la oferta de una cultura que no son capaces de asimilar o cuyo interés no ha logrado despertar, los jóvenes se sienten inactivos, desmotivados, apáticos, cuando no violentos o agresivos.

Además de las características propias de la adolescencia, estos jóvenes se hallan en circunstancias especiales de riesgo por tener en común haber sufrido experiencias de fracaso escolar y por sus dificultades de relación social. Habitantes de barrios periféricos, con códigos lingüísticos, éticos y sociales propios, castigados por la crisis, conviven en ambientes de economía sumergida condenados a trabajos marginales. Sus fracasos escolares iniciales, que incidieron fuertemente en su autoestima y su motivación, amenazan con convertirse en fracasos personales y sociales.

Han llegado a esta situación por distintas vías. Un primer grupo formado por jóvenes procedentes de familias desestructuradas socialmente (víctimas de malos tratos, padres alcohólicos o drogadictos, con experiencias de abandono familiar, explotación, etc.) y otro, integrado por chicos sobreprotegidos en un entorno económico y socialmente desfavorecido, donde padres temerosos de los riesgos que reporta la calle mantienen a sus

hijos *entre algodones*. En cualquiera de estos casos, no han tenido oportunidad de aprender los patrones básicos de comportamiento social adaptado.

Mientras los primeros carecen de experiencias básicas positivas que abran sus expectativas de futuro, los segundos no han sentido la necesidad de resolverlo. En ambas ocasiones prima la satisfacción inmediata como motivación y encontramos personalidades débiles en extremo, proclives a la desconfianza y la contienda hacia los otros.

En este entorno, se subraya el riesgo del consumo de alcohol y drogas, la delincuencia y otras conductas desadaptadas.

En general, los centros-taller Norte Joven se destinan a jóvenes desempleados, de edades comprendidas entre los 16 y los 25 años, con características similares a las que acabamos de describir: experiencia de fracaso escolar y precarias condiciones sociales, culturales y económicas. Únicamente son dos las condiciones excluyentes en relación a la admisión: 1) la dependencia de sustancias tóxicas (dado que comportaría un riesgo para el resto de los alumnos incompatible con el carácter preventivo del proyecto) y 2) una deficiencia física o/y psíquica que les incapacite para el desempeño de las profesiones ofertadas.

En la actualidad, se atiende, considerando los cuatro centros, a un conjunto de 133 alumnos que podríamos agrupar, atendiendo a su situación específica, como sigue.

**PERFIL DE LOS ALUMNOS QUE SE FORMAN  
EN LOS CENTROS-TALLER NORTE JOVEN**

CARACTERÍSTICAS	Porcentaje
Fracaso escolar reiterado	100 %
Pertenencia a minorías étnicas o culturales marginales	12 %
Con minusvalías que limitan pero no incapacitan para el trabajo profesional	4 %
Por su aislamiento social que, unido a otros factores familiares, personales, etc. dificultan su inserción laboral	53 %
Con bajos niveles aptitudinales	23 %
Escasa/nula cualificación en relación con la enseñanza básica	89 % / 4 %
Con actitud de rechazo a toda situación académico/escolar	74 %
Inmersos en una posición socioeconómica baja / muy baja	44 % / 27 %
Con experiencia de adicción a sustancias tóxicas	17%

Nota: Se trata de criterios de clasificación no excluyentes, por lo que la suma de porcentajes no es igual a cien.

**V.2. Incorporación y permanencia de los alumnos**

La fecha en que los jóvenes se incorporan al proyecto no está fijada por calendarios predeterminados, sino por el momento en que ellos conocen el centro y éste tiene capacidad para integrarlos. La fecha de finalización también está determinada por la peculiaridad de cada caso, por el logro de los objetivos de inserción laboral o acceso a la formación reglada, o por determinantes y circunstancias personales que es preciso considerar, como son el acceso al servicio militar, el cambio de domicilio, etc.

Tanto el horario como el calendario de los alumnos tiene características muy similares a las del mundo laboral. Los alumnos participan en actividades durante siete

horas diarias (35 semanales) distribuidas en jornada partida; con ello, además de aproximarles a esquemas laborales, logramos reducir el tiempo de permanencia en la calle que, por lo general, no suelen utilizar de modo adecuado.

Todas las actividades obligatorias que se desarrollan en los centros tienen carácter **gratuito**; no así las de ocio y tiempo libre, que son optativas, se realizan fuera de horario lectivo, y sólo son gratuitas para aquellos alumnos que, a criterio del trabajador social, es preciso subvencionar.

Cada joven, tras mantener una **entrevista de acogida** que le sirve de orientación acerca del aprovechamiento que podría llegar a obtener, las condiciones y el compromiso que adquiriría, se incorpora al centro en un corto espacio de tiempo, o bien es derivado hacia otro recurso educativo más acorde a sus características. Cuando la entrevista inicial arroja que las características de los jóvenes son comunes a las definidas por el proyecto educativo, se realiza un diagnóstico psicopedagógico. Para ello, se utiliza un material diseñado al efecto durante la investigación dirigida por Consuelo Vélaz de Medrano Ureta: *Elaboración y evaluación interna del Proyecto Educativo y Curricular Norte Joven en el marco de la evaluación global de los centros-taller*, subvencionada por el C.I.D.E. en la Convocatoria de Ayudas a la Investigación Educativa 1991.

El trabajo en el área de diagnóstico psicopedagógico de dicha investigación surgió de la necesidad de crear instrumentos de evaluación adaptados a las características de la población de jóvenes desfavorecidos sociales y procedentes de fracaso escolar.

La batería diagnóstica está integrada por los siguientes instrumentos de exploración:

- Pruebas estandarizadas:

- \* Test de Vocabulario e Imágenes Peabody (T.V.I.P.), adaptación española.
- \* Test de Inteligencia General (T.I.G.-1).
- \* Subtest de Cubos del Wechsler Adult Intelligence Scale (W.A.I.S.).

\* H.T.P. (House,tree,persons): Tests proyectivos gráficos

- Pruebas adaptadas:

\* Cuestionario de Conducta Antisocial-Delictiva (A-D), de Seisdedos

- Pruebas elaboradas:

\* Cuestionario de Habilidad Social (C.H.S.).

\* Instrumentales básicas:

- Cálculo.
- Lectoescritura.
- Medidas y proporciones.
- Vocabulario.

\*Aspectos madurativos básicos:

- Razonamiento numérico.

A partir del análisis y estudio en equipo de las pruebas y de la reunión con el joven, se genera el **informe de entrada**, que será utilizado para redactar las **pautas de intervención**, dirigidas a profesionales y voluntarios. Tras ello, se abre un período de aproximadamente 15 días de **prueba**, después del cual se estima la adecuación de la integración definitiva del alumno o la conveniencia de derivarlo a otro centro. En estas decisiones concurrirán las valoraciones del psicólogo, el pedagogo, los profesores, los maestros de taller y el trabajador social.

Las mismas pruebas se aplicarán cuando el alumno vaya a causar baja en el centro; ello permitirá conocer en cierta medida los logros mediante la comparación del **informe de salida** con el de entrada.

### V.3. Ubicación de los centros

Los Talleres Norte Joven - **Fuencarral** se encuentran ubicados en el entorno del



pueblo de Fuencarral, en la zona del poblado Dirigido-A. Los Poblados Dirigidos A y B, son colonias (U.V.A.) creadas en los años del desarrollo industrial, para dar cabida a la migración que acudía a Madrid en búsqueda de trabajo y de los beneficios que conllevaba el desarrollo. Cercano al centro está el barrio de reubicación Santa Ana, creado en los inicios del año 1.980, con familias procedentes de infraviviendas de todos los barrios marginales de Madrid.

Los primeros alumnos de "Norte Joven" procedían del barrio de Santa Ana. El envejecimiento de la población de este barrio es la razón por la que el alumnado actual de este Centro procede de otros barrios (Alcobendas, San Sebastián de los Reyes, Barrio del Pilar, Hortaleza, Villaverde, etc.) y pueblos de la Comunidad de Madrid (Móstoles, Getafe, Leganés, etc.).

Este cambio de población hace que la relación del Centro no esté tan centrada en su realidad geográfica entornante, cuya coordinación se limita a participar en reuniones periódicas en el Centro de Servicios Sociales de la Junta Municipal.

Los Talleres Norte Joven, son conocidos en el barrio por las familias, los educadores de calle, los centros de enseñanza de E.G.B., y las instituciones destinadas al trabajo con jóvenes, como un recurso socioeducativo muy útil para alguno de sus usuarios cuyas características se adpten al perfil de alumnos nuestro centro.

La Asociación acudió al barrio de **Fontarrón (Puente de Vallecas)** con la intención de atender a un colectivo de características semejantes al de Fuencarral; sin embargo, la realidad puso de manifiesto que, por las necesidades de la zona y porque la labor de prevención no podía llevarse a efecto sin considerar a los adolescentes de edad prelaboral, se variaron los límites de edad posibilitando que accedieran jóvenes a partir de 15 años. Fontarrón es una colonia de remodelación del barrio de Vallecas, situada en la zona sureste de Madrid. La mayoría de sus habitantes son emigrantes procedentes de Castilla-La Mancha y Andalucía. Los Talleres Norte Joven se insertan en el barrio como una oferta en el ámbito de la inserción social, cultural, personal y profesional de los jóvenes desfavorecidos, en estrecha colaboración con otras asociaciones y grupos del

barrio.

Recientemente, a petición de la Junta Municipal de **Villa de Vallecas**, se ha inaugurado otro centro en ese distrito, para atender jóvenes de perfil similar: chicos y chicas con edades comprendidas entre los 16 y los 25 años, desescolarizados y en paro.

El distrito de Villa de Vallecas se encuentra geográficamente aislado del núcleo metropolitano. Su población, de clase baja y media-baja suele desarrollar trabajos manuales o no cualificados o encontrarse en paro. Culturalmente, presenta altas tasas de analfabetismo absoluto y funcional. Su estructura de edades es la más joven de Madrid.

En el centro de **San Blas** se quiso dar una salida a otro tipo de jóvenes. Nos referimos a aquellos que, habiendo pasado situaciones de drogadicción se integran en programas de rehabilitación y están en situación de desempleo y carentes de una capacitación profesional adecuada. En adelante, nos referiremos únicamente a las innovaciones educativas que se llevan a cabo en los tres centros de orientación preventiva de la Asociación Norte Joven y, por tanto, no al centro de San Blas, destinado a jóvenes con problemáticas asociadas a la toxicomanía.

A través de sus centros, la Asociación intenta satisfacer, con una oferta de educación integrada, las necesidades de *formación personal, cultural, social y profesional* de estos jóvenes.

#### **V.4. Objetivos generales**

Tal y como recoge el Proyecto Educativo de la Asociación, los objetivos educativos generales de los centros-taller, que se desarrollan en los proyectos curriculares de cada uno de sus centros, son los siguientes:

«1. De **desarrollo y autorrealización personal** de los alumnos:

- Que adquieran cuotas adecuadas de respeto a sí mismos, a las personas y a las cosas.
- Que mejoren su capacidad de afrontar conflictos, resolver problemas y tomar decisiones.
- Que mejoren su capacidad de comunicación, de escucha y de expresión de ideas y sentimientos.
- Que tomen conciencia de qué hacen y por qué lo hacen, responsabilizándose de sus acciones.
- Que desarrollen unos hábitos de vida saludables.
- Que desarrollen la capacidad de tomar decisiones y de respetar las tomadas.
- Que asuman las consecuencias de las decisiones tomadas.

2. De **relación e interacción con el medio social**:

- Que establezcan relaciones positivas con sus iguales y con los adultos.
- Que se integren en las tareas y actividades grupales.
- Que respeten las normas y acuerdos adoptados elaborados por todos.
- Que adquieran valores y hábitos democráticos de tolerancia, respeto y solidaridad.
- Que adquieran una adecuada capacidad de utilización y organización del tiempo libre.
- Que asuman como valor la pertenencia a un grupo.
- Que tomen conciencia de los procesos personales y grupales.

3. De **desarrollo de capacidades, destrezas y habilidades**:

- Que desarrollen la capacidad de expresarse y comprender (por escrito y verbalmente).
- Que manejen con soltura el cálculo elemental.
- Que interpreten y resuelvan problemas relacionados con su vida y su contexto laboral.

- Que adquieran conocimientos básicos de higiene y salud.
- Que adquieran las estrategias básicas para desenvolverse en su medio familiar, social y laboral.
- Que adquieran un conocimiento suficiente y consciente de un oficio y la habilidad para incrementar y actualizar ese conocimiento.
- Que conozcan la organización y legislación básicas del oficio elegido.
- Que adquieran hábitos de puntualidad y gusto por el trabajo bien hecho.»

### V.5. Estrategias

Para la consecución de estos objetivos, el Proyecto Educativo recoge la importancia de las siguientes estrategias:

- « a) Ofrecer al joven una alternativa de trabajo, donde pueda desarrollar valores de disciplina, responsabilidad, motivación y creatividad.
- b) Realizar periódicamente dinámicas de relación basadas en la educación personalizada.
- c) Desarrollar la sensibilidad hacia los otros, el sentido de entrega, servicio y disponibilidad para conseguir una sociedad más humana.
- d) Facilitar el encuentro con la naturaleza como medio de crecimiento de la persona.
- e) Paliar con presencia activa los problemas de la marginación juvenil.
- f) Colaborar activamente en favor del empleo juvenil, estableciendo cauces de cooperación entre nuestros centros y las empresas.
- g) Ofrecer alternativas válidas y reales al ocio de los jóvenes (a través del deporte y de otras expresiones culturales) para intervenir en el origen de gran parte de sus

problemas.

- h) Apoyar iniciativas tendentes a superar el fracaso escolar.
- i) Establecer, como intervención básica de apoyo, la orientación personal, académica y profesional al alumno».

**OFERTA FORMATIVA DE LOS CENTROS "NORTE JOVEN"**

	FUENCARRAL	FONTARRON	VALLECAS	SAN BLAS
<b>Formación profesional</b>	Talleres: - Ebanistería - Electricidad - Fontanería	Talleres: - Electricidad - Jardinería	Taller: - Encuadernación	Taller: -Electricidad
<b>Formación cultural</b>	-Alfabetización -Pre-Graduado -GraduadoEscolar -Postgraduado -Taller de prensa -Apoyo en dificultades de aprendizaje	-Alfabetización -Pre-Graduado -Taller de prensa -Aula naturaleza -Apoyo en dificultades de aprendizaje	-Alfabetización -Pre-Graduado -Taller de prensa -Aula naturaleza -Apoyo en dificultades de aprendizaje	-Cultura general -Matemáticas
<b>Desarrollo personal</b>	-Psicodiagnóstico -Apoyo psicológico -Adaptación social	-Psicodiagnóstico -Apoyo psicológico -Tutorías	-Psicodiagnóstico -Apoyo psicológico -Tutorías	-Coordinación con recursos públicos
<b>Integración social</b>	-Habilidades Sociales -Escuela de padres -Ocio y tiempo libre	-Habilidades Sociales -Ocio y tiempo libre -Integración en actividades del barrio	-Habilidades Sociales - Escuela de padres -Ocio y tiempo libre	-Habilidades Sociales -Aula sociolaboral

**V.6. Metodología**

En las distintas actividades hay una **orientación** común, basada en una **metodología** activa e individualizada, orientada a que el joven adquiera actitudes nuevas ante sí mismo y ante la vida. Para ello, el alumno aprende un oficio y logra unos niveles básicos de conocimientos que le permiten desenvolverse en esta sociedad. La **ratio profesional/alumnos** varía de 1/15 en los talleres, a 1/8 en las aulas, con una gran **flexibilidad** en la formación de grupos y actividades.

Los **principios pedagógico-didácticos** que subyacen y están presentes en la concreción del proyecto curricular, en la impartición de las clases, el agrupamiento de los alumnos, y el diseño de las actividades son:

- La *interdisciplinariedad* en el tratamiento de los temas, o trabajo coordinado entre las áreas y los talleres, evitando las lagunas de conocimiento y las repeticiones innecesarias. Los contenidos en las áreas están interrelacionados, pues el aprendizaje de unos incide, perfecciona y complementa el de los otros: pone en relación el trabajo que se realiza en los talleres con las distintas asignaturas y éstas, a su vez, entre sí.

- La *motivación y significatividad*. Se parte de los conocimientos previos y de los intereses y necesidades de los alumnos, evitando las abstracciones innecesarias, y los temas alejados de las necesidades culturales y laborales de los alumnos. La transferencia de los aprendizajes a su vida personal y laboral es máxima.

- La *individualización*. El proceso de enseñanza-aprendizaje está en función de las capacidades, el ritmo de aprendizaje y las necesidades de cada alumno.

- La *socialización*. Se atiende, en los distintos ámbitos del centro, al desarrollo de las capacidades sociales de los alumnos, promoviendo actividades destinadas a mejorar la relación entre alumnos y de ellos con los demás.

La metodología es *experiencial*. Parte de la experiencia y mundo del propio alumno y remite todo contenido a su aplicación en la vida y el taller. La manipulación, la observación y el análisis de una realidad u objeto son la base del método. Resulta importante igualmente la manipulación y la utilización de libros como forma de investigación. La metodología es activa, toma como base la participación del alumno en experiencias y actividades a través de las cuales, el alumno comprueba, ve, manipula y experimenta los conceptos.

La **evaluación** de los alumnos no constituye un fin en sí misma, sino un medio. En el trabajo con una población de jóvenes desfavorecidos se hace necesario llevar a cabo

un sistema de evaluación que contemple indicadores cualitativos y cuantitativos para garantizar la fiabilidad y calidad de la información que se pretende obtener y para poder reelaborar el proyecto desde la experiencia vivida. La evaluación tiene las siguientes características:

- *Continua*: se entiende como un proceso que acompaña al propio proceso de aprendizaje.

- *Criterial y personalizada*: se evalúa el desarrollo de capacidades del alumno, no sólo en función de los objetivos señalados en el proyecto curricular, sino también en función de los conocimientos previos, capacidades y esfuerzo de cada alumno.

- *Formativa*, puesto que el propósito de la evaluación es ayudar al alumno en su aprendizaje. La evaluación se realiza a lo largo de todo el proceso enseñanza-aprendizaje sobre la base de la observación sistemática del alumno y el análisis de trabajos y actividades que realiza y que serán indicadores de sus avances en conocimientos, destrezas y actitudes.

- *Orientada al profesor y al alumno*. No sólo se evalúan los progresos de alumno, sino también el proceso de enseñanza del profesor, con el fin de mejorarlo.

- *Integradora*: se evalúa el desarrollo de capacidades de tipo conceptual, procedimental y actitudinal además del progreso en cada una de las materias y talleres. El referente de la evaluación es el desarrollo del alumno en relación con una serie de capacidades generales (psicológicas, sociales, culturales, etc.).

- *Procesual*: se evalúa el resultado de unos determinados aprendizajes, y lo que es más importante, el propio proceso de aprendizaje de cada alumno. Así resulta posible valorar qué ha aprendido cada alumno y cómo lo ha aprendido.

- *Diversificada*: para la evaluación se emplean diversos procedimientos e instrumentos. Fundamentalmente la observación directa del proceso, que se refleja en

fichas de seguimiento, escalas de estimación, anecdotarios, etc..

La evaluación, cualitativa y cuantitativa, se realiza de forma continua y puntual. La evaluación *continua* se realiza a través de la observación diaria por parte de profesores y cuantos educadores intervienen en el proceso de formación y un registro de evaluación individual que recoge semanalmente el seguimiento del alumno en cuanto a los aspectos educativos más relevantes. Se desarrollan reuniones mensuales de coordinación con el profesorado, con el fin de revisar el proceso de grupo, estudiar dificultades individuales, dificultades metodológicas y mantener una línea educativa común de acuerdo con el centro y reuniones mensuales con los alumnos. En estas reuniones se pretende que los alumnos vayan asumiendo su proceso de formación y planteándose sus propias actitudes, evaluando ellos mismos dicho proceso. Además hay lo que podríamos denominar *momentos* concretos en que se hace una reflexión más global y que consiste en la evaluación que se realiza con periodicidad trimestral, por parte de los profesores, quienes evalúan a cada grupo de alumnos. Se realiza asimismo una asamblea con los alumnos para informarles de su marcha como grupo y propiciar su propia autoevaluación. Posteriormente se realiza una entrevista individual con cada alumno para asegurar su seguimiento personalizado en función de los objetivos previamente formulados. Los profesores, para la evaluación trimestral realizan un informe individual de cada alumno por materia o area formativa en función de la cual el conjunto de profesores deciden sus evaluaciones. Se estudia cada caso individualmente y se evalúa, asimismo, el rendimiento del grupo, además de realizar una autoevaluación del profesorado.

### **V.7. Etapas de formación**

Ya en el sus inicios, el Proyecto Educativo Norte Joven configuraba como objetivo último el de integrar social y laboral a los alumnos que se formaran en sus centros. Para lograrlo diferenciaba tres etapas en un continuo que comenzaba en lo educativo (etapa de formación) y terminaba en lo laboral (etapa de producción).

Hasta 1992, en los centros-taller se fue perfilando y adaptando la etapa de

formación a las peculiaridades de sus alumnos. Los logros a través de esta fase, desarrollada enteramente en los centros, fueron tan satisfactorios (al finalizar el curso 1992 - 93, el 82% de las bajas registradas en el alumnado se produjeron para incorporarse a un empleo) que no se vivió de modo apremiante la necesidad de desarrollar las etapas siguientes.

En 1993 el entorno económico varió notablemente, la situación de crisis generalizada limitó especialmente las posibilidades laborales de estos jóvenes y el porcentaje de inserción laboral jóvenes formados en los centros Norte Joven descendió al 51%; por este motivo, el Proyecto Educativo intentó reforzarse con las aportaciones de empresarios cuyos criterios enriquecieron la formación de los alumnos. En esta línea, y para acortar la distancia entre centros y empresas, se elaboró y potenció la fase de *formación en alternancia*, en la que los alumnos combinan la formación en talleres con producción en empresas.

Así, las etapas que se diseñaron en el año 85 son las mismas que actualmente rigen: 1) **formación**, 2) **formación en alternancia**, y 3) **inserción laboral plena**. Estas etapas facilitan el tránsito progresivo hacia la integración personal, laboral y social de los alumnos.

### V.7.1. Formación

La etapa de formación está concebida con una duración aproximada de 2 años. Se divide en módulos para posibilitar una capacitación escalonada de los alumnos según sus potencialidades, aprovechamiento y el tiempo que permanece en el proyecto cada uno.

Orientados por la integración laboral de los alumnos como objetivo último de la Asociación, la formación desarrolla aspectos distintos pero convergentes: el profesional, el cultural, el personal y el social.

**V.7.1.1.- Formación profesional.-** El aprendizaje de un oficio es el objetivo de esta componente de la formación. La elección de los oficios (electricidad, fontanería y ebanistería en Fuencarral; jardinería y electricidad en Fontarrón; encuadernación en Villa de Vallecas y electricidad en San Blas) ha venido determinada por dos motivos: las máquinas, previsiblemente, no sustituirán la mano de obra en estas profesiones; y, en segundo lugar, son oficios que proporcionan la oportunidad de realizar un trabajo de evidente transformación de una situación inicial, lo cual permite mejorar la autoestima de quien los realiza.

El aprendizaje de taller está dirigido por un maestro de taller, profesional del oficio, que diseña sus programaciones tomando en cuenta como criterios los que vienen dados por el INEM, los propios de la materia adaptada al grupo de alumnos, los que sus contactos frecuentes con el gremio y con las innovaciones tecnológicas y de mercado le aconsejan incorporar, y los que nacen de las directrices del Proyecto Curricular de cada centro. Este último elemento hace que la enseñanza de las materias instrumentales se imparta integrando los conceptos, procedimientos y técnicas de estas disciplinas en el proceso de desarrollo de conocimientos básicos necesarios para el aprendizaje del oficio.

**V.7.1.2.- Formación cultural.-** El Proyecto Educativo incluye un diseño curricular por centros y por etapas. Un esquema simplificador y útil resultó el estructurado en torno a la preparación para la obtención del Graduado Escolar: ciertos alumnos se sitúan en una fase muy incipiente de lectoescritura y precisan de un largo camino motivacional, incluso una atención especial para el aprendizaje de español<sup>2</sup> (nivel de Pre-Graduado). Otros pueden ser introducidos en los niveles básicos de conocimientos requeridos para la obtención del título de Graduado Escolar. Y otros, una vez superada la etapa anterior, si permanecen en el centro, formarán parte de grupos a los que se les forma en conocimientos que les posibilitarán su ejercicio como ciudadanos responsables porque hayan recibido nociones del área de la salud, del área laboral, de derechos y deberes como

---

<sup>2</sup> Es el caso de los alumnos inmigrantes

miembros de un Estado de derecho, etc. (nivel de Post-Graduado).

La metodología de trabajo cuida extraordinariamente la integración de los conocimientos tanto con el aprendizaje de taller, como con dimensiones de la vida ordinaria en las que se pretende que se eduquen.

El mayor peso de la tarea de formación cultural es responsabilidad de la dirección pedagógica de cada centro, quien, con el apoyo de profesionales de la docencia, coordina el equipo de profesores voluntarios.

**V.7.1.3.- Formación e integración personal.-** La atención psicológica es un elemento importante para asegurar el éxito del proyecto global, en forma de diagnóstico primero y de apoyo y seguimiento después. En este terreno, resulta básica la adaptación de los materiales estándar del mercado (test, pruebas de diversos tipos, materiales de apoyo, etc.) a las características de los jóvenes.

**V.7.1.4.- Formación social.-** Las dinámicas de grupo, favorecedoras de la comunicación en un ambiente de respeto y tolerancia, el entrenamiento en Habilidades Sociales, las actividades de tiempo libre (campamentos, campos de trabajo o intercambios con jóvenes europeos a través del programas *PETRA* y *Jovenes por Europa* y la relación con las familias y con las instituciones del entorno próximo son medios convergentes para desarrollar esta dimensión formativa.

## V.7.2. Formación en alternancia

Denominamos así una etapa prevista para un máximo de seis meses cuyo objetivo prioritario es la formación práctica en ámbitos laborales reales, en coordinación con el programa de formación integral. Consiste en el desarrollo de actividades productivas

reales y remuneradas durante parte del tiempo de duración de la fase, compatibilizando la experiencia laboral con otros aspectos formativos que se definen en función de las necesidades concretas de cada alumno.

La fase de formación en alternancia aminora y suaviza el choque que supone para los jóvenes el paso (brusco, cuanto menos) de la formación al empleo. La realidad laboral impone coordenadas diferentes a las de entornos educativos, lo que ha hecho necesario diseñar un paso intermedio de formación adaptada.

La relación, propiciada por programas e iniciativas de la Comunidad Europea Horizon y Petra, con socios trasnacionales de Alemania, Bélgica y Francia ha proporcionado un espectro amplio que ha matizado el proyecto original de Formación-Inserción y aportado experiencias iluminadoras para configurar la actual fase de formación en alternancia.

Para acceder a esta fase, los alumnos precisan haber permanecido un año como mínimo en la fase de formación y estar en posesión del título de Graduado Escolar.

Durante este período, los alumnos se inician en la relación laboral con una empresa tutelados por el monitor, quien realiza el seguimiento profesional, y por un educador, que se preocupa de realizar su seguimiento en función de los objetivos personales que se hayan formulado para él y de orientar la continuidad de su proceso de aprendizaje en las demás áreas.

Los **objetivos** que se plantean con las experiencias de formación en alternancia entre el centro formativo y el centro de trabajo son:

- 1.- Conocimiento real del mundo empresarial
- 2.- Contrastar las exigencias de la empresa con los conocimientos adquiridos por los beneficiarios en un proceso de retroalimentación de la información y de mejora continua en la calidad de la enseñanza.

3.- Detectar las disfunciones entre las necesidades concretas de las pequeñas y medianas empresas con el proyecto formativo y las habilidades técnicas y sociales de los jóvenes que realizan estas experiencia en las mismas, con el objeto de implementar acciones tendentes a la adaptación real trabajador/alumno - empresa.

4.- Generar un clima de conocimiento y confianza en el empresario, que le permita plantearse, en su caso, la efectiva contratación laboral de los alumnos que ha conocido a través de esta experiencia.

Para instrumentalizar jurídicamente esta fase, y dadas las restricciones impuestas por la Ley de Asociaciones, la Asociación Norte Joven -con el apoyo por el Servicio I.M.I. de la Consejería de Integración Social de la Comunidad Autónoma de Madrid- ha constituido una sociedad mercantil denominada ACNOVEN, S.L., a través de la cual realiza la contratación laboral de los alumnos y la prestación de servicios a empresas y particulares.

ACNOVEN, S.L. permite ofrecer a los alumnos ya formados en talleres distintas situaciones, todas ellas en ámbitos de trabajo real en los oficios que se desarrollan (ebanistería, electricidad, encuadernación, fontanería y jardinería): pequeñas obras, contratos de servicios y prestación de servicios profesionales en empresas.

Los jóvenes son contratados por obra o servicio porque la temporalidad la suelen marcar las características y necesidades concretas de una obra, y porque esta modalidad permite el *despido*.

La finalización del contrato con los alumnos/trabajadores como consecuencia de un comportamiento o actitud inapropiados resulta formativo en sí mismo. Se trata de una simulación de lo que ocurriría en un ámbito de trabajo real, acompañado por educadores y psicólogos que ayudan a que los jóvenes comprendan y asuman progresivamente las coordenadas laborales. Como consecuencia, los alumnos vuelven al taller y retoman, si procede, la fase de formación redefiniendo sus objetivos personales de modo que esta nueva situación es reformulada como un conflicto de crecimiento y la formación, a partir

del cual el alumno suele adoptar una actitud mucho más responsable que la precedente a la experiencia de alternancia.

La estrategia que a continuación se plantea viene coordinada desde la dirección delegada de la Asociación, común a todos los centros-taller, para la consecución de los objetivos mencionados e incluye los distintos momentos.

**V.7.2.1.- Preselección de candidatos.** Periódicamente, cuando el equipo técnico de centro (formado por el director pedagógico, el pedagogo, el psicólogo, el trabajador social y los maestros del taller) se reúne para realizar el seguimiento de objetivos personalizados para cada alumno, puede surgir la conveniencia de que algunos alumnos, potencialmente preparados, pasen a la fase de formación en alternancia. Esta preselección se decide considerando:

- Su nivel formativo. Pueden acceder los alumnos que hayan logrado el título de Graduado Escolar y que, a juicio del maestro de taller y del coordinador pedagógico, estén preparados.
  
- Sus conductas, actitudes, nivel de integración personal y social, y su motivación, según apreciación del equipo y especialmente del psicólogo y el trabajador social.

**V.7.2.2.- Selección de candidatos.** El director pedagógico del centro realiza una propuesta de el/los candidato/s con los objetivos que para ellos se plantean para esta fase a la dirección delegada, quien les convoca a una entrevista individual de selección, con el propósito de valorar desde una perspectiva cercana a la de empresa la adecuación del alumno y devolver al centro los datos recogidos en dicha entrevista. En algunos casos, principalmente cuando la empresa ya conoce la dinámica de actuación, confía en los criterios de selección planteados; en otros, realizan una entrevista al candidato, lo cual constituye en sí mismo una experiencia altamente formativa.

**V.7.2.3.- Contactos con empresas.** Diversas empresas han entrado en contacto con este proyecto. Inicialmente lo hicieron por simpatía con los objetivos de la Asociación; sin embargo, en la actualidad se establecen relaciones, además, desde un acercamiento legítimamente interesado tanto para la empresa como para el centro. Se plantea el proyecto a la empresa en la que se pretende realizar experiencias de formación en alternancia como algo potencialmente atractivo, asegurando que, protegidos de posibles afanes de explotación, la experiencia suponga para los alumnos una posibilidad de aprendizaje. Los jóvenes, contratados por ACNOVEN,S.L., prestan sus servicios en las empresas durante el tiempo que ellas determinan hasta un máximo de un mes (unas 160 horas, período de contratación más corto de lo deseable, dado el gasto que dicha contratación representa), y ACNOVEN les factura entre el 50 y el 75 % del coste.

**V.7.2.4.- Revisiones periódicas.** El director de centro y quien la empresa determine establecen los momentos y modos de realizar el seguimiento de la experiencia y el apoyo al alumno. El joven sigue en contacto con el centro, cuyo director o la persona en quien delegue, mantiene relación con él y con sus inmediatos superiores tanto en el centro educativo como en el lugar de trabajo si la empresa lo permite. Si el joven fracasa o plantea problemas en el ámbito laboral o en otros ámbitos que se hayan incluido en la formulación de sus objetivos, puede ser *despedido* (vuelve al centro-taller) y la empresa puede recibir en su lugar, si lo desea, a otro alumno.

**V.7.2.5.- Evaluación.** Al finalizar la experiencia se invita al empresario o, en su caso, a la persona encargada de la tutela diaria del alumno-trabajador a que rellene el cuestionario de evaluación. Este cuestionario recoge los contenidos y características de las tareas desarrolladas y una evaluación del nivel de ejecución técnica y de las características personales del alumno. Estos datos, junto con la información oral recogida a lo largo del seguimiento permiten detectar las lagunas técnicas y conductuales sobre las que se incidirá en el centro al terminar el período de prácticas.

**V.7.2.6.- Finalización.** En algunos casos, el empresario se plantea la contratación laboral directa del alumno. Es informado, entonces, sobre posibles modalidades de contratación y medidas de estímulo aplicables de una manera clara y sencilla, ofreciéndoles en determinados casos la gestión administrativa de los mismos. La finalización de una experiencia de alternancia puede suponer, según los casos, la reincorporación temporal o periódica al centro para trabajar determinadas carencias (técnicas, personales, de Habilidades Sociales, etc.). En algunos casos, la empresa ha solicitado la ampliación del período de prácticas, pero, por motivos económicos, sólo se ha accedido cuando el coste que supone la contratación del alumno queda totalmente cubierto por la empresa. Por el momento el 33 % de los alumnos han sido contratados por la empresa que les acogió en formación dual.

### V.7.3. Inserción laboral

La tarea no termina con la entrada de los jóvenes en su primer empleo, sino que la realización de un seguimiento durante al menos dos años es una tarea fundamental. Cuando los ex-alumnos han logrado incorporarse al mercado laboral es conveniente realizar un seguimiento no sólo para apoyar, orientar al nuevo trabajador y perseverar en su formación continua, sino también para revisar el proyecto global Norte Joven en función de los datos que la realidad aporte.

El programa de atención a ex-alumnos está destinado a aquellos que habiendo sido alumnos de Norte Joven puedan y quieran mantener la relación con el centro para perseverar en la consecución de dos objetivos fundamentales:

- 1.- Apoyarles y asesorarles facilitándoles la búsqueda y acceso al empleo, y ante las distintas situaciones en las que puedan encontrarse, personal y laboralmente.
- 2.- Evaluar retrospectivamente el trabajo que en Norte Joven se realiza para ajustar el proyecto a las necesidades y carencias que los alumnos encuentran al enfrentarse a su autonomía en el mundo.

Para los ex-alumnos que al finalizar su formación en Norte Joven no han

encontrado un empleo, o éste es muy precario, y requieren de un dispositivo que les facilite el acceso a un trabajo, el objetivo fundamental es el de apoyarles y asesorarles, facilitándoles la búsqueda y acceso al empleo. La consecución de este objetivo se aborda mediante el desarrollo de las siguientes actividades:

- La orientación hacia cursos de formación técnica y sociolaboral apropiados.
- La creación de una bolsa de trabajo.
- Encuentros puntuales entre profesionales y exalumnos, para mejorar las técnicas de búsqueda de empleo a través de prensa, entrevistas de trabajo, elaboración de curricula vitae, visitas a empresas, etc..
- Acompañamiento desde la previsión de posibles situaciones de riesgo como consecuencia de la inactividad, orientándoles en el uso de su tiempo libre.

En relación a los ex-alumnos con empleo, se pretende facilitar el mantenimiento del mismo y la promoción de hábitos y actitudes que favorezcan el desarrollo personal, mediante actividades como:

- El apoyo del maestro de taller en relación a la tarea que el exalumno desarrolla en su trabajo, resolviendo al mismo tiempo las dificultades técnicas de la profesión.
- La orientación acerca de aspectos personales y laborales de importancia, que representan una especial dificultad para nuestros jóvenes, como son las relaciones con la autoridad (jefes, encargados, oficiales, clientes, etc.), con los compañeros de trabajo (veteranos, otros); como los hábitos de manejo y control del dinero o los problemas jurídico-laborales.
- La participación en actividades con alumnos actuales o ex-alumnos en situación laboral precaria para quienes su experiencia pueda ser enriquecedora.

Entra en los planes de la Asociación promover la creación de una asociación de antiguos alumnos desde donde poder mantener los valores, hábitos y destrezas desarrollados en las etapas precedentes, que podría estar integrada por los exalumnos que lo desearan, y, desde ella, se está pensando, podrían realizarse actividades como:

- Cursos orientados a la formación permanente.

- Bolsa de empleo.
- Mantener al día información sobre novedades en las respectivas profesiones.
- Orientar y asesorar en experiencias de autoempleo (profesionales autónomos, cooperativas, etc.)
- Actividades de tiempo libre y culturales.
- Promover el voluntariado social en relación a los alumnos actuales para hacer efectivos los valores de solidaridad, tolerancia, y participación social.

## **V.8. Equipo educativo**

Los integrantes del equipo educativo de cada centro colaboran para obtener una visión interdisciplinar de cara a la formulación de objetivos educativos y personales en relación a cada alumno y al seguimiento de las acciones que se hubieran decidido.

En relación a los agentes educativos que, desde fuera de los centros, inciden en la formación del alumno (padres, educadores, trabajadores sociales, etc.) se realizan tareas de coordinación en cuanto al ajuste de objetivos y al seguimiento de las tareas.

Cada centro-taller es una unidad formativo-laboral estructurada en departamentos para desarrollar tareas específicas, que expondremos a continuación.

### **V.4.1. Dirección de centro**

Desde la dirección de los centros se realiza la coordinación de los integrantes de la comunidad educativa, de ésta con la asociación y con el exterior para asegurar que tanto el proyecto curricular como su concreción son fieles a las pautas del proyecto educativo de la Asociación.

El equipo técnico de centro, órgano colegiado presidido por el director, y formado por coordinador pedagógico, psicólogo y trabajador social, diseña las estrategias de

intervención con cada alumno, en función de su situación personal, académica y social; y establece objetivos concretos a alcanzar desde los distintos ámbitos de intervención: taller, clases, entorno familiar, hábitos de conducta, etc..

#### V.4.2. Talleres de oficios

Los maestros de taller desarrollan la ejecución directa de la enseñanza de los oficios en cada una de las especialidades. Para lograrlo, desarrollan y actualizan la programación incorporando los avances tecnológicos del oficio y adaptando la formación a las características de los alumnos y a las demandas que el mercado de trabajo va mostrando en su sector profesional.

Resulta imprescindible, para que los alumnos cuenten con una formación práctica competitiva, que los maestros de taller mantengan frecuentes contactos con empresas, asociaciones gremiales y ferias especializadas; y que, en la medida de lo posible y lo adecuado, extiendan estos contactos a los alumnos.

Es preciso diferenciar el rol de maestro de taller del papel que suele jugar un profesor de oficio en un centro reglado. Aquí su figura es importantísima para el desarrollo global del alumno; por ello, su participación puntual en el equipo técnico y la coherencia de sus criterios con los de éste resulta imprescindible por el efecto de modelado que ejerce sobre sus alumnos. Por otra parte, la enseñanza en taller es individualizada: cada alumno realiza los ejercicios que su maestro le indique, en función de sus conocimientos previos y capacidades; se enfrenta a situaciones de aprendizaje que le hacen necesitar conocimientos nuevos y, esta necesidad o carencia es atendida o apoyada por él para encontrar soluciones.

Su trabajo de formación en los centros se completa con las tareas que exija la formación en alternancia (a través de ACNOVEN,S.L.), donde el maestro de taller actúa de modo semejante a un oficial de obra de quien el alumno, revitalizando la figura del aprendiz, va aprendiendo a través de la práctica.

### V.4.3. Departamento de pedagogía

El proyecto curricular de los centros se fundamenta en el Proyecto Educativo de la Asociación, considerando su contextualización y las últimas aportaciones que, desde la Psicología, la Sociología y otras Ciencias de la Educación se hacen al proceso de enseñanza-aprendizaje de jóvenes procedentes de contextos desfavorecidos, con experiencia de fracaso escolar o minorías étnicas.

Dos son los **objetivos generales** básicos y fundamentales del trabajo del departamento pedagógico:

- 1.- Desarrollar las aptitudes de aprendizaje que doten al alumno de los recursos necesarios que le faciliten la adquisición de otros factores formativos: el razonamiento lógico y abstracto, orientación especial, atención - concentración, estructuración interna, creatividad y esquema corporal.
- 2.- Afianzar los conceptos y conocimientos básicos que van adquiriendo en las materias impartidas.

Otros objetivos a tener en cuenta son:

- Desarrollar una actitud crítica ante la sociedad y ante ellos mismos.
- Trabajar la capacidad de observación y de análisis y síntesis de la realidad.
- Fomentar actitudes de responsabilidad, orden, puntualidad y limpieza con su entorno, clase, taller; con su material, el de otros; con las tareas etc.
- Potenciar actitudes democráticas: participación, diálogo, escucha y respeto mutuo.

El pedagogo tiene dos misiones igualmente importantes: aportar su visión y su actividad como técnico y desempeñar la jefatura de estudios en el centro educativo.

Desde el departamento de pedagogía, en función de dónde se focaliza la atención,

podemos clasificar los distintos trabajos que se desarrollan en tres grandes apartados: 1) acciones encaminadas a maximizar la **atención al alumno**, 2) tareas orientadas a la **coordinación y apoyo del profesorado**, y 3) funciones de organización de contenidos o **areas curriculares** adaptadas a los distintos niveles de aprendizaje de los alumnos.

**V.4.3.1.- Atención al alumno.** Desde el punto de vista pedagógico se aporta, en la fase de selección de alumnos, los datos técnicos referidos a los logros de aprendizaje y las supuestas causas del fracaso escolar del joven que desea incorporarse al centro. Este **diagnóstico pedagógico** se utiliza, además de como criterio selectivo, para tomar interdisciplinariamente las decisiones respecto a los objetivos personalizados para cada alumno, su **orientación**, su **modo de seguimiento y evaluación**. Son estudiados los aprendizajes de las materias instrumentales básicas: cálculo, lectoescritura, medidas y proporciones, y vocabulario.

Las características de los alumnos han aconsejado la creación de actividades específicas además de las de formación básica. Estas actividades, de **apoyo psicopedagógico**, han consistido, fundamentalmente, en:

- Clases de castellano, para los inmigrantes con dificultades de comprensión en nuestro idioma.
- Apoyo específico individual y en pequeños grupos para refuerzo de contenidos y adquisición de conceptos en las áreas de matemáticas y lengua.
- Atención psicopedagógica, con sesiones individuales y con material específicamente elaborado y recopilado, según el nivel y destrezas personales y según el taller profesional en el que se está formando. Los objetivos de estas sesiones son recuperar las lagunas en el aprendizaje lecto-escritor, de razonamiento lógico, orientación espacial, abstracción, desarrollo grafomotor, memoria, etc.
- Aula de Habilidades Sociales, integrada como actividad obligatoria en el curriculum de cada alumno.

El **seguimiento de los alumnos**, siempre marcado por los objetivos formulados para cada uno, diferencia cuatro grandes momentos: Al principio, el objetivo fundamental lo suelen constituir la modificación e incorporación de hábitos y disciplina de horarios. Una vez logrado, se pretende favorecer la adquisición de hábitos y ritmo de trabajo. Después, se intenta que sea el propio alumno quien dé respuestas maduras de adaptación al medio inmediato. Y finalmente se prepara al alumno hacia su salida al mundo laboral, cuya primera experiencia, si el alumno continúa su ciclo formativo en Norte Joven, será la formación en alternancia.

Para llevar a cabo el proyecto se utiliza una metodología basada en la relación educador-alumno a través del diálogo, el entendimiento mutuo, el razonamiento, la elaboración de propuestas conjuntamente y el análisis de consecuencias desde la realidad y discurso del joven. Todo ello a través de encuentros dentro de la vida cotidiana del centro, jugando un papel básico la coherencia del equipo educativo, así como el equilibrio entre la cercanía educador-alumno y la clara definición de límites.

**V.4.3.2.- Atención al profesorado voluntario.** La mayor parte de las actividades de aula están desarrolladas por voluntarios cuya implicación es preciso promover. La cualificación, la coordinación, el apoyo y la supervisión son acciones que hay que realizar con esmero para garantizar la calidad de la enseñanza. Con esta finalidad, desde el departamento se organizan y realizan actividades como son reuniones de formación, programación, evaluación, etc., donde puedan participar activamente, opinar y diseñar propuestas; la información sobre la marcha global de la Asociación, las dificultades que ésta atraviesa, los aspectos que van mejorando, etc. Es preciso motivar, mantener un clima de cariño y aprecio al proyecto Norte Joven, realizar las gestiones necesarias para que el voluntario haga efectivo su deseo de implicarse en la Asociación; y facilitar que los voluntarios conozcan y accedan a la condición de socios y a su participación efectiva en la Asociación.

La **coordinación de áreas** es una actividad ininterrumpida. Previamente al comienzo del curso escolar, en el mes de septiembre, y bajo la supervisión de la jefatura

de estudios se imparte un curso sobre metodología y didáctica para todos los voluntarios docentes. Este curso tiene como finalidad primordial transmitir al voluntariado la línea pedagógica del proyecto educativo y curricular, y enseñar estrategias y pautas de actuación para el buen desarrollo de las clases.

La coordinación entre las distintas áreas se lleva a cabo con reuniones mensuales que tienen como objetivo la revisión, interrelación y globalización de los contenidos.

**V.4.4.3.- Áreas curriculares.** En función del nivel cultural con el que cada alumno accede al centro, es orientado a uno de los tres niveles en que se ha secuenciado el Graduado Escolar: Pre-Graduado, Graduado Escolar y Post-Graduado.

El nivel de **Pre-graduado**, en el que se encuadran alumnos con un nivel cultural muy bajo, que necesitan un refuerzo en materias instrumentales, se considera un paso previo para que nuestros alumnos adquieran unos conocimientos y una estructuración interna que les permitan acceder posteriormente a los siguientes niveles de formación.

El nivel de **Graduado Escolar**, al que acceden los alumnos que ya han conseguido unos niveles instrumentales básicos, les posibilita el acceso a unos conocimientos culturales y a una titulación que les resultará de utilidad en su vida.

El nivel de **Post-Graduado** está diseñado para aquellos alumnos que, habiendo conseguido el Graduado Escolar, continúan la formación personal y profesional. Este nivel está concebido en torno al desarrollo de cinco módulos surgidos de un conjunto de temas monográficos. De la estructuración en bloques de dichos temas surgieron los siguientes módulos: empresarial, módulo de salud, módulo ético, módulo de cifras y módulo de comunicación. Aunque a lo largo de todo el periodo de formación se trabajan temas transversales (educación para la salud, la paz, la conservación del medio ambiente, la igualdad entre sexos, razas y culturas, educación del consumidor, etc.), estos temas se trabajan con más intensidad en el nivel de Post-Graduado, junto con temas

complementarios de lengua y/o matemáticas.

Desde la consideración de la importancia que tiene la participación del alumno en su propio proceso de aprendizaje, la *autoevaluación del alumno* es fundamental.

#### V.4.4. Departamento de psicología

En sectores marginales, la intervención psicológica tiene que sortear diversos inconvenientes para poder desarrollarse. Los jóvenes presentan de partida un fuerte escepticismo. Por otra parte, se remueven situaciones pasadas desagradables, que van adquiriendo solidez cada vez que se relatan, aumentando la sensación de que será inútil intentar cambiar nada. Hay que considerar, además, la creencia popular de sectores de bajo nivel socioeconómico y cultural de que la psicología *es para los locos*.

Desde este departamento se desarrolla un modelo de intervención psicológica que pretende sortear estos inconvenientes con el fin de promover conductas y hábitos desde la perspectiva de la prevención y de la salud.

El modelo de intervención psicológica que se desarrolla en los centros-taller no está referido exclusivamente a la intervención directa desde la psicología como función, sino a la función terapéutica de toda la comunidad educativa.

Los maestros de taller y profesores enseñan algo más que los contenidos teóricos, Son una referencia clave para la definición de la identidad de los alumnos. Se constituyen en modelos adultos alternativos a los que estos jóvenes han tenido y se generan pautas de actuación diferentes a los vividos en el ámbito familiar y el entorno social inmediato en el que se han desarrollado.

Una de las mayores dificultades en este punto radica en la necesidad de los formadores de ser coherentes, mantener los límites del rol que desempeñan en una relación personal con el alumno desde un clima de respeto mutuo y afecto.

El proyecto educativo proporciona un marco de referencia y un espacio donde situar la intervención psicológica. Se aprovecha el encuadre de la propia institución para enfrentar a nuestros alumnos ante situaciones *de ensayo*. Aunque el perfil de todos los alumnos es muy similar, las características individuales y la integración de cada uno en los grupos del centro, su aceptación y la acogida a otros se realiza sobre la base de fuertes diferencias individuales: pertenencia a grupos étnicos minoritarios, con familias normalizadas o familias inexistentes, tribus urbanas diferentes, rasgos de personalidad: timidez, agresividad, etc.. Los alumnos desarrollan los mismos comportamientos que manifestarían *fuera*, permitiéndolo ir trabajando sobre ellas.

Desde este modelo se aporta a los proyectos curriculares de los centros la dimensión de integración social, enfocando los contenidos hacia su utilidad en la vida real, hacia la adaptación al entorno y su transformación. El acercamiento de los contenidos académicos a la resolución de problemas cotidianos es motivante en sí misma, incluso para una población endémicamente desmotivada.

Desde este departamento se pretende optimizar la efectividad del trabajo formativo de los centros-taller en favor de la salud mental, como factor determinante de una adecuada integración social. También se fomenta la adecuada utilización de las redes comunitarias que, siendo externas a la institución, pueden potenciar y ampliar su labor integradora.

Desde el departamento de psicología se realizan las actividades encaminadas a la integración personal de los alumnos. Se pretende que el alumno aprenda a diferenciar el mundo de la realidad externa de su deseo y su mundo interno, introyecte imágenes confiables y benevolentes, se adiestre en nuevas pautas de comunicación y relación, encuentre un marco donde sus aspectos sanos se manifiesten y ejerzan la dirección de su comportamiento, y donde obtener satisfacción por el trabajo bien realizado. El alumno tiene la posibilidad de utilizar el campo institucional para vivenciar sus conflictos con la realidad y en sus relaciones interpersonales, en el campo psicoterapéutico puede elaborarlos y de nuevo en el campo institucional ensayar soluciones y formas de actuación

de acuerdo con lo que haya comprendido en el proceso psicoterapéutico.

El psicólogo juega pues dos papeles importantes: 1) Como *orientador de la comunidad educativa*, para que sus integrantes se constituyan en modelos de referencia adecuados para los alumnos a través de su participación en el equipo de centro y en las jornadas de formación de formadores; y 2) Como *técnico*, conoce el momento evolutivo individual de cada alumno y de su grupo y, en función de ese conocimiento, orienta al resto de los profesionales en la determinación de los objetivos y estrategias a seguir en cada caso, interviene en situaciones críticas/de crisis y establece pautas de intervención con las familias o instituciones tutelares.

Los centros-taller Norte Joven, desde la perspectiva psicológica realizan una función de *contención* y ofrecen un marco de ensayo de nuevas pautas de interrelación con el mundo externo e interno.

Las tareas que desde este departamento se desarrollan en relación a los **alumnos** están dirigidas a facilitar la adaptación del alumno al centro, fomentar la comunicación y cercanía al alumno, favorecer el desarrollo de las cualidades personales e impulsar el proceso de madurez personal de cada alumno, además de coordinar la actuación del equipo técnico y los objetivos de trabajo a seguir con cada uno. Estos objetivos se concretan en actividades como:

- Recabar la información necesaria para emitir un diagnóstico que ayude a:
  - \* Decidir su ingreso en los talleres, en función de los beneficios que pueda obtener del centro, según sus aptitudes, actitudes y situación personal.
  - \* Definir pautas concretas de actuación adecuadas a sus características.
- Apoyar y orientar a los alumnos cuando se perciba necesario o cuando así lo soliciten.
- Realizar el seguimiento de los objetivos educativos y personales que el centro (profesores, monitores, pedagoga, trabajador social, psicóloga, directora) se han planteado con cada alumno.

- Entrenar a los alumnos en las Habilidades Sociales necesarias para iniciar, mantener y desarrollar unas relaciones sociales "adaptadas" en un entorno laboral y generalizables al resto de sus relaciones interpersonales.
- Propiciar cambios internos que generen actitudes y conductas sanas.
- Favorecer la integración emocional en el centro.
- Mediar en el caso de los alumnos que accedan a una psicoterapia externa con psicoterapeutas voluntarios.

Con respecto al **equipo educativo** los esfuerzos del departamento se centran en el apoyo y la orientación para facilitar el trato cotidiano con los alumnos y la resolución de los conflictos que puedan surgir, dentro y fuera del aula, atendiendo a las diferencias individuales y a los recursos internos de cada educador; además de colaborar en la formación de formadores voluntarios que se realiza en jornadas puntuales.

La relación con las **familias de los alumnos**, en estrecha colaboración con el departamento de trabajo social, resulta importante para propiciar cambios necesarios para el establecimiento de relaciones positivas, favorecedoras de la salud mental, en el hogar, mediante el apoyo y la orientación a las familias en la educación de sus hijos, así como ante la problemática que éstos plantean o generan.

#### V.4.5. Departamento de trabajo social

Desde el departamento de trabajo social se atiende la problemática del alumno en relación con su medio social.

Es el trabajador social quien realiza el primer contacto con los jóvenes que se plantean su acceso al centro. Para ello se concierta una **entrevista de acogida**, en la cual, mediante un trato cordial y favorecedor de la comunicación, se extraen los datos necesarios acerca de su situación personal, familiar y socioeconómica para orientarle acerca de su vinculación al centro o su derivación a otro recurso más acorde a sus características.

En caso de que su perfil se asemeje al de los alumnos a quienes este proyecto se destina se realiza un **informe social** (uniendo a los datos aportados por el alumno otros extraídos del contacto con los profesionales que los derivan o con quien han establecido relación) que servirá, junto con la información de los demás integrantes del equipo técnico, para tomar la decisión de su ingreso en el centro.

El trabajador social organiza actividades destinadas a promover la **integración del alumno en su entorno social inmediato**, referida a la integración en los grupos de iguales y en la familia o centros de acogida. Plantea los siguientes objetivos:

- 1.- Integración en el grupo de iguales.
- 2.- Establecimiento de interacciones positivas.
- 3.- Adquisición y desarrollo de Habilidades Sociales, adecuadas a cada situación.
- 4.- Fomentar la participación de la familia en el proceso educativo y establecer cauces de comunicación directa con los padres.
- 5.- Modificación de las pautas de relación familiar patológicas.
- 6.- Redefinición de situaciones conflictivas en la integración en las instituciones de acogida.

Para lograrlos se realizan, en estrecha colaboración con el psicólogo, actividades de diversa índole entre las que cabe destacar:

- a) El programa de Habilidades Sociales.
- b) Entrevistas con la familia, a través de sesiones concertadas y de la escuela de padres.
- c) Entrevistas con educadores o tutores. Definición de pautas comunes de actuación.
- d) Actividades de ocio activo y tiempo libre

También es el trabajador social quien mantiene el seguimiento de los alumnos, una vez que éstos han terminado ya su formación en el centro, en la línea apuntada con anterioridad, para asegurar el aprovechamiento de los logros del joven y para orientarle a recursos que pueden resultarle de utilidad.

#### V.4.6. Voluntariado docente

El profesorado que imparte los distintos niveles de Graduado Escolar, procede preferentemente del voluntariado social ya que el objetivo de la Asociación no es sólo ayudar a los jóvenes desfavorecidos, sino también concienciar e involucrar a la sociedad en este tipo de problemas. Podemos decir que la formación y experiencia docente del mismo es muy diversa. Los voluntarios deben poseer la titulación exigida por la Inspección educativa, pero por su diversidad de origen, la Asociación se responsabiliza de su formación para la tarea que se les encomienda.

La implicación del voluntariado en la Asociación es un pilar fundamental para el buen desarrollo de la actividad en su conjunto. Los voluntarios -cualificados, coordinados, apoyados y supervisados por profesionales de la docencia- desarrollan la actividad de la que se responsabilizan sin olvidar la coherencia con los planteamientos educativos y principios metodológicos que el Proyecto Educativo plantea.

La tarea del voluntariado docente supone, además de la realización de la actividad de aula, corresponsabilizarse del buen desarrollo global del proyecto curricular desde la participación efectiva en coordinación con el departamento de pedagogía.

Los voluntarios responsables de la formación cultural están organizados por áreas: lengua española e idioma extranjero, matemáticas y dibujo técnico, ciencias naturales y módulo de salud, y ciencias sociales y módulo empresarial. La coordinación al interno de dichas áreas se realiza mediante reuniones semanales con jefatura de estudios, que supervisa el desarrollo y eficacia de las programaciones de aula. Con estas reuniones se persigue resolver dudas que puedan surgir respecto a las programaciones (objetivos, actividades, técnicas, etc.) y respecto a las respuestas del profesor ante posibles conflictos con alumnos.

## **VI. SOSTENIMIENTO DE LA ACTIVIDAD**

## VI. SOSTENIMIENTO DE LA ACTIVIDAD

Las instituciones que se dirigen a la población marginal disponen generalmente de recursos, también, marginales (subvenciones, donativos...), que tan sólo permiten intervenir en algunos ámbitos muy concretos. Por tanto, la reducción de los costes y la optimización de los recursos son fundamentales para la supervivencia de los proyectos.

En el desarrollo de esta idea original, se ha tropezado con algunos obstáculos, que han distraído los esfuerzos de los objetivos primordiales por la premura en superar esos inconvenientes: en el entorno económico, el recorte general de las subvenciones públicas y la escasa y puntual financiación privada.

No obstante también ha habido apoyos importantes, sin los cuales muchas de las actividades no se habrían podido desarrollar con la misma eficacia. Desde su fundación, el **INEM** ha autorizado la formación que se realiza en los talleres para la formación en oficios y, anualmente, viene concediendo la realización de cursos dentro del plan FIP.

En 1988, el **INSERSO** subvencionó un estudio sociológico realizado por la empresa RIDDEL.

La **Comunidad Autónoma** (Consejerías de Integración Social, Educación y Cultura, y Sanidad) y el **Ayuntamiento de Madrid** (Area de Servicios Sociales) apoyan, mediante subvenciones, el mantenimiento de algunas de las actividades formativas de los centros.

El **Ayuntamiento de Madrid** concedió nuevos locales en Fuencarral, donde en la actualidad se ubican la sede social de la Asociación y el centro de Fuencarral; y otros

en la Villa de Vallecas que albergan aquel centro.

El **Ministerio de Asuntos Sociales** ha concedido una subvención para el desarrollo de actividades de prevención en el centro-taller de Vallecas.

Este mismo ente, a través de la **Unión Española de Asociaciones de Asistencia al Toxicómano (UNAT)**, ha concedido por segundo año consecutivo, una subvención para el desarrollo de actividades de reinserción en el centro-taller de San Blas, ubicado en un local del **Instituto de la Vivienda Madrileño (IVIMA)**.

El **Ministerio de Asuntos Sociales**, el **Centro de Investigación y Documentación Educativa (C.I.D.E)** del **Ministerio de Educación y Ciencia**, el **Ayuntamiento de Madrid** y **Cáritas Española** han facilitado los trámites necesarios para obtener la cofinanciación del **Fondo Social Europeo**, que la ha concedido para todos los proyectos presentados.

El **Servicio para el Ingreso Madrileño de Integración (I.M.I.)**, perteneciente a la **Consejería de Integración Social** de la **Comunidad Autónoma de Madrid**, ha apostado muy fuerte por el proyecto de formación en alternancia financiando su coste, con la flexibilidad suficiente para posibilitar salidas innovadoras alternativas a la problemática presentada.

Además del apoyo de organismos públicos, diversas organizaciones privadas contribuyen bien económicamente con dinero o materiales y equipamientos diversos, bien apoyando en la mejora del proyecto Norte Joven, concertando prácticas, orientando estudios e investigaciones o mediante acuerdos para facilitar la inserción laboral de los alumnos:

ABN AMRO Bank

AEGON Seguros

Agrupación Francisco de Asís

Airkyl, S.L.

Arge Publicidad

Argentaria

Arthur Andersen

Ascensores S.A

ASEFOSAN (Asoc.Esp.Fontaneros)

Asociación Buena Noticia

Asociación Educación y Cultura	Instituto Nacional de Industria
Banco del Comercio	Inespal
Banco Exterior	Infoleasing
Caja Postal	Juban
Cáritas	Keeping
Carpintería Molina	Lain Constructora
Centros de día	Lurgi Española
Confaire, S.A.	Metrovacesa
Continente.	Monacril
Coordinadora "San Blas"	Neisa
Cosmenatura-Body Shop	Nuova 10
CREFAT	Nutral
Chemical Bank	OCE
Dragados y Construcciones	Parroquia Ntra. Sra. de Fontarrón
Deutsche Bank	Parroquia Ntra. Sra. de las Nieves
D. Mas D., S.A.	Parroquia San Francisco de Borja
Duplico	REC
El Corte Inglés	Socelec
E.P.N.A.	Sociedad Española del Carbón
Femmes d'Europe	Tecnisesa
Fundación Hernando Larramendi	Universidad Autónoma de Madrid
Fundación Jiménez Vera	Universidad Complutense de Madrid
Fundación Pastrana	Universidad Pontificia Comillas
Fundación Santa María	U.N.A.T
Gil y Carvajal	Victoria Meridional Cia. Aseguradora
I.E.P.S.	Wecare

A pesar de estos apoyos, la inestabilidad de los mismos y las crecientes necesidades sociales muestran la urgencia de buscar una estructura de financiación estable que permita centrar los esfuerzos en ofrecer una alternativa de futuro para estos jóvenes.

# **VII. RESULTADOS Y RECONOCIMIENTO**

## VII. RESULTADOS DE LOS CENTROS-TALLER Y RECONOCIMIENTO

A lo largo de estos años, los resultados obtenidos y el desarrollo de la Asociación han posibilitado su reconocimiento en distintos ámbitos. El índice de inserción laboral del último año, 1993, ha sido del 51 %; y en el transcurso de este año el 33 % de los alumnos que han realizado experiencias de formación en alternancia fueron posteriormente contratados por la empresa donde realizaron esa práctica.

En 1990, la Asociación fue incluida en la **Red PETRA** de la Unión Europea.

En febrero de 1991, Su Majestad la Reina le otorgó el **Premio Reina Sofía** de la Fundación CREFAT a la mejor labor social.

La organización **Femmes d'Europe**, con sede en Bruselas, ha reconocido el trabajo de la Asociación y financiado algunos de sus proyectos.

El centro de Fuencarral ha sido homologado por el **Ministerio de Educación y Ciencia** como Centro de Educación de Adultos y por el **Instituto Nacional de Empleo** como centro autorizado.

En colaboración con la **Universidad Pontificia Comillas**, se ha desarrollado el proyecto de investigación: *Investigación evaluativa de los centros y del proyecto educativo Norte Joven*. premiado y subvencionado en la convocatoria 1991 de Ayudas a la Investigación Educativa del **C.I.D.E.** (Centro de Investigación y Documentación Educativa del Ministerio de Educación y Ciencia), (Resolución de 23 de enero de 1991. B.O.E. de 30 de enero de 1991).

En el concurso de Ayudas a la investigación 1994, el C.I.D.E. ha concedido también el apoyo al proyecto: *Investigación, elaboración y evaluación de un currículum de tecnología para la formación laboral en talleres de electricidad que propicie el cambio conceptual en jóvenes desfavorecidos*, (Resolución de 20 de julio de 1994. B.O.E. de 27 de julio de 1994), actualmente en desarrollo.

En colaboración con el **Departamento de Educación y Tecnología de la Universidad Notre Dame de La Paix**, en Namur (Francia), se ha realizado una investigación acerca de la Formación en alternancia: formación de formadores para la preparación de jóvenes desescolarizados en el lugar de trabajo, financiada por el Programa PETRA, del Fondo Social Europeo.

La **UNESCO** ha recogido la experiencia Norte Joven en su investigación sobre *Factores culturales estratégicos en el desarrollo local* (FADECELO), que se está desarrollando desde 1992, en el marco del Decenio Mundial de Desarrollo Cultural de la UNESCO.

En el **Consejo de Ministros** del 29 de Diciembre de 1993, esta Asociación fue declarada de **Utilidad Pública**.

**VIII. CONSIDERACIONES  
Y  
ORIENTACIONES DE FUTURO**

## VIII. CONSIDERACIONES Y ORIENTACIONES DE FUTURO

Experiencias de educación como la presentada constituyen, además de una alternativa de futuro para aquellos jóvenes que no la habían encontrado, un banco de pruebas extraordinariamente útil para la innovación educativa, para las reformas necesarias de la educación formal.

La formación profesional, seguramente el campo donde la relación entre lo no formal y lo formal es más interesante para la educación reglada, ha de ser permeable a aportaciones de este tipo puesto que hay, en la actualidad, excesiva distancia entre el mundo del trabajo y el de la educación. Sería necesaria una política integrada que potenciara la educación con el trabajo, donde la formación profesional estuviera primordialmente destinada a la enseñanza de destrezas y técnicas específicas, donde se crearan más puestos de trabajo a medio tiempo para adolescentes y adultos que sigan estudios y donde la formación en alternancia, paliara el brusco salto que supone el paso del centro educativo al laboral.

A la vista de las dificultades planteadas y a la vista de experiencias innovadoras como la presentada, se abren perspectivas de amplio alcance que dan luz en la elaboración de propuestas.

Desde la necesidad de cualquier sistema educativo de potenciar el desarrollo de las capacidades de sus destinatarios para la integración social, es preciso que la institución escolar se aproxime a las demandas y necesidades de la nueva sociedad.

La L.O.G.S.E. viene a superar los vacíos dejados por la L.G.E. del 70 y plantea importantes avances. No obstante, en lo concerniente al tema que nos ocupa, sería preciso

contemplar la integración real (también en la enseñanza secundaria obligatoria) de los "niños con dificultades especiales", e incluir en este grupo a aquellos con problemas de índole familiar y social. Es preciso fomentar la proximidad y atención preventiva a colectivos problemáticos y contemplar su punto de partida y las dificultades que impiden su acceso a la oferta formativa reglada y ocupacional, con el propósito de que la oferta sea acorde a estos condicionantes. Los **Programas de Garantía Social**, muy acertadamente estructurados, pueden suponer una respuesta muy relevante; será preciso cuidar en extremo su puesta en práctica para que se constituya en una alternativa real. Quizá la experiencia de esta modesta Asociación pueda contribuir en esta línea.

Un acercamiento mutuo (alejado del lenguaje ideológico) entre el mundo de la empresa y el de la formación facilitaría una relación simbiótica entre ambos. El sistema de formación profesional dual, puede ser una alternativa educativa accesible desde la titulación formal o no formal. Aumentar la colaboración con las empresas es fundamental para realizar programas formativos mas acordes a las demandas del mercado de trabajo y para posibilitar prácticas que supongan un conocimiento directo de ese medio.

## IX. BIBLIOGRAFÍA

## IX. BIBLIOGRAFÍA

ALONSO TAPIA, J.:

1991. Motivación y aprendizaje en el aula: Cómo enseñar a pensar. Madrid. Santillana.

1992. Motivar en la adolescencia: Teoría, evaluación e intervención. Madrid. Ediciones de la Universidad Autónoma.

ALONSO TAPIA J. y cols (1992): Leer, comprender y pensar. Nuevas estrategias y técnicas de evaluación. Madrid. CIDE.

ALLER, C., TRIGO, J.M., CUENCA, C. Y GARCIA, O. (1.990): Estrategias lectoras y juegos que animan a leer. Alcoy. Marfil.

ARRIETA, L. y MORESCO, M.:

1992a: *Metodología de la formación ocupacional. La acción social. Cuadernos de formación*, 34. Cáritas. Madrid.

1992b: Educación desde el conflicto. Chicos que molestan. Madrid. Plan de formación de formadores.

ARRIETA OLMEDO, L. (1989): *Importancia de los aspectos psicopedagógicos y sociales en los grupos de trabajo. Un enfoque clínico- situacional aplicado a la educación en talleres ocupacionales*. Madrid. Rev. Documentación Social N° 75. Abril - Junio. Juventud y trabajo.

ASOCIACION CULTURAL NORTE JOVEN (1994): Proyecto Educativo y programaciones (Inéditos).

AA.VV. (1994): La Política Social de la Comunidad Europea: Los jóvenes excluidos. Boletín de estudios y documentación, nº 3. Madrid. Comité Español para el Bienestar Social.

AA.VV. (1993): Elaboración y evaluación interna del Proyecto Educativo y Curricular de Norte Joven, en el marco de la evaluación global de los Centros- Taller. Investigación subvencionada en la convocatoria de Ayudas a la Investigación Educativa del C.I.D.E. (Resolución de 23 de enero de 1991. B.O.E. de 30 de enero de 1991). Duración: septiembre de 1991-julio de 1993. (Inédito).

AA.VV. (1992): Frente a las creencias. Experiencia del mes. Rev. Cuadernos de pedagogía. N° 209, 50-54.

AA.VV. (1991): Pedagogía de la marginación. Madrid. Ed. Popular, S.A.

BUXARRAIS, M. R. (1992): Métodos y técnicas. Rev. Cuadernos de Pedagogía N° 201. Marzo 92.

CABALLO, V.E. (1989): Teoría, evaluación y entrenamiento de las habilidades sociales. Valencia. Promolibro.

CORDERO MUÑOZ, F. (1.998): Didáctica de las matemáticas en educación de adultos. Madrid. Fundamentos.

C.R.E.S.A.S. (1978): Le handicap socio-culturel en question. E.S.F. París.

DEVERA E. et al (1988): Concepto de si mismo, autoestima y motivación de logro en menores internos en un centro del I.N.A.M. Rev. Niños Vol. 23 n° 66 79-100.

DOCUMENTACION SOCIAL (1991): La educación a debate. Revista de estudios sociales y de sociología aplicada, 84. Madrid. Cáritas.

DOCUMENTOS DE UN DEBATE (1991): La educación no formal, una prioridad de futuro. Madrid. Fundación Santillana.

DWECK, C.S. y ELLIOT, E.S. (1983): Achievement motivation. En P.H. Mussen (ed. gen.) y E.M. Hetherington (ed. vol.): Handbook of child psychology. Vol. IV: Social and Personality development (pp. 643-691). New York, Wiley.

FEITO, R. (1990): Nacidos para perder. Un análisis sociológico del rechazo y del abandono escolar. Madrid. C.I.D.E.

FERNANDEZ PEREZ, M. (1986): Evaluación y cambio educativo: el fracaso escolar. Madrid. Morata

FITTS W.H. (1970): *Interpersonal competence: the wheel model*. Rev.: Studies-on-the-self-concept. Oct.

FONTECHA, M. SOL (1993): La salud mental también se aprende. Madrid. Pirámide

GARCIA PEREZ (1993): Auto-informe de conducta asertiva. AD.C. 1-1. EQ. Albor Psicología. Alcala de Henares. Madrid.

GARCIA SUAREZ, J. A. (1991): Política educativa comunitaria. Educación e integración europea. Barcelona. Editorial Boixareu Universitaria.

GARCIA TORRES, B. (1982): Análisis y delimitación del constructo de autoestima. Tesis doctoral. Madrid. U.C.M.

GELPI, E. (1990): La Educación Permanente: problemas laborales y perspectivas educativas. Madrid. Popular.

GOLDSTEIN, A. P. y otros (1989): Habilidades sociales y autocontrol en la adolescencia. Barcelona. Editorial Martínez Roca.

GONZALEZ ANLEO, J. (1993): *Mirando hacia atrás con ira*. En Crítica, 810, 30-33.

GONZÁLEZ PRADO, A. (1994): *La herencia motivacional de los jóvenes de los noventa. Las expectativas de futuro como condicionantes motivacionales*. En Rev. Documentación Social, nº 95: Los jóvenes. Cáritas Española. Madrid.

GONZALEZ PINTO ARRILLAGA A., et at. (1993): *Autoestima y Psicopatología: Relación entre Roserberg y el SCL-90-R*. Psiquis. Vol. 14 nº 1.

HEREDIA MAYA, J. (1980): *La educación como hecho unificador*. En Documentacion social: Los gitanos en la sociedad española, 41, 53-66. Madrid. Cáritas.

HOSTIE, R. (1987): Técnicas de dinámica de grupo. Madrid. ICCE.

IRIARTE, G. y ALFARO, P. Talleres. Una metodología para la diversidad. M.E.C.-Ed. Alameda. Madrid.

KELLY, J.A. (1987): Entrenamiento en habilidades sociales. Bilbao. DDB.

MARTIN SERRANO, M. (1991): Los valores actuales de la juventud en España. Madrid. Ministerio de Asuntos Sociales.

O.C.D.E.:

1984a: El futuro de la enseñanza. Madrid. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

1984b: El paro juvenil. Causas y consecuencias. Madrid. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

OÑATE, M<sup>a</sup> P. de (1989): El autoconcepto. Formación, medida, e implicaciones en la personalidad. Madrid. Narcea. Pags. 434/346.

PARDO, A. y ALONSO, J. 1990: Motivar en el aula. Madrid. Ediciones de la Universidad Autónoma.

POPHAM, W.J. (1980): Problemas y técnicas de la evaluación educativa. Madrid. Anaya.

QUINTANA CABANAS, J. M. (1988): Pedagogía social. Madrid. Dykinson.

REICH B. y Adcock Ch. (1980): Valores, actitudes y cambio de conducta. México. CECSA.

SANTOS, M.A. (1990): Hacer visible lo cotidiano. Teoría y práctica de la evaluación cualitativa de los centros escolares. Madrid. Akal.

SHAVELSON, J., HUBNER, J.J. y STANTON, G.C. (1976): "Self concept: validation of construct interpretations". Rev. of Education. Resea. 46. Pags. 407-442.

SHAW, M.E. (1989): Dinámica de grupos. Barcelona. Herder.

SIMON P., ALBERT L. (1989): Las relaciones interpersonales. Barcelona. Herder.

SIQUIER DE OCAMPO, M.L., GARCIA ARZENO, M.E. Y GRASSANO DE PICCOLO, E. (1980): El proceso psicodiagnóstico y las técnicas proyectivas. Buenos Aires. Nueva Visión.

STIPEK, D.J.: (1984): "The development of achievement related motives in children" En R. Ames y C. Ames (Eds.): *Research on motivation in education*, vol.1. New York. Academic Press.

STUFFLEBEAM, D.L. y SHINKFIELD, A.J. (1987): Evaluación sistemática. Guía teórica y práctica. Barcelona. Paidós/M.E.C.

TRIANDIS H. C. (1974): Actitudes y cambio de actitudes. Barcelona. Toray.

TROWER, P. et al. (1982): Cognitive aspects of social failure: some implications for social-skills training. British Journal of Guidance and counselling. Jul. 82. Vol. 10(2).

TWENTY MAN y McFALL (1974): Behavioral Training of Social SKILLS in Shy males. Journal of Consulting and Clinical Psychology. Vol. 43 n° 3 Pag 384-395.

YUSTE, C. Y GARCIA, N. (1.972): Trastornos de aprendizaje del cálculo. Barcelona. Fontanella.

ZARRAGA, J.L.

1985: Informe Juventud en España: La inserción de los jóvenes en la sociedad. Madrid. Ministerio de Cultura.

1989: Informe Juventud en España. Madrid. Ministerio de Asuntos Sociales.