

COORDINACIÓN –EXPERIENCIA” IN LOCO”.

Síntesis- Conclusión.

**Celebrado en el marco del V encuentro Internacional Paulo Freire.
.Ponente: Manuel Suarez, Asociación IN LOCO, Coordinación Daniel Jover.**

Participantes: Esther Papin, Liliana Ramírez, Silvia Manfredi, Joan Colomer, Guillermo, Isabel, Cristina Márquez. (otras 3 personas que no registramos nombre)

Manuel Suarez: explica la experiencia de la asociación In loco, como proyecto de formación y desarrollo local de carácter integral, iniciado en 1988.

Principales características de la experiencia y cuestiones planteadas:

- Actúan como Agencia de Desarrollo local en la zona del Algarve- Sao Bras d´Alportel.
- Se exponen los principales factores de éxito y los fracasos.
- Destacan la estrategia de formación-desarrollo local, propiciando espacios de encuentro, acompañamiento y seguimiento desde una metodología que favorece una toma de conciencia crítica de la realidad que posibilita la implicación de la persona como responsable de su propio itinerario de formación, facilitando que las distintas acciones a implementar se ajusten en mayor medida a las necesidades reales de los/as participantes en las distintas actuaciones.
- Destaca las iniciativas de formación de mujeres y jóvenes para crear empresas.
- Se pone de relieve la función de la formación y educación de jóvenes y personas adultas para dar alternativas de empleo y desarrollo económico endógeno. Consideramos que participar desde la igualdad y género, conlleva facilitar esos espacios, tanto para mujeres solamente, como para grupos mixtos, y compartir necesidades, demandas, dudas, avances y retrocesos. Para ello es necesario comenzar por hablar, comunicarse desde el respeto y desde la diferencia. Despertar la conciencia crítica desde la cotidianidad del día a día, y debatir las situaciones que han creado y crean desigualdades. Ser conscientes de que nuestros modelos de socialización han generado una desigualdad que lleva a las mujeres en muchos casos a infelicidad, estrés, baja autoestima, infravaloración, agotamiento... y a desconfiar en las transformaciones de carácter estructural.
- Fijar la población y evitar emigraciones: potenciar desarrollo rural sostenible.
- En el año 1991 participa proyecto UE LEADER. Y trabajan en 27 pueblos.

Se amplian los objetivos y la misión de trabajo: Fomentar la formación y la ciudadanía. El nuevo desafío en este territorio tan desfavorecido es ir sustituyendo marcos jerárquicos y normas caducas por redes complejas y multidireccionales. Algunos rasgos característicos de este nuevo modelo de desarrollo local sostenible deseable:

- Capacidad de gestionar creativamente la red de actores locales basada en el dialogo, consenso y la concertación entre los integrantes.
- Capacidad de mejorar las cualificaciones y competencias profesionales y sociales así como la competitividad de las empresas y el territorio a través de la educación y el aprendizaje a lo largo de la vida.
- Capacidad de innovación permanente y aplicación de la Investigación para el desarrollo a la resolución de necesidades sociales y ambientales.
- Fortalecimiento de la cohesión social, convivencia y equilibrio territorial entre los barrios y espacios de la ciudad.
- Prevención de las tendencias a la exclusión y la segregación social del espacio.
- Habilidad para el aprovechamiento de recursos inmateriales como el capital social o los recursos culturales y ambientales locales
- Utilización inteligente de instrumentos de marketing territorial y de las capacidades de relación, negociación y presión.

-

- La idea central que sustenta es la necesidad de crear empleo como eje fundamental para avanzar en el crecimiento económico y la cohesión social en ámbitos territoriales de carácter local-comarcal, articular su estrategia de desarrollo local alrededor de modelos sostenibles, en tanto que instrumentos de concertación y planificación estratégica territorial, que ayudan a la toma de decisiones respecto a las políticas a impulsar.

- Como un elemento especialmente interesante hace tiempo se empeñaron en desarrollar un sistema de APRENDIZAJE Y CUALIFICACIÓN SOCIAL Y PROFESIONAL.

- Perfeccionan el sistema para desarrollar COMPETENCIAS-CLAVE. Hacen una aportación a reconocer y acreditar los saberes y experiencias adquiridas en la vida buscando una correspondencia académica. Dado el grado de implicación y las expectativas de trabajo conjunto, tanto por el personal técnico como por el personal responsable, de las diferentes entidades, que de forma directa intervienen con colectivos desfavorecidos, se ha valorado la experiencia, como un proceso imprescindible que da sentido a los procesos y recursos ofrecidos y sobre todo revaloriza el papel activo ante su propio itinerario de formación, como acciones complementarias de autorreflexión y participación.

- In Loco pasa a ser reconocido como CENTRO OFICIAL para certificar saberes y experiencias.

- Se abre un debate sobre ventajas e inconvenientes del discurso de las competencias. Se debate sobre las limitaciones y riesgos de este modelo como forma de subordinar la formación al mercado.
- Existen interrelaciones entre el sistema de educación y formación permanente y los aspectos ligados a:

- Territorio- economía-Medio ambiente.
- Territorio-practicas sociales y políticas.
- Territorio-competencia económica-cohesión social-instituciones.

- En el debate se comprueba que las tesis dominantes en los discursos sobre la formación basado en competencias son las que la subordinan a lo intereses de las empresas y del mercado.

Ciertamente la Formación para el empleo es útil como oportunidad para la intermediación selección y reclutamiento de la fuerza de trabajo. También posibilita experiencias y contacto con el mundo del trabajo a partir del cual avanzar.

El problema es la "exaltación" de su función que acaba ocultando su papel legitimador de la reproducción de desigualdades. La formación pasa a ser un elemento constante en el discurso de la reorganización de la producción y del trabajo y para alcanzar la competitividad. El grado de consenso y unanimidad alcanzado por este discurso ha sido esencial para legitimar las políticas activas de empleo y formación y para condicionar determinadas estrategias.

La formación no es un mero instrumento de crecimiento económico y adaptación pasiva al mercado de trabajo donde se encuentran la "oferta" y la "demanda". Tan exigente había que ser en la formación de la mano de obra como en el comportamiento ético de las empresas y la responsabilidad social de los territorios para alcanzar un desarrollo a escala humana.

De este modo en el discurso dominante se concibe la formación como elemento básico para facilitar la inserción al mercado de trabajo y por tanto de reducción del paro o para garantizar la estabilidad y mejora en el empleo. También como medio de gestión y desarrollo de los recursos humanos de la empresa, de promoción económica del territorio y mejora de la competitividad general de la economía del territorio. ¿Qué modelos y metodologías son las más adecuadas? ¿Responde a toda la complejidad presente el discurso de las competencias en formación?