

FUNCIÓN DEL MONITOR EN LOS PROGRAMAS OCUPACIONALES Y DE EMPLEO PARA PERSONAS CON DEFICIENCIA MENTAL

Aproximarse a los Programas Ocupacionales y de Empleo Protegido, es acercarse a un mundo de cuestiones abiertas, de opiniones controvertidas, de puntos de vista muy variados y expresados desde perspectivas distintas, cuando no en muchos casos contrapuestas.

Evidentemente, acercarse en este contexto a la "Función de Monitores" para el desempeño de estos programas no es menos complicado, ni menos controvertido.

Hay quien plantea que los Programas de Empleo Protegido, son programas casi exclusivamente encaminados a la faceta productiva del trabajo. Otras cuestiones deben desvincularse de la producción. O, en todo caso, se admiten justamente en función de la producción. La producción lo justifica todo, lo mediatiza todo, lo comprende todo.

Otro grupo de iniciativas ponen su énfasis en la "Protección". La producción pasa a un segundo plano. Se admite, se fomenta, pero se destacan los matices "protectores" sobre los "productivos".

Habría un tercer grupo que, considerando a las personas con determinadas minusvalías como "enfermos", destacan las dimensiones "terapéuticas". Así el Programa no se enfatiza en función de producción, ni siquiera en función de la protección, sino en función de la curación o mejora.

Un cuarto grupo destacaría las dimensiones de la "prevención" y desarrollaría aspectos de "ocupación del tiempo vacío — que no libre—".

Así podríamos ir describiendo puntos de vista que coexisten en nuestro medio referidos al trabajo protegido y sus objetivos.

Sin embargo cualquiera de ellos, considerado de manera aislada, es parcial y

por lo tanto incompleto, y en sí mismo inconsistente.

Porque considerar los Talleres de Empleo Protegido, únicamente encaminados a la producción, es olvidar una de las dimensiones que en el futuro va a tener el centro de trabajo en sí mismo, vinculándolo a puesta al día de sus trabajadores, en programas de reciclaje, en el contexto de una formación permanente de los adultos, de profesionales, que respondan al reto tecnológico del futuro, al aumento de competencias de cualquier trabajador para la respuesta adecuada al vértigo de cambio de la sociedad presente y de futuro.

O, en otro caso, considerar a las personas con minusvalía, sólo como "sujetos de protección" es cerrar la puerta a las potencialidades que esa persona tiene en cuanto a su desarrollo personal y colectivo, una de cuyas facetas más importante es el sentirse útil a través de un trabajo productivo.

Y así podríamos avanzar destacando las limitaciones de cada una de las concepciones apuntadas y de otras que puedan aparecer en el futuro.

En el informe de la OCDE "La integración social de los jóvenes minusválidos" se destaca que muy pocos jóvenes (minusválidos) parecen haber dispuesto en su perio-

do formativo, de la combinación completa de educación, formación y ayuda idónea para producir satisfacción personal, así como para generar competencia e independencia.

De la misma forma se destaca que los jóvenes minusválidos tienen las mismas aspiraciones, esperanzas, sueños y deseos que el resto de los miembros de su grupo de edad, con respecto al trabajo, al hogar, a la familia, a los amigos, a las diversiones y quieren tener la oportunidad de ir de compras, al cine, de vacaciones, viajar, como cualquier otra persona. Sin embargo, señala el propio informe, que en la realidad existen pocas expectativas de disponer de estas oportunidades y tienden a aceptar la valoración negativa de los que les rodean.

Evidentemente estas consideraciones que recoge el informe de la OCDE, son constataciones diarias de quienes trabajan cerca de jóvenes que se encuentran en esta situación.

Si tenemos en cuenta estas observaciones no hay que dar por sentado que sea deseable o posible separar las necesidades personales y sociales, de la capacidad para el trabajo al planificar un programa de preparación para la vida adulta. Ambos componentes están indivisiblemente ligados y tienen igual importancia.

Es poco probable que la preparación para el trabajo sea realmente eficaz si no incluye una preparación social.

Es de vital importancia, y los jóvenes la reclaman, la modelación previa al trabajo, en el período de 14 a 19 años, período privilegiado de aprendizaje para jóvenes deficientes mentales. De ahí la incidencia de dos tipos de iniciativas: por un lado en el desarrollo de programas escolares, de preparación para la vida adulta en programas normalizados de Educación Secundaria. Y decimos normalizados y no infantilizados —es de saber que hasta ahora los programas de formación profesional especial o adaptada, se desarrollan en centros de EGB—, lo cual no es desde ningún punto de vista aceptable. Por otro, los programas vinculados al proceso de incorporación al trabajo en los que tanto las habilidades laborales como la competencia social deben introducirse, sobre todo porque los aprendizajes no deben estar desvinculados de la práctica, siendo el espacio adecuado de la práctica, el taller. En el dominio de la Educación Secundaria, y a tono con este prin-

cipio, se prevé para la incorporación de los jóvenes al trabajo, y durante el período de formación la vinculación al mundo de la empresa mediante módulos prácticos. Esta unión de Preparación Profesional y Trabajo Práctico, es una de las funciones que la empresa debe desarrollar, y en nuestro caso la Empresa Protegida debe brindar, incluso adelantándose a las futuras reformas del Sistema Educativo.

La demanda de una formación para la vida, reclamada por los jóvenes deficientes mentales, formación que adquiere predisposición óptima entre los 14 y los 21 años, pasa por una revisión de los sistemas y modos de escolarización y de tránsito al mundo del trabajo. El ya citado informe de la OCDE constata que ni los jóvenes que normalmente han estado integrados en las escuelas ordinarias, en la práctica estaban preparados para el trabajo, ni los asistentes a centros especiales —que contaban como es costumbre con un entorno más acogedor y afectuoso, pero en esencia demasiado sobreprotector, que no tiene en cuenta la necesidad de promover comportamientos independientes y adultos—.

En ambos tipos de centros existe el mismo bajo nivel de expectativas, lo que origina una espiral descendente de rendimientos por debajo de lo esperado.

Es necesario que discapacitados y no discapacitados nos convenzamos de que toda persona tiene derecho a vivir, a trabajar y a ser responsable de su propia vida.

Quizás habría que incluir los a menudo olvidados derechos a la autodeterminación y a la libertad, junto con los derechos menores que hacen que la vida merezca la pena.

Es demasiado fácil perder de vista al individuo cuando se planifican servicios para minusválidos. Los profesionales necesitamos criterios y categorías y campos definidos de intervención pero la respuesta de cada individuo a su discapacidad es única.

Siempre hay una tensión entre sistemas, procedimientos y el programa óptimo para satisfacer necesidades personales.

Es esencial que durante la transición a la vida adulta y laboral, los jóvenes sean participantes activos en la planificación de su futuro y no receptores pasivos de los beneficios sociales institucionalizados.

Es igual de importante que se les reconozca como contribuyentes potenciales a la comunidad en la que viven y con las mismas aspiraciones humanas que cualquier otra persona.

SER MONITOR DE ADULTOS DEFICIENTES MENTALES

En este contexto de demandas y aspiraciones se encuentran, unos profesionales cuya función se sitúa básicamente en acompañar a los jóvenes y adultos en su incorporación al mundo laboral y en su cotidiana práctica laboral.

Este es el momento en que podemos poner en cuestión su propia función. O posiblemente sea el momento de tratar de redefinir su papel genuino.

Si no definimos este papel es posible que permanentemente entren en crisis profesional o personal, lo que sería más grave.

LAS FUNCIONES DEL MONITOR

La primera constatación que hacemos, es referida a la información recogida en nuestro recorrido por todos los talleres en función de un estudio previo a la realización de un curso de reciclaje de Monitores de Taller.

Lo que genéricamente denominamos como "monitor" recibe una gran diversidad de denominaciones:

Monitor, Encargado, Capataz, Contra-maestre... frente a la denominación del joven usuario de los programas de trabajo protegido "operario".

¿La diversidad de denominaciones expresa diversidad de funciones?

¿En base a qué criterios podemos establecer estas funciones dentro del contexto laboral?

La primera propuesta de reflexión, sobre la que trataremos de ir profundizando, es que en los talleres se trabaja con "jóvenes-adultos".

¿Qué es lo que en nuestra cultura se entiende por persona adulta? ¿O qué universo de experiencias definiría a una persona adulta?

Ser adulto supone:

1. La autonomía personal, la independencia y el reconocimiento de la condición de adulto.
2. La actividad productiva (o "vida activa") que permita autonomía económica.
3. Las relaciones sociales, la participación en la vida de la colectividad, las actividades de tiempo libre.
4. El papel, en el seno de la familia.

Si estuviéramos de acuerdo con que ésta es una categorización de lo que nosotros entenderíamos por "ser adulto", un programa de tránsito a la vida adulta se caracterizaría por los objetivos a conseguir:

- a) El empleo, un trabajo útil y una actividad digna.
- b) La autonomía personal, la independencia y el acceso al rango de adulto.
- c) Las relaciones sociales, la participación en la vida de la colectividad y las actividades de tiempo libre.
- d) La redefinición de los roles en el seno de la familia.

La primera cuestión que se nos plantea estaría relacionada con la función que una persona adulta desempeña o debe desempeñar en un grupo de personas adultas deficientes mentales.

¿Su misión es meramente de promotores, controladores de producción, vigilantes de cadenas de producción, adiestradores, o se llega a algo más, algo más allá que les distingue de un capataz o encargado en cualquier centro de producción de nuestra sociedad?

Podríamos avanzar reflexionando sobre las funciones pedagógicas de esta tarea, peculiarmente pedagógicas, o si queremos genuinamente pedagógicas, en el sentido primigenio de la concepción del pedagogo "acompañar en el camino", el camino de la madurez, la autonomía, la realización personal.

Sin embargo característicamente nos encontramos en un medio laboral y en concreto en un medio laboral caracterizado como protegido.

Lo que caracteriza en nuestra sociedad como medio laboral viene, en nuestro caso, matizado por la característica de la "protección".

Los talleres protegidos, experimentan dentro de su propio ser, varias contradicciones que tanto los promotores, como los gestores, como los profesionales y como los propios usuarios u operarios, las viven con cierta tensión —posiblemente tensión alumbradora de nuevas iniciativas hacia una mayor emancipación del trabajador—.

Por una parte se insiste cada vez más en la viabilidad comercial de los talleres, implantando técnicas de gestión comercial.

Por otra, el bajo nivel de los salarios otorgados impide que los minusválidos puedan llevar una vida independiente.

A esto se puede añadir la ausencia de una formación continua y la dificultad de abandonar el taller para tomar un empleo en el sector competitivo.

Los esfuerzos para mantener un cierto nivel de producción lleva a menudo a reservar a los trabajadores más eficaces y los minusválidos más leves y a limitar las posi-

bilidades de los minusválidos más contundentemente afectados. Y en aras a la producción adoptar una perspectiva estática con respecto al desarrollo personal y competencial de los jóvenes adultos.

Los Centros Ocupacionales y/o Centros de Actividades de Día, se pueden ver reducidos a simples ocupaciones del espacio vacío de sus vidas que no cubre la carencia de empleo y que no responden a ningún objetivo y otorgan escasa importancia a la dignidad del individuo.

No podemos olvidar, desde cualquier perspectiva que veamos el problema, que el empleo en tareas útiles y la participación pueden ser aspectos importantes de una actividad productiva capaz de favorecer el desarrollo de la persona.

La dimensión de formación es indispensable para poder hacer posible el desarrollo personal del joven minusválido: desarrollar su autonomía y sus aptitudes para vivir en sociedad a fin de adquirir una mayor independencia y un verdadero trabajo. Así como la posibilidad de contacto con el exterior y desarrollar su aptitud para elegir sus actividades. Y posibilitar instrumentos para que las personas puedan expresar sus verdaderos deseos.

SER ADULTO

** Autonomía personal: Independencia. Reconocimiento de la condición de adulto.*

** Autonomía productiva: que permita autonomía económica.*

** Relaciones sociales: Participación en la vida de la colectividad. Actividades de tiempo libre.*

** Papel en el seno de la familia.*

OBJETIVOS DE PROGRAMAS DE TRANSITO AL MUNDO LABORAL

a) El empleo: Un trabajo útil. Una actividad digna.

b) Autonomía personal: Independencia. Acceso al rango de adulto.

c) Relaciones sociales: Participación en la vida de la colectividad. Actividades de Ocio.

d) Redefinición de los roles en el seno de la familia.

MONITOR = un adulto con otros adultos

¿PARA QUE?

Cuestiones vivas

- ¿Promotores de trabajo?
- ¿Controladores de producción?
- ¿Vigilantes de cadenas de trabajo?
- ¿Adiestradores?
- ¿Capataces?
- ¿Listeros?

ACOMPañAR EN EL CAMINO

- * de madurez
- * de autonomía
- * relaciones personales

EN UN MEDIO LABORAL - protegido

CONTRADICCIONES EN EL TRABAJO PROTEGIDO

TALLER

Gestión comercial
Producción

AUTONOMÍA

- ¿Facilitan la emancipación?
- * ¿Facilitan el aumento de capacitación por formación continuada?
- * ¿Facilitan el paso del trabajo protegido a fórmulas más autónomas, más independientes, para la vida del sujeto?

¿OCUPADORES DE ESPACIOS VACÍOS EN LA VIDA DEL INDIVIDUO, SIN OBJETIVOS?

El empleo en *tareas útiles* y la *participación*, aspectos importantes que *favorecen* el *desarrollo*

FORMACIÓN.....camino de:

- * autonomía.
- * verdadero trabajo.
- * libertad.
- * expresión de deseos.

En el dominio de los grandes objetivos a trazarnos situaríamos:

- a) La aplicación, en los centros de actividades laborales, de programas eficaces, orientados a la comunidad que no se traduzcan por parte del personal de estos centros en una aceptación pasiva del estado de dependencia.
- b) Actuar dentro del respeto a los jóvenes disminuidos y esforzarse en franquear cada vez más los límites de sus posibilidades.
- c) Objetivos culturales y humanos del paso a la vida adulta:
 - Empleo.
 - Modo de vida.
 - Formación.
 - Actividades de tiempo libre.

En definitiva descubrir conductas objetivas que permitan la consecución de la calidad de vida que todos los ciudadanos pueden perseguir razonablemente.

HACIA LA BÚSQUEDA DE UN MODO DE INTERVENCIÓN

Poco hay reflexionado en el ámbito de talleres más allá de lo estrictamente ligado a la tarea, a la destreza concreta para la producción concreta.

Sin embargo, para avanzar en la redefinición de nuestras funciones propias es preciso definir las "referencias de la intervención pedagógico-laboral".

Nuestro propósito es el de avanzar los elementos de un modelo que, como mínimo, permita el emplazamiento de los diversos elementos —remotos y próximos— que configuran los perfiles de la intervención educativa en el marco laboral.

El analizar estos componentes será fruto de una ardua tarea que nos espera en el futuro.

1. *Toda intervención educativa ha de centrarse en las personas sobre o con las que intervenimos.*

Se puede afirmar que —de una manera consciente o no, de una manera explícita o

no— cualquier intervención contiene estas referencias.

La eficacia de una intervención depende —entre otros factores— de los hechos siguientes:

- a) Del grado en que la intervención parta de un reconocimiento de las personas, de lo que son, de sus posibilidades y de sus déficits o limitaciones.
- b) Del grado en que la intervención tenga en cuenta cuál es el ambiente concreto en el que se desenvuelven estas personas: grupo social, barrio de residencia, nivel socioeconómico y cultural, sus destrezas y capacidades, su experiencia previa...
- c) Del grado en que la intervención se guíe por unos objetivos y por unos valores que establecen el tipo de persona adulta, el tipo de ciudadano, que se pretende que las personas con las que trabajamos lleguen a ser... Más aún, queremos llegar a ser nosotros mismos junto con ellos.
- d) Y esto es lo más importante, del grado de conciencia que se tenga de los tres factores anteriores y, en segundo término, del grado de explicitación con que se hayan formulado por parte de los monitores.

2. *La intervención de los monitores se produce en un contexto determinado —el mundo del trabajo— y a lo largo de unos tiempos limitados —la jornada laboral—.*

La intervención se produce en un contexto concreto, y es necesario someter a análisis las condiciones de éste.

3. *La intervención es eficaz en la medida que responde a un proyecto educativo preciso que define cuál es la experiencia que se propone vivir a las personas —y por qué— y qué habilidades o aprendizajes, qué nivel de autonomía, qué actitudes y qué va/ores se quiere contribuir a desarrollar.*

4. *El método empleado como pauta ordenadora de la acción es uno de los rasgos característicos de la intervención. Toda metodología ha de dar respuesta a algunas cuestiones esen-*

ciales: el enmarcamiento de las personas en la vida grupal y en la vida colectiva, el ámbito y la animación de las actividades, las formas de gestión y el marco de la vida cotidiana.

5. *La intervención se soporta sobre la concepción que se tenga de la organización y sobre la eficacia y la funcionalidad de la organización misma.*

Dos aspectos primordiales de la organización son el trabajo en equipo y el reparto de las funciones entre los monitores y trabajadores, y los mecanismos de gestión adoptados para el funcionamiento concreto de la colectividad —cuáles son y qué ámbito de movilidad poseen—.

Desde otra perspectiva más estrictamente personal el Monitor desarrolla sus funciones específicas a tres niveles:

1. Un nivel de información

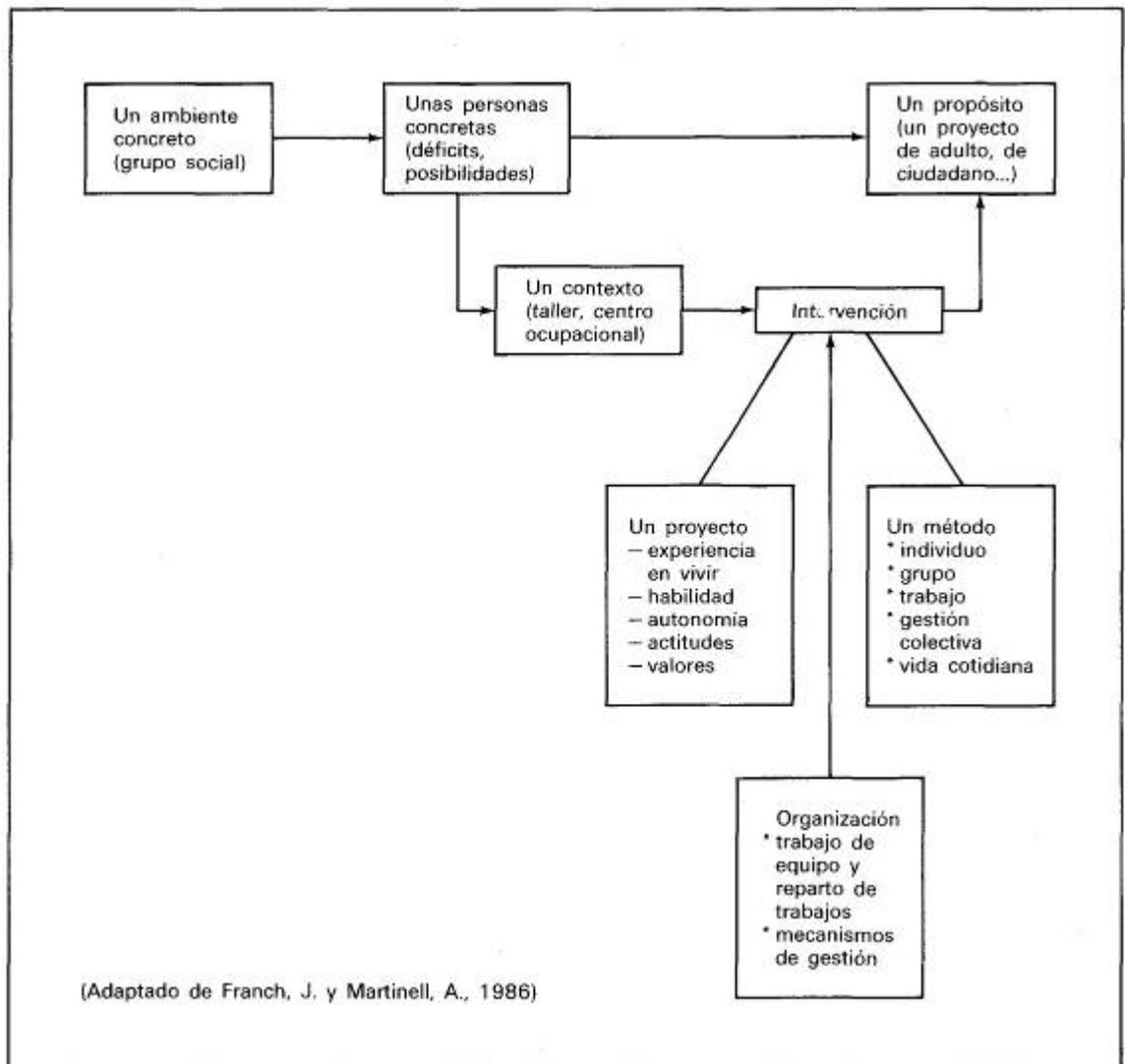
Función vinculada al cúmulo de informaciones, aprendizajes, adiestramientos que se deben seleccionar para ayudar a avanzar al adulto en los objetivos que nos hemos propuesto.

2. Un nivel de interpretación de la información

La persona a nuestro cargo no siempre es capaz de organizar la información que le llega y, si no la organiza, no la puede integrar en sí misma.

Esto supone el diseñar estrategias para que la persona que recibe la información la asimile y haga suya o la rechace.

O bien la reenvíe porque no la comprende y no la puede integrar.



3. Un nivel de estructuración

La persona integra (o no) a la imagen del yo los resultados de la información que le llega.

En estos tres momentos o fases aparece la función del Monitor que acompaña, como pedagogo, en la búsqueda de los mayores grados de autonomía y destreza posibles.

Todo ello integrado en un proyecto coherente de intervención. El horizonte, responder al permanente reto de nuestra mayor capacitación, para hacer posible unos mayores niveles de autonomía y emancipación de las personas para quienes trabajamos.

Este es nuestro trabajo, éste será nuestro éxito.

A MODO DE REFLEXIÓN FINAL

Muchos Monitores buscan la manera de combinar la intervención laboral y añadir una intervención pedagógica.

Una visión nueva de la función sería considerar el taller como un conjunto de ambiente, organización, técnica, metodología y relación entre los agentes que allí intervienen, siendo los principales agentes los operarios, y que el propio ambiente,

todo este sistema de relaciones y de trabajo, de autonomía, es lo que en sí mismo es pedagógico, es decir "acompañador de mayores grados de autonomía en el sujeto, en todos los sujetos, incluidos nosotros".

Esta situación, este ambiente, ni debe desmejorar la producción, sino al revés, ni dificultar la preparación para la incorporación a un futuro trabajo normalizado.

Esta búsqueda, es nuestro reto de futuro.

La consecución de una mayor calidad de vida en el trabajo protegido es condición indispensable para el cumplimiento de sus objetivos. Esta es la justificación de que procuremos, junto a un mayor aumento de competencia profesional entre los Monitores, un incremento de los niveles de formación pedagógica.

Rafael Mendía

BIBLIOGRAFÍA

OCDE (1987). *La integración de los jóvenes minusválidos*.

FRANCH, J. y MARTINELL, A. (1986). *La animación de grupos*. Cuadernos de Pedagogía.

ORCASITAS, J. R. (1987). *El educador especializado en marginación*.