

**10 ANYS DEL CICLE FORMATIU
D'ANIMACIÓ SOCIOCULTURAL:**

**ELS TÈCNICS SUPERIORS EN
ANIMACIÓ SOCIOCULTURAL AL
MERCAT DE TREBALL DE CATALUNYA**

Tesi doctoral presentada per PILAR FIGUERAS i TORRUELLA

Dirigida pel Dr. XAVIER ÚCAR i MARTÍNEZ

Departament de Pedagogia Sistemàtica i Social

Dedicada al Siscu i la Ramona
per l'exemple d'esforç i superació
al Ton, per la paciència que ha tingut
i a la Marta i a l'Anna pel temps que he manllevat.

Agraïments

- Al tutor d'aquesta tesi, Dr. Xavier Úcar i Martínez, pel seu inestimable suport i encoratjament i la proximitat en que sempre l'he tingut.
- Al Dr. Joan Sala i Barbany del Departament de Bioestadística de la facultat de medicina de la URV per la quantitat d'hores que ha invertit en la meva formació i assessorament en els aspectes estadístics.
- A la Pilar Nus i Rey, Assessora Tècnica Docent de la Família Professional de Serveis Socioculturals i a la Comunitat per la informació, suport i opinions que m'ha anat proporcionant al llarg de la recerca.
- Als experts que han invertit desinteressadament el seu temps en la validació del qüestionari Dr. Francesc Martínez, Sra. Margarita Hernández, Dra. Pilar Pineda, Dr. Rafael Merino, Dra. Mercè Jariot.
- Als professors tutors del CFGS d'Animació Sociocultural que m'han proporcionat algun mitjà de comunicació amb els graduats en ASC: Joan Morros, Anna Quintín, Sumsi Parals, Tarsi Royo, Anna Fernández, Lydia Lizandra i Marisa Peris. També al Jordi Sora, Pilar Cobo, Pilar Gallifa, Llorenç Planes, Yvonne Amorós i Rosa Janer que han intervingut en les entrevistes grupals.
- Als informants clau que han tingut la voluntat de participar destinat un matí del seu temps lliure a parlar de feina: Anna Pujols, Sara Pulido, Dani González, Mary Campillo, Xavier Martínez, Mireia Muset, Jordi Collado, Alba Zamora, Elisa Garcia, Maria Ruiz, Laia Garcia, Víctor Saló, Núria Vergara, Mireia Arenós, Patrícia Rodríguez, Gemma Guilló, Maite de la Rosa, Salvador Mimbrenera, Carles Gispert, David Muñoz, Marc Ferré, Maite Montfort, Núria Cartanyà, Dunia Strens, Carmela Mas, Montse De Cara i Marta Pons.
- A tots els Tècnics i Tècniques Superiors en Animació Sociocultural que amb la voluntat de millorar la professió han respost al qüestionari que se'ls ha tramès.
- A tots els companys i alumnes que he tingut que sense el que m'han ensenyat, mai hauria pogut fer aquesta tesi.
- A la Hortènsia Grau i Juan amb la que varem començar juntes aquest viatge i encara no hem parat.

L'esforç de totes aquestes persones ha permès poder presentar aquesta tesi.

ÍNDEX

	Pàg.
RELACIÓ DE QUADRES.....	11
RELACIÓ DE FIGURES.....	11
RELACIÓ DE GRÀFICS.....	12
RELACIÓ DE TAULES.....	14
SIGLES EMPRADES.....	17
0.INTRODUCCIÓ	21
0.1 Justificació	25
0.2 Motivacions	27
0.3 Objectius de la investigació	29
1. FONAMENTACIÓ TEÒRICA	31
1.1 L'animació sociocultural	33
1.1.1 Origen de l'animació sociocultural.....	33
1.1.2 Concepte de l'animació sociocultural.....	34
1.1.3 Principis i funcions de l'animació sociocultural	35
1.1.4 Les polítiques culturals i l'evolució de l'animació sociocultural	36
1.1.5 Àmbits d'intervenció de l'animació sociocultural.....	39
1.1.5.1 Àmbit de l'educació.....	39
1.1.5.2 Àmbit cultural.....	40
1.1.5.3 Àmbit social.....	42
1.1.6 Els inicis de l'animació sociocultural a Espanya i Catalunya..	43

1.2 L'animador sociocultural.....	46
1.2.1 Qui és l'animador sociocultural.....	47
1.2.2 El perfil de l'animador sociocultural.....	47
1.2.3 Funcions i tasques de l'animador sociocultural.....	49
1.2.4 Els espais professionals de l'animador sociocultural.....	51
1.2.5 L'acció de l'animador sociocultural.....	54
1.2.6 Professionals i/o voluntaris.....	54
1.3 La formació de l'animador sociocultural.....	56
1.3.1 Evolució de la formació en animació sociocultural.....	56
1.3.2 Els nivells de formació en animació sociocultural.....	56
1.3.2.1 El nivell I.....	57
1.3.2.2 El nivell II.....	57
1.3.2.3 El nivell III.....	58
1.3.2.4 El nivell IV.....	61
1.3.2.5 El nivell V.....	64
1.3.3 Els professionals de l'animació sociocultural: el Tècnic Superior en Animació Sociocultural i l'Educador Social.....	65
1.3.4 Metodologia per a la formació d'animadors.....	67
1.4 El Tècnic Superior en Animació Sociocultural.....	73
1.4.1 L'animació sociocultural en la formació professional.....	74
1.4.2 Les competències del TASOC: el currículum formatiu.....	77
1.4.3 Qualificacions, ocupacions, convenis col·lectius i categories professionals.....	81
1.4.4 Les associacions.....	87
1.4.5 Els centres de formació a Catalunya.....	90
1.4.6 Els formadors.....	91
1.5 Altres investigacions relacionades.....	93
1.5.1 Estudis sectorials publicats per Porta 22.....	93
1.5.2 Estudi sobre la inserció laboral de les persones graduades de Formació Professional Inicial 2006/2007.....	95
1.5.3 Anàlisi de llocs de treball en Animació Sociocultural.....	96
1.5.4 La professió d'educador social. Estudi sobre la inserció laboral i el perfil professional.....	98

2. RECERCA EMPÍRICA	99
2.1 Disseny metodològic	101
2.1.1 Disseny utilitzat	101
2.1.2 Fases de la investigació	101
2.1.3 Tècniques d'investigació emprades	103
2.2 Definició de variables i sistemes de categories	104
2.2.1 Per a l'estudi descriptiu dels TASOC i la seva formació	104
2.2.2 Per a l'estudi descriptiu dels llocs de treball i les condicions laborals dels TASOC	105
2.2.3 Per a les característiques de la inserció laboral	108
2.2.4 Per a la triangulació amb els tutors/formadors	109
2.2.5 Per a l'obtenció de funcions i tasques que realitzen els TASOC	109
2.3 Poblacions i mostres	111
2.3.1 Participants	111
2.3.2 Procediment de configuració dels grups de participants	112
2.3.2.1 Els Tècnics en Animació Sociocultural	113
2.3.2.2 Els TASOC inserits professionalment	116
2.3.2.3 Els TASOC participants a les entrevistes grupals i en l'elaboració del registre de les actuacions professionals	116
2.3.2.4 Els tutors/formadors del CFGS d'ASC	118
2.4 Els instruments i tècniques de recollida de la informació	
Procediments d'aplicació	120
2.4.1 Els qüestionaris	120
2.4.2 L'entrevista grupal als TASOC	123
2.4.3 L'entrevista grupal dels formadors/tutors del CFGS d'ASC	128
2.4.4 L'anàlisi documental del registre d'actuacions professionals	129
2.5 Anàlisi de les dades	131
2.5.1 Per a les dades obtingudes a través dels qüestionaris	131
2.5.2 Per a les dades obtingudes a través de les entrevistes grupals	135
2.5.3 Per a les dades obtingudes a través de l'anàlisi documental	137

3. RESULTATS	139
3.1 Resultats relatius a la descripció del col·lectiu dels TASOC i la seva formació	141
3.1.1. Descripció de la població	141
3.1.2. Formació dels TASOC	145
3.1.3 Professionalització inicial	151
3.1.4 Ocupació	153
3.1.5 Anàlisi bivariàble 1	155
3.2 Resultats relatius a les característiques de la inserció laboral dels TASOC	161
3.2.1 Descripció del llocs de treball	161
3.2.2 Característiques del contracte	165
3.2.3 Perfil professional	167
3.2.4 Associacionisme	175
3.2.5 Formació permanent	176
3.2.6 Anàlisi bivariàble 2	178
3.2.7 Observacions	191
3.3 Resultats relatius a les entrevistes grupals	195
3.3.1 Referits a la formació	195
3.3.1.1 Interessos dels alumnes que estudien el CFGS d'ASC..	195
3.3.1.2 Habilitats personals dels estudiants del CFGS d'ASC....	197
3.3.1.3 Formació permanent	198
3.3.1.4 Professorat	199
3.3.1.5 Metodologia	202
3.3.1.6 Organització escolar	205
3.3.1.7 Currículum	206
3.3.1.8 La Formació en Centres de Treball (FCT)	209
3.3.1.9 Titulació	211
3.3.2 Referits al món laboral	212
3.3.2.1 Inserció laboral	212
3.3.2.2 Funcions i tasques	215
3.3.2.3 Condicions laborals	219
3.3.2.4 Coneixement i reconeixement social	224
3.3.2.5 Altres professions socials	226
3.3.2.6 Associació	228

3.4 Resultats relatius a les actuacions professionals dels TASOC	230
3.4.1 Funció d'obtenció i gestió d'informació.....	230
3.4.2 Funció socioeducativa o de relació amb els usuaris.....	232
3.4.3 Funció de planificació.....	234
3.4.4 Funció de gestió dels recursos.....	236
3.4.5 Estudi de les funcions i tasques que realitzen els TASOC segons l'àmbit de l'animació sociocultural on treballen.....	240
4. CONCLUSIONS I DISCUSSIÓ	247
4.1 Conclusions	249
4.2 Característiques dels diferents àmbits de l'animació	256
4.2.1 Característiques de l'àmbit del lleure.....	256
4.2.2 Característiques de l'àmbit de la cultura.....	257
4.2.3 Característiques de l'àmbit del desenvolupament comunitari..	259
4.2.4 Característiques de l'àmbit de l'assistència socioeducativa...	260
4.3 Dues recerques, dues professions: discussió	262
4.4 Propostes i perspectives de futur	264
4.4.1 Propostes de millora relacionades amb la formació.....	264
4.4.2 Propostes de millora relacionades amb el món laboral.....	267
4.5 Limitacions de l'estudi	269
4.6 Noves línies d'investigació	271
BIBLIOGRAFIA CONSULTADA	273
PÀGINES WEB CONSULTADES	282

ANNEXOS	285
1- Nivells de certificacions i aprenentatges de la UE.....	287
2- Organigrama del CFGS d'Animació Sociocultural.....	293
3- Model de qüestionari.....	295
4- Model de registre d'actuacions professionals.....	303

RELACIÓ DE QUADRES

	Pàg.
Quadre 1.1: Síntesi dels principis i funcions de l'animació sociocultural.....	35
Quadre 1.2: Diferenciació entre animació sociocultural i gestió cultural.....	41
Quadre 1.3: Espais professionals de l'animador sociocultural.....	53
Quadre 1.4: Els diferents tipus de formació en relació amb l'animació socio-cultural a Catalunya.....	65
Quadre 1.5: Relació de crèdits que conformen el currículum del CFGS d'ASC.....	78
Quadre 1.6: Diferents convenis col·lectius del sector dels Serveis Socials.....	84
Quadre 1.7: Associacions d'animadors socioculturals sorgides a les diferents comunitats autònomes.....	89
Quadre 1.8: Oferta formativa del CFGS d'ASC a Catalunya.....	91
Quadre 1.9: Tasques i funcions que realitza l'animador sociocultural.....	96
Quadre 1.10: Perfils professionals de l'animador sociocultural.....	98
Quadre 2.1: Definició de variables per a l'estudi descriptiu dels TASOC.....	104
Quadre 2.2: Definició de variables per a l'estudi descriptiu dels llocs de treball i condicions laborals dels TASOC.....	106
Quadre 2.3: Sistema de categories per a la identificació de les característiques de la inserció laboral	108
Quadre 2.4: Sistema de categories per a la triangulació.....	109
Quadre 2.5: Sistema de categories per a l'obtenció de funcions i tasques.....	110
Quadre 2.6: Població TASOC a Catalunya.....	114
Quadre 3.1: Funcions, tasques i accions que realitzen els TASOC.....	239

RELACIÓ DE FIGURES

Figura 1.1: Els tres àmbits de l'animació sociocultural que recull el currículum del CFGS d'Animació Sociocultural com a crèdits troncal.....	60
Figura 1.2: Els tres àmbits en la configuració dels estudis de la Diplomatura d'Educació Social.....	62
Figura 1.3: Esquema del procés d'anàlisi funcional dels processos productius en relació amb el procés de disseny de la formació.....	76
Figura 1.4: Esquema de classificació de les ocupacions relacionades amb l'animació sociocultural a partir de la Classificació Internacional Uniforme d'Ocupacions (CIUO-08).....	83
Figura 2.1: Fases del disseny de la investigació.....	102
Figura 2.2: Disseny metodològic de la investigació.....	103

Figura 2.3: Esquema del disseny del qüestionari.....	122
Figura 2.4: Esquema del disseny del protocol de l'entrevista grupal.....	126
Figura 2.5: Relacions entre variables.....	132
Figura 2.6: Cromatologia utilitzada per la codificació i recodificació de categories..	136
Figura 3.1: Mapa conceptual obtingut a partir de les observacions del qüestionari.	194

RELACIÓ DE GRÀFICS

Gràfic 0.1: Oferta i demanda del cicle d'ASC a la Comunitat de Madrid.....	25
Gràfic 0.2: Demanda del cicle d'ASC a Catalunya.....	26
Gràfic 2.1: Relació de la població total d'alumnes d'ASC respecte enquestats segons IES on s'han format.....	115
Gràfic 3.1.1: Edat.....	141
Gràfic 3.1.2: Gènere.....	141
Gràfic 3.1.3: Lloc de residència.....	142
Gràfic 3.1.4 : Relació població total alumnes ASC respecte enquestats segons promoció d'estudis.....	143
Gràfic 3.1.5 : Relació població total alumnes ASC respecte enquestats segons IES on s'han format.....	144
Gràfic 3.1.6 : Motivacions que porten a estudiar el CFGS d'ASC.....	145
Gràfic 3.1.7 : Forma d'accés al Cicle Formatiu.....	145
Gràfic 3.1.8: Formació anterior o durant el cicle relacionada amb ASC.....	146
Gràfic 3.1.9: Formació permanent després d'haver cursat el cicle.....	147
Gràfic 3.1.10: Finalització d'estudis posteriors al cicle.....	150
Gràfic 3.1.11: Grau de satisfacció dels continguts adquirits al cicle.....	150
Gràfic 3.1.12: Bipolarització de la satisfacció/insatisfacció dels continguts adquirits durant el Cicle Formatiu.....	151
Gràfic 3.1.13: Tipus d'experiència professional en ASC anterior al Cicle Formatiu.	151
Gràfic 3.1.14: Àmbits d'experiència professional anterior al Cicle Formatiu.....	152
Gràfic 3.1.15: Formació en Centres de Treball.....	152
Gràfic 3.1.16: Àmbits on es va cursar la Formació en Centres de Treball (FCT)....	153
Gràfic 3.1.17: Ocupació dels TASOC.....	153
Gràfic 3.1.18: Relació treball i estudis.....	153
Gràfic 3.1.19: Ocupació relacionada amb animació sociocultural.....	154
Gràfic 3.1.20: Recursos mitjançant els quals els TASOC s'han ocupat.....	154
Gràfic 3.1.21: Relació IES i inserció en ASC.....	155
Gràfic 3.1.22: Relació entre accés al cicle i inserció en ASC.....	155

Gràfic 3.1.23: Relació entre accés al cicle i formació permanent.....	156
Gràfic 3.1.24: Relació entre inserció en ASC i formació complementària.....	158
Gràfic 3.1.25: Relació entre la formació permanent i la inserció en ASC.....	158
Gràfic 3.1.26: Relació entre l'àmbit de treball i la titulació universitària.....	160
Gràfic 3.2.1: Distribució dels llocs de treball dels TASOC en el territori.....	161
Gràfic 3.2.2: Zona en la que els TASOC tenen el lloc de treball.....	162
Gràfic 3.2.3: Tipus de població amb que treballen els TASOC.....	162
Gràfic 3.2.4: Sectors que contracten TASOC.....	163
Gràfic 3.2.5: Àmbits on es treballa.....	163
Gràfic 3.2.6 : Lloc de treball que s'ocupa.....	165
Gràfic 3.2.7: Tipus de contracte.....	166
Gràfic 3.2.8: Hores setmanals que estan contractats.....	166
Gràfic 3.2.9: Categories professionals amb les que són contractats els TASOC...	167
Gràfic 3.2.10: Funcions que el TASOC du a terme en la seva tasca.....	169
Gràfic 3.2.11: Treball en equip.....	170
Gràfic 3.2.12: Grau de satisfacció en relació al sou.....	172
Gràfic 3.2.13: Grau de satisfacció en relació a l'horari de treball.....	172
Gràfic 3.2.14: Grau de satisfacció en relació al tipus de tasca desenvolupada.....	173
Gràfic 3.2.15: Grau de satisfacció pel que fa a la relació amb l'equip de companys	173
Gràfic 3.2.16: Grau de satisfacció pel que fa a la relació amb usuaris.....	174
Gràfic 3.2.17: Grau de satisfacció en relació a la utilitat de la formació d'ASC a la tasca que es desenvolupa.....	174
Gràfic 3.2.18: Associació professional a la que es pertany.....	175
Gràfic 3.2.19: Contactes laborals amb altres animadors.....	175
Gràfic 3.2.20: Participació en fòrums i/o espais virtuals.....	176
Gràfic 3.2.21: Hores anuals de formació.....	176
Gràfic 3.2.22: Participació en trobades i jornades.....	176
Gràfic 3.2.23: Relació entre zona on es treballa i el sector.....	178
Gràfic 3.2.24: Relació entre l'àmbit de treball i la zona.....	178
Gràfic 3.2.25: Relació entre l'àmbit de treball i el sector.....	179
Gràfic 3.2.26: Relació entre hores de formació i sector on es treballa.....	179
Gràfic 3.2.27: Relació entre contactes laborals i el sector on es treballa.....	180
Gràfic 3.2.28: Relació entre la satisfacció amb el sou i el sector on es treballa.....	180
Gràfic 3.2.29: Relació entre la satisfacció amb l'horari i el sector on es treballa.....	181
Gràfic 3.2.30: Relació entre la satisfacció amb la tasca i el sector on es treballa....	181
Gràfic 3.2.31: Relació entre l'àmbit de treball i la satisfacció en la tasca.....	183
Gràfic 3.2.32: Relació entre l'àmbit que es treballa i la satisfacció amb el sou.....	183
Gràfic 3.2.33: Relació entre l'àmbit que es treballa i la satisfacció amb els usuaris	184

Gràfic 3.2.34: Relació entre l'àmbit que es treballa i la satisfacció amb la utilitat dels estudis.....	184
Gràfic 3.2.35: Relació entre àmbit de treball i contactes laborals.....	185
Gràfic 3.2.36: Relació entre àmbits de treball i titulació universitària.....	186
Gràfic 3.2.37: Relació entre tipus de contracte i satisfacció amb el sou.....	186
Gràfic 3.4.1: Tasques referides a l'obtenció i gestió de la informació.....	241
Gràfic 3.4.2: Obtenció i gestió de la informació segons àmbit.....	241
Gràfic 3.4.3: Tasques referides a la funció socioeducativa.....	242
Gràfic 3.4.4: Funció socioeducativa segons àmbit.....	242
Gràfic 3.4.5: Tasques referides a la funció de planificació.....	243
Gràfic 3.4.6: Funció de planificació segons àmbit.....	243
Gràfic 3.4.7: Tasques referides a la gestió dels recursos.....	244
Gràfic 3.4.8: Funció de gestió dels recursos segons àmbits.....	244
Gràfic 3.4.9: Proporció de les funcions desenvolupades pel TASOC.....	245

RELACIÓ DE TAULES

Taula 1.1: Ocupacions més ofertes a Catalunya durant el 2006.....	94
Taula 1.2: Creixement de les ocupacions a la UE.....	94
Taula 1.3: Inserció laboral a Catalunya.....	95
Taula 3.1.1: Lloc de residència.....	142
Taula 3.1.2: Altres cicles formatius cursats.....	147
Taula 3.1.3: Diplomatures cursades.....	148
Taula 3.1.4: Llicenciatures cursades.....	148
Taula 3.1.5: Postgraus i màsters cursats.....	149
Taula 3.1.6: Altres cursos de formació permanent.....	149
Taula 3.1.7: Taula de contingència entre IES i inserció laboral en ASC.....	155
Taula 3.1.8: Taula de contingència entre la forma d'accés al cicle d'ASC i la inserció laboral.....	155
Taula 3.1.9: Taula de contingència entre forma d'accés al cicle i formació Permanent.....	156
Taula 3.1.10: Satisfacció dels aprenentatges conceptuals segons IES.....	156
Taula 3.1.11: Satisfacció dels aprenentatges procedimentals segons IES.....	157
Taula 3.1.12: Satisfacció dels aprenentatges actitudinals segons IES.....	157
Taula 3.1.13: Taula de contingència entre formació complementària anterior i durant el cicle i inserció laboral.....	158
Taula 3.1.14: Taula de contingència entre formació permanent i inserció laboral...	158

Taula 3.1.15: Tipus d'experiència professional abans del cicle en relació a l'àmbit de l'experiència.....	159
Taula 3.1.16: Tipus d'experiència professional abans del cicle en relació a l'exempció de l'FCT.....	159
Taula 3.1.17: Àmbit on s'ha fet l'FCT en relació a l'àmbit on els TASOC s'insereixen professionalment.....	160
Taula 3.1.18: Àmbit de treball en relació a la titulació universitària.....	160
Taula 3.2.1 : Comarques en les que treballen els TASOC.....	161
Taula 3.2.2: Intervenció directa amb l'usuari.....	168
Taula 3.2.3: Tasques d'intervenció i programació.....	168
Taula 3.2.4: Gestió i organització dels recursos.....	168
Taula 3.2.5: Avaluació.....	168
Taula 3.2.6: Funcions que el TASOC realitza en la seva tasca.....	170
Taula 3.2.7: Professionals que directament intervenen en l'equip de treball.....	171
Taula 3.2.8: Altres professionals que intervenen en els equips.....	171
Taula 3.2.9: Necessitats formatives dels TASOC.....	177
Taula 3.2.10: Relació entre la zona on es treballa i el sector.....	178
Taula 3.2.11: Relació entre l'àmbit de treball i la zona.....	178
Taula 3.2.12: Relació entre àmbit de treball i sector.....	179
Taula 3.2.13: Relació entre hores de formació i sector on es treballa.....	179
Taula 3.2.14: Relació entre contactes laboral i el sector on es treballa.....	180
Taula 3.2.15: Relació entre la satisfacció amb el sou i el sector on es treballa.....	180
Taula 3.2.16: Relació entre la satisfacció amb l'horari i el sector on es treballa.....	181
Taula 3.2.17: Relació entre la satisfacció amb la tasca i el sector on es treballa....	181
Taula 3.2.18: Relacions entre el tipus de contracte i el sector on es treballa.....	182
Taula 3.2.19: Relacions entre el tipus de contracte i l'àmbit de treball.....	182
Taula 3.2.20: Relació entre l'àmbit de treball i la satisfacció en la tasca.....	183
Taula 3.2.21: Relació entre l'àmbit que es treballa i la satisfacció amb el sou.....	183
Taula 3.2.22: Relació entre l'àmbit que es treballa i la satisfacció amb els usuaris.	184
Taula 3.2.23: Relació entre l'àmbit que es treballa i la satisfacció amb la utilitat dels estudis.....	184
Taula 3.2.24: Relació entre àmbit de treball i contactes laborals.....	185
Taula 3.2.25: Relació entre àmbits de treball i hores de formació.....	185
Taula 3.2.26: Relació entre àmbits de treball i titulació universitària.....	186
Taula 3.2.27: Relació entre tipus de contracte i satisfacció amb el sou.....	186
Taula 3.2.28: Relació entre la categoria professional i el tipus de contracte.....	187
Taula 3.2.29: Relació entre categoria professional i hores contractades.....	187
Taula 3.2.30: Relació entre categoria professional i titulació universitària.....	188
Taula 3.2.31: Relació del tipus de població amb la zona.....	188

Taula 3.2.32: Relació del tipus de població amb el sector.....	189
Taula 3.2.33: Relació del tipus de població amb l'àmbit de treball.....	189
Taula 3.2.34: Relació del tipus de població amb la utilitat dels estudis del cicle.....	190
Taula 3.2.35: Relació del tipus de població amb la relació amb els usuaris.....	190
Taula 3.2.36: Relació del tipus de població amb la satisfacció amb la tasca realitzada.....	190
Taula 3.4.2: Tasques que el TASOC realitza dins la funció d'obtenció i gestió de la informació segons àmbits d'intervenció.....	240
Taula 3.4.3 : Tasques que el TASOC realitza dins la funció socioeducativa o de relació amb els usuaris segons els àmbits d'intervenció.....	241
Taula 3.4.4: Tasques que el TASOC realitza dins la funció de planificació segons els àmbits d'intervenció.....	242
Taula 3.4.5: Tasques que el TASOC realitza dins la funció gestió dels recursos segons els àmbits d'intervenció.....	243
Taula 3.4.6: Resum de funcions i tasques que el TASOC realitza.....	244

SIGLES EMPRADES

AASCC	Associació d'Animadors Socioculturals de Catalunya
ACEGSC	Associació Catalana d'Empreses de Gestió Social i Cultural
ASC	Animació Sociocultural
ASC	Associació Professional d'Animadors Socioculturals
APASC	Associació Professional d'Animadors Socioculturals de Catalunya
APEEC	Associació Professional d'Educadors Especialitzats de Catalunya
APS	Aprenentatge Servei
ASEDES	Associació Estatal d'Educació Social
BAT	Batxillerat
BOE	Boletín Oficial del Estado
BUP	Batxillerat Unificat Polivalent (Anterior a la LOGSE)
CEE	Comunitat Econòmica Europea
CEESC	Col·legi d'Educadors i Educadores Socials de Catalunya
CIUO	Classificació Internacional Uniforme d'Ocupacions
CFGS	Cicle Formatiu de Grau Superior
CMFP	Catálogo Modular de Formación Profesional
CNCP	Catálogo Nacional de las Cualificaciones
COU	Curs d'Orientació Universitària
CTASC	Comissió de Treball en Animació Sociocultural
DOGC	Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya
ECTS	Europe Credit Transfer System
EEES	Espai Europeu d'Educació Superior
EGB	Educació General Bàsica (Anterior a la LOGSE)

EQF	European Qualifications Framework (Marc europeu de les qualificacions)
ES	Educadors/es Socials
ESO	Ensenyaments Secundaris Obligatoris
ETT	Empreses de Treball Temporal
FCT	Formació en Centres de Treball
FOCA/FORCA	Formació de Caps
FP	Formació Professional
FPE	Formació Professional Específica
FPI	Formació Professional Inicial
FPO	Formació Professional Ocupacional
ICE	Institut de Ciències de l'Educació
ICASS	Institut Català d'Assistència i Serveis Socials
ICQP	Institut Català de les Qualificacions Professionals
IMAE	Institut Municipal d'Animació i Esplai
INCUAL	Instituto Nacional de las Cualificaciones
INEM	Instituto Nacional de Empleo
IES	Institut d'Educació Secundària
IES-SEP	Institut d'Educació Secundària que a més està qualificat com a Superior d'Ensenyaments Professionals
INEM	Instituto Nacional de Empleo
LOCE	Ley Orgánica de Calidad de Enseñanza (2002)
LOE	Ley Orgánica de Educación (2006)
LOGSE	Ley Orgánica de Ordenación General del Sistema Educativo (1990)
MEC	Marco Europeo de las Cualificaciones
MEC	Ministerio de Educación y Ciencia

MEPSYD	Ministerio de Educación, Política Social y Deporte (havia estat MEC fins el 2 d'abril del 2008)
MP2	Mòdul professional que correspon a la qualificació professional de nivell 2 de formació segons el Consell de la CEE
MP3	Mòdul professional que correspon a la qualificació professional de nivell 3 de formació segons el Consell de la CEE
ONG	Organitzacions No Governamentals
PAU	Proves d'Accés Universitari, anomenades també de selectivitat
PGS	Programes de Garantia Social (anterior als PQPI)
PIJ	Punt d'Informació Juvenil
PQPI	Programes de Qualificació Professional Inicial
RIA	Red Iberoamericana de Animación Sociocultural
SAL	Servei Assessorament Laboral (depenent dels Consells Comarcals)
SISPE	Sistema de Información de los Servicios Públicos de Empleo
SNCFP	Sistema Nacional de las Cualificaciones y Formación Profesional
SPSS	Statistical Package for the Social Sciences
SOC	Servei Català d'Ocupació
TASOC	S'utilitzen les mateixes sigles per a designar l'antic Tècnic en Activitats Socioculturals (durant el període d'experimentació de la LOGSE) i l'actual Tècnic Superior en Animació Sociocultural.
TEI	Tècnic Superior en Educació Infantil
TISOC (TIS)	Tècnic Superior en Integració Social
UAB	Universitat Autònoma de Barcelona
UB	Universitat de Barcelona
UNED	Universidad Nacional d'Educació a Distància
UNESCO	Organització mundial de les nacions per a l'educació, la ciència i la cultura.
UE	Unió Europea

0 INTRODUCCIÓ

L'adequació del sistema educatiu a les necessitats de la població va generar una ordenació educativa promulgada en la llei orgànica 1/1990 de 3 d'octubre d'Ordenació General del Sistema Educatiu (LOGSE). Aquesta va iniciar el que s'anomena la Formació Professional Específica. Aquesta formació comprèn un conjunt de cicles formatius que tenen una organització modular de durada variable, constituïts per àrees de coneixement teòricopràctiques en funció dels diversos camps professionals. Els cicles formatius seran de grau mitjà i superior depenent de la qualificació que es consideri necessària pel professional que hagi d'exercir una especialitat determinada.

El currículum dels cicles formatius de formació professional específica s'estableix tenint present les necessitats generals de qualificació de cada àmbit professional detectades a l'Estat Espanyol. També estableix les diverses mesures que permeten la seva adequació a les necessitats específiques de l'àmbit socioeconòmic dels centres docents.

Un cop realitzades diverses avaluacions sobre l'anomenada reforma experimental, el curs 97/98 s'implementen a Catalunya els Cicles Formatius i amb ells el que és objecte d'estudi d'aquesta tesi doctoral, el Cicle Formatiu de Grau Superior d'Animació Sociocultural (CFGS d'ASC d'ara endavant), dins la família Professional de Serveis Socioculturals i a la Comunitat.

La titulació de Tècnic Superior en Animació Sociocultural¹ (TASOC d'ara endavant) ja fa deu anys que va sortir al món laboral a Catalunya, amb l'antecedent del Mòdul Professional d'Animació Sociocultural, que ja en fa disset. Creiem que és un bon moment per a fer balanç i aturar-nos a analitzar i reflexionar diferents qüestions al voltant d'aquest perfil professional.

Al ser una professió relativament nova i amb una formació específica recent, sorgeixen algunes preguntes que són les que donen peu i guien aquesta tesi:

- Quants titulats com a TASOC estan exercint en aquests moments la seva professió a Catalunya? Estan treballant en allò per a que s'han format?
- Com perceben la formació rebuda? S'adequa la formació a les competències que necessiten a l'hora de treballar?
- Quins llocs de treball estan ocupant?, en quins àmbits i en quina tipologia d'empreses, institucions o entitats estan contractats?
- Per a desenvolupar quines funcions i quines tasques?
- En quines condicions laborals estan contractats? Quins problemes es troben a l'hora de treballar?

¹ Per tal d'alleugerir el text, no s'especifica el femení d'articles i substantius referits a les persones. Des d'ara es vol fer palès que sempre que es faci referència als TASOC, professionals, professors, tutors, animadors, usuaris... es fa per igual a homes i a dones. S'utilitzaran els noms genèrics sempre que sigui possible, tot i això en alguns casos es farà servir el masculí com tradicionalment s'ha vingut fent, sense entendre-ho com un acte de discriminació, sinó com un acord per tal d'alleugerir la lectura.

- Quin reconeixement professional tenen? Quines necessitats formatives i associatives?

Tots aquests aspectes són els que es desgranaran al llarg d'aquesta investigació, que està organitzada en tres parts:

La primera, consta de cinc capítols els quals descriuen el marc teòric de l'animació sociocultural (ASC d'ara endavant), el seu concepte, l'evolució històrica, la figura professional de l'animador sociocultural, la seva formació i professionalització, on fonamentar la posterior investigació. Aquesta revisió de la literatura ha servit per a:

- Situar l'estudi en un marc conceptual
- Definir les poblacions i les mostres objecte d'estudi
- Identificar informants clau
- Identificar constructes, variables, especificadors i a categoritzar.

La segona part fa referència al disseny de la recerca i a la metodologia d'investigació. Es concreten els models metodològics i els paradigmes on ens situem, les variables, indicadors i identificadors a precisar, els diferents actors implicats, les poblacions i mostres amb les que treballarem i els instruments emprats. Una vegada s'han obtingut els resultats de forma quantitativa, s'indaga en els perquè des de la veu dels propis protagonistes, els quals donaran el valor interpretatiu als resultats obtinguts des d'un enfoc qualitatiu.

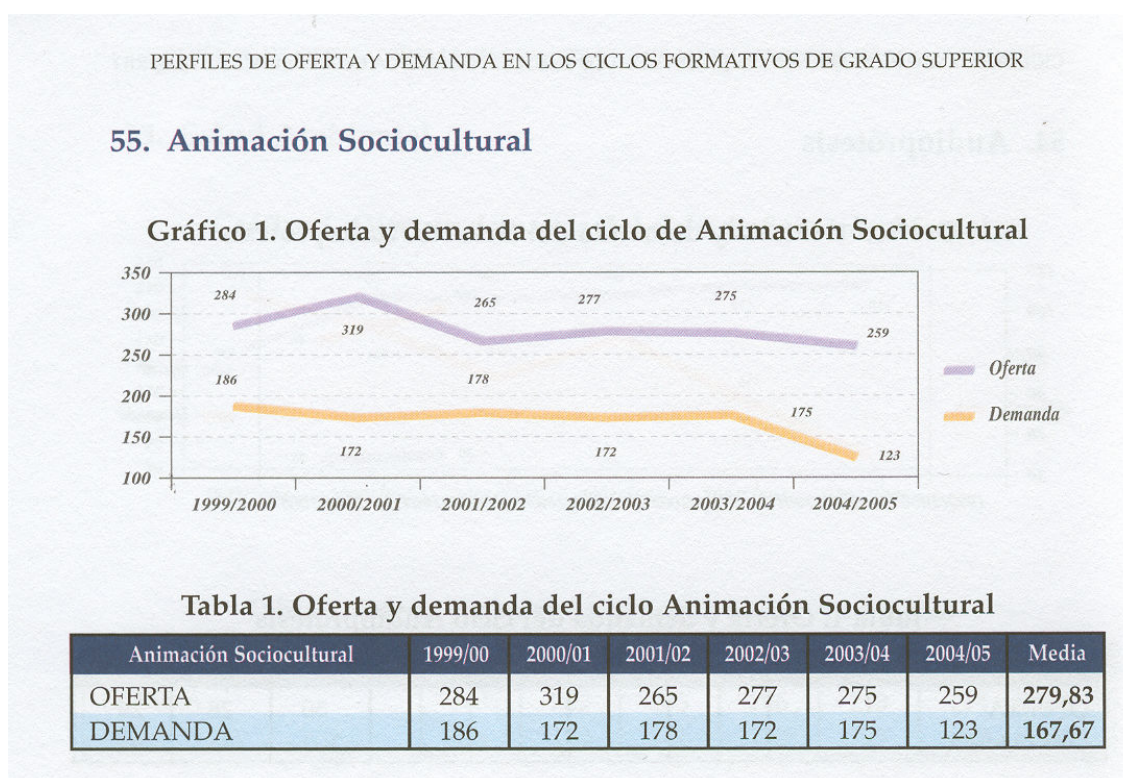
Una darrera part portarà a l'anàlisi de les dades obtingudes i als resultats que se'n desprenen. Es confrontaran i es relacionaran fins obtenir reflexions i conclusions sobre la situació actual del TASOC en el mercat laboral i dels seus àmbits de treball. Es conclou el treball amb propostes de millora i perspectives de futur.

0.1 JUSTIFICACIÓ

Mentre es detecta en tots els estudis prospectius de mercat que l'animació sociocultural és un futur nínxol d'ocupació, es corrobora la davallada de matrícula que ha sofert aquest cicle formatiu, tant a Catalunya com a altres comunitats espanyoles.

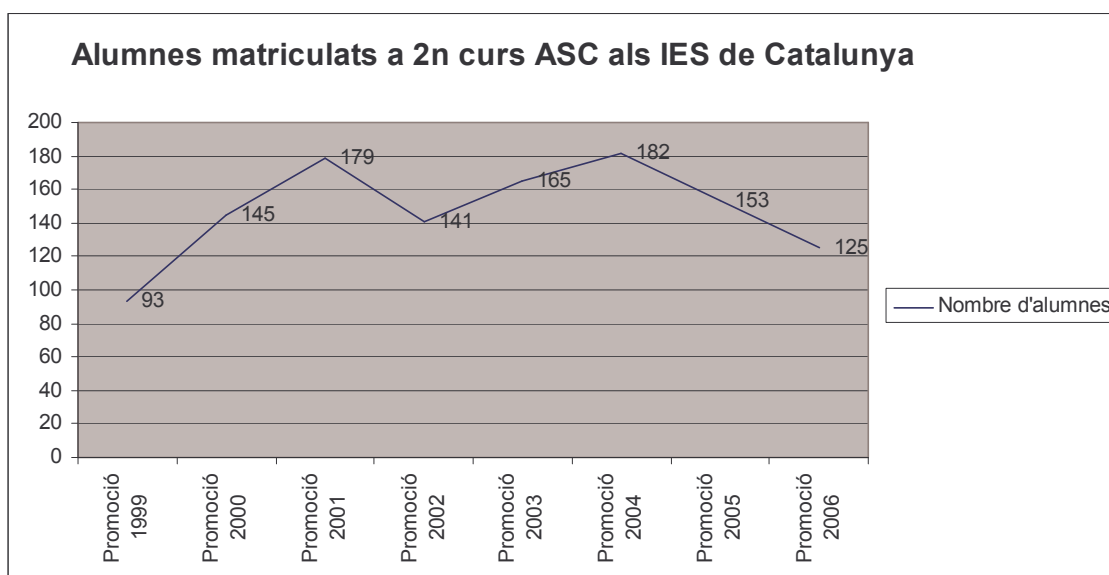
En un estudi realitzat per Vicente Hernández² l'any 2005 a la comunitat de Madrid, es pot comprovar aquesta davallada progressiva de la demanda, havent una oferta superior a aquesta, tal com demostra el gràfic núm. 1.

Gràfic 0.1: Oferta i demanda del cicle d'ASC a la Comunitat de Madrid.



A Catalunya, se segueix en la mateixa línia. Després de l'increment del nombre d'alumnes fins la promoció de l'any 2001 (amb deu IES formadors i 179 alumnes graduats), hi ha una davallada el 2002 i fins el 2004 el nombre de graduats ascendeix fins arribar als 182 graduats). A partir d'aquí el nombre de graduacions va descendent fins a comptabilitzar els 125 graduats el 2006 en nou centres. El curs 2007-2008 només queden set centres que graduen 158 alumnes.

² Hernández Franco, V. (2005, p. 190). És el director del projecte ORION, un observatori permanent de les preferències acadèmiques i professionals dels estudiants de secundària de la Comunidad de Madrid.

Gràfic 0.2: Demanda del cicle d'ASC a Catalunya.

Font: Dades proporcionades pel Departament d'Educació de la Generalitat de Catalunya

En un estudi anterior de la mateixa autora (Figueras, 2008) es demostra la idoneïtat del currículum formatiu per a aquests professionals. També queda demostrada l'alta inserció que tenen en el món laboral, però no pas en ocupacions relacionades amb l'animació sociocultural. Amb aquestes dades a la ma, caldria esperar molt millors resultats d'inserció en la feina per a la qual els TASOC s'han preparat, atenent als estudis de mercat i a la alta satisfacció que els provoquen els estudis del Cicle Formatiu. De manera que les causes de la baixa inserció laboral en l'àmbit de l'animació sociocultural s'hauran de cercar en altres elements fora del currículum formatiu i fora de la preparació, formació i motivació d'aquests professionals.

Es pretén, doncs, que aquesta investigació sigui una eina per a la reflexió del què està passant en el camp de l'animació sociocultural. Es vol veure partint de la formació i professionalització inicial dels TASOC, com s'han situat aquests professionals en el món laboral i saber els perquè de les dificultats d'inserció en el camp professional que s'ha estudiat.

La finalitat última d'aquest treball és obtenir tota una sèrie de dades al voltant de la professionalització de l'animador sociocultural que es podran utilitzar per a millorar la seva situació en el mercat de treball a Catalunya.

0.2 MOTIVACIONS

Des de la implementació del cicle formatiu hi he estat implicada com a professora d'educació secundària formadora de Tècnics Superiors d'Animació Sociocultural a l'IES-SEP³ Vidal i Barraquer de Tarragona. Aquest va ser el primer IES depenent del Departament d'Educació que va iniciar els estudis del Cicle Formatiu d'Animació Sociocultural (d'ara en endavant CFGS d'ASC) i l'únic IES experimentador del MP-3 de la mateixa especialitat.

Durant tots aquests anys he estat tutora dels diferents grups d'ASC, cosa que m'ha permès mantenir una relació de proximitat amb l'entorn laboral de la professió i en contacte directe amb els tutors de Formació en Centres de Treball (d'ara endavant FCT) i dels contractants. La gestió de la borsa de treball del CFGS d'ASC del nostre IES també ha estat una eina que m'ha permès copsar les demandes laborals i les condicions de contractació que s'ofereixen en aquest camp professional.

La proximitat amb els exalumnes que exerceixen com a professionals, les seves il·lusions de treballar en allò i per allò que s'han format i també el contacte amb alguns que han desistit en l'intent, m'ha encès la necessitat d'embarcar-me en el present estudi.

Aquesta necessitat, no respon només a interessos personals, sinó també del col·lectiu de professorat que formem els futurs professionals de l'animació sociocultural. Una bona part d'aquest professorat del CFGS d'ASC de Catalunya ens trobem any rere any durant el curs escolar en diferents reunions, jornades, trobades i activitats. Cal dir que el professorat sempre ha estat recolzat i estimulat per les persones que han ocupat els càrrecs de Tècnics responsables de la Família de Serveis Socioculturals i a la Comunitat on s'inclou el cicle. Durant aquests deu anys s'han anat desvetllant dubtes, inquietuds, hipòtesis, evidències que han fet veure la importància d'esmerçar un temps a la recerca per a poder reflexionar i millorar la pràctica diària.

Amb totes aquestes motivacions, vaig iniciar la present tesi. Un cop dissenyat el pla de treball i el cronograma, amb el director varem decidir que una bona estratègia per a desenvolupar-la fora demanar una llicència d'estudis retribuïda al Departament d'Educació. La llicència em va ser concedida durant el curs 2007-2008 amb el títol "Anàlisi del currículum formatiu a partir de la inserció laboral del Tècnic o Tècnica Superior en Animació Sociocultural". Durant aquest període vaig efectuar l'estudi descriptiu dels TASOC i l'anàlisi de les seves actuacions professionals que formen part d'ambdues recerques.

La present tesi pretén fer una aportació en el camp de l'animació sociocultural, ja que al romandre la formació específica dels Tècnics en Animació Sociocultural fora de la universitat, hi ha pocs investigadors que es dediquin a fer estudis profunds de la tasca que s'està fent, tal com diu Xavier Úcar (2002)

³ IES-SEP respon a les sigles Institut d'Educació Secundària Superior d'Ensenyaments Professionals.

“Al encontrarse fuera de la universidad, la investigación en animación sociocultural parece estar seriamente comprometida. Es de esperar que aumenten y mejoren las prácticas de la intervención pero no está claro que haya investigación para profundizarlas y desarrollarlas” (p.20).

0.3 OBJECTIUS DE LA INVESTIGACIÓ

L'objectiu general d'aquesta tesi consisteix en realitzar un estudi descriptiu dels graduats en Tècnic Superior d'Animació Sociocultural a Catalunya i de la seva formació, professionalització i inserció laboral, per tal de poder millorar l'adequació al món laboral.

Objectius específics:

1. Elaborar un marc teòric actualitzat de l'ASC basat en les aportacions de diferents autors que doni suport a la recerca empírica.
2. Descriure el recorregut formatiu i de professionalització inicial dels TASOC a Catalunya.
3. Descriure quines són les característiques dels llocs de treball que estan ocupant actualment els TASOC que s'han inserit en el món del treball, obtenint dades de la inserció laboral en aquest camp.
4. Identificar quines són les causes de la baixa inserció laboral en animació sociocultural i en ocupacions relacionades.
5. Identificar les actuacions professionals (funcions i tasques) que desenvolupa el TASOC en el seu lloc de treball.
6. Caracteritzar la inserció laboral segons els diferents àmbits d'intervenció.

És d'esperar que aquests objectius plantejats aportin dades sobre la figura de l'animador sociocultural i sobre el camp professional, de manera que puguin revertir en els processos formatius i millorar la inserció laboral.

1. FONAMENTACIÓ TEÒRICA

1.1 L'ANIMACIÓ SOCIOCULTURAL

Etimològicament la paraula animació ve d'ànima (vida, sentit, alè) i *ánimus* (motivació, moviment, dinamisme). Agafant-nos a l'etimologia de la paraula de la qual sorgeix, porta a precisar que tot procés que es denomini d'animació sociocultural, tendirà a incitar o estimular als individus a que prenguin protagonisme de la seva pròpia vida, per a que conjuntament amb altres creïn les condicions necessàries per a millorar la seva qualitat de vida. (Guillet, 2004)

1.1.1 Origen de l'animació sociocultural

Els primers processos d'animació sociocultural que es produeixen en la nostra societat sorgeixen com a producte de la necessitat a causa de les problemàtiques socials. És a França on sorgeix l'expressió "Animation Socioculturelle" a mitjans del segle passat, en un decret de la Direcció d'Educació Popular del Ministeri Francès l'any 1955.

L'individu viu immers a grans canvis econòmics, socials i tecnològics. Com a conseqüència, a més desajustaments, més necessitat d'intervenció per tal de poder contribuir activament a la transformació d'aquesta societat, ja que l'educació es veu desbordada per afrontar la complexa problemàtica (De Miguel, 1995). L'animació intercedeix per a pal·liar la marginació i les desigualtats socioculturals estimulando una cultura més activa i participant en el desenvolupament de la comunitat. Alguns autors (Ander Egg 1992, Ventosa, 1997), afirmen que l'ASC sorgeix a modus de resposta per a contribuir a solucionar els problemes del nostre temps.

Úcar (1994) afina una mica més quan diu que les primeres intervencions de l'animació sociocultural sí que van ser producte de la necessitat, responnent a desitjos naturals i necessaris. Tot i això, les intervencions actuals no tenen per que inscriure's solament dins el terreny de la necessitat, si no també en el terreny de l'interès o del desig, en el que anomena el camp de la llibertat.

Martín (1991), seguint Úcar, fa l'analogia amb la piràmide de les necessitats de Maslow. Diu que les intervencions socioculturals qualificades de producte de la necessitat respondrien als nivells 1 i 2 (necessitat fisiològiques i de seguretat), mentre que les intervencions socioculturals actuals respondrien a les necessitats socials, comunitàries i d'autorealització comunitària (nivells 3, 4 i 5).

Tot procés que es denomini d'animació sociocultural procurarà motivar a les persones a que siguin gestors del seu propi desenvolupament com a individus i com a éssers socials, per a que conjuntament amb altres creïn les condicions necessàries per a millorar la seva qualitat de vida i l'autorealització personal.

A l'Amèrica llatina, l'animació sociocultural sorgeix lligada a l'educació popular i als principis de Freire. Significa l'educació del poble, entès aquest com la part

de la societat més desafavorida tant econòmica com culturalment parlant. Intenta pal·liar les desigualtats de l'educació i la formació amb la finalitat de democratitzar el saber a través del canvi social progressista (Pérez, 2006).

1.1.2 Concepte d'animació sociocultural

Són moltes les definicions que s'han fet de l'animació sociocultural. La UNESCO l'any 1982 la defineix com un "conjunt de pràctiques socials que tenen com a finalitat estimular la iniciativa i la participació de les comunitats en el procés del seu propi desenvolupament i en la dinàmica global de la vida sociopolítica en la que estan integrats".

Una de les caracteritzacions més precises del terme la va realitzar A. Petrus (1989). Aquest autor opta per resumir en deu les característiques bàsiques de l'animació sociocultural (p. 249):

- És un element, un factor transformador de l'individu i la societat
- Serveix de via per a la participació ciutadana
- És un vehicle d'expressió ciutadana
- És un factor de motivació i estímul social
- Redueix els conflictes socials i grupals
- Crea consciència associativa i ciutadana
- Estimula a través de la vida associativa, la relació de cohabitació social
- Fomenta els valors culturals i l'esperit crític social
- Desenvolupa la informació i fomenta l'assessorament social
- Atén les necessitats socials bàsiques en regim de convivència

De Miguel (1995) recull varies definicions de diferents autors (Ander-Egg, Caride, De Castro, Cembranos, Pérez, Martín, Puig, Quintana, Viché...) En un intent de síntesi, i a partir de totes elles es podria dir que l'animació sociocultural és una metodologia que es tradueix en una intervenció sociocultural en un territori concret, que es desenvolupa sobretot durant el temps lliure de les persones, amb la finalitat d'estimular iniciatives i la participació de grups i comunitats per al propi desenvolupament i per a la transformació de la societat on són immersos.

Úcar en l'estudi publicat el 1994 sobre l'Estatut Epistemològic de l'animació sociocultural, entén aquesta com "l'instrument/metodologia d'intervenció en/sobre una realitat, i en tant que és una acció interventora que respon a una necessitat. L'animació es dirigeix a allò social, utilitza allò social com una de les seves metodologies i pretén ser social" (p.162). Diu també que "l'animació es dirigeix a allò cultural i és i pretén ser cultural; tot dependrà del col·lectiu on es vol intervenir i de les tècniques d'intervenció emprades". Segueix Úcar dient que "tant en la seva consideració social com cultural, l'animació sociocultural és una pràctica educativa global que s'efectua en les comunitats en forma d'accions socials i culturals... És un fenomen multidimensional" (p.163).

Està clar doncs, que l'animació a més d'intervenir en allò social intervé en allò cultural. I no solament en el camp de les necessitats, tal i com va ser en els seus inicis, si no també en el camp de les llibertats, entès com allò que motiva i que sorgeix del desig, de l'interès i que se'n gaudeix⁴. En aquests moments, l'animació sociocultural la podem considerar com una metodologia transversal d'intervenció socioeducativa que pot ser utilitzada no només per les diferents professions d'allò social i de l'educació no formal, si no que darrerament també fa la seva entrada en el món de l'educació formal. Actualment és emprada ja per alguns mestres i professors com a eina per a la integració social, per a l'expressió individual i col·lectiva, per a la cohesió del grup, per a la resolució de conflictes, per a fomentar l'empatia, per a l'adquisició d'habilitats socials, per a la motivació cultural i per a la participació en la comunitat educativa⁵.

1.1.3 Principis i funcions de l'animació sociocultural

L'animació sociocultural se'ns presenta com una gran eina al servei de la societat. Disposa d'un potencial dinamitzador capaç de mobilitzar ciutadans tant a nivell personal com grupal fomentant la participació i creant noves possibilitats socials, culturals i educatives. Ajuda a reforçar la identitat de cada individu i de cada grup, donant recursos per a l'expressió i el desenvolupament d'iniciatives, a la vegada que ofereix canals de difusió. També és un element "transformador d'actituds i de situacions passives per actives, solitàries per solidàries, conformistes per creatives" (Ayuso, 2004, p.61).

Pérez i Pérez (2006) resumeixen l'essència de l'animació sociocultural sintetitzant els principis que la regeixen.

Quadre 1.1: Síntesi dels principis i funcions de l'animació sociocultural

Parteix de:	<ul style="list-style-type: none"> • La realitat de col·lectivitats i grups • La intervenció d'un animador
Es basa en:	<ul style="list-style-type: none"> • Mètodes actius i participatius • Metodologia d'intervenció • Intervenció conscient i intencional • Principi de la participació • Accions culturals • Pedagogies no directives
És:	<ul style="list-style-type: none"> • Una força ètica, alliberadora a partir d'una reflexió coherent de la realitat

⁴ A l'apartat 1.1.4.3 s'explica exhaustivament al que ens referim quan parlem de món de les necessitats i del món de les llibertats.

⁵ No entrarem en el debat de si mestres i professors estan preparats per a aquest tipus de tasques, el que és cert és que en aquest moment dins l'educació formal és necessari formar en aquests aspectes. De fet hi ha universitats que en els plans d'estudi de magisteri incorporen assignatures en aquesta direcció, com és el cas de la Universitat de Girona que proposa l'assignatura Escola i animació sociocultural de 4,50 crèdits.

<http://pserv.udg.edu/FitxesAssignatures/VistaPublica.aspx?IdCursAcademic=2008&IdAssignatura=3101MC0031&tab=1>

Implica:	<ul style="list-style-type: none"> • Dinamisme i desenvolupament social • Donar sentit i vida • Donar importància a la comunicació • Augmentar l'autonomia d'individus i grups
Persegueix:	<ul style="list-style-type: none"> • Incidir en la realitat social • Possibilitar al subjecte per a que es constitueixi en agent actiu de la seva formació i desenvolupament de la seva comunitat • La transformació social
Va cap a:	<ul style="list-style-type: none"> • Un ésser humà nou • La promoció social i humana • El canvi social

Font: Pérez i Pérez (2006, p.99)

Podem veure en aquest quadre com la funció primera de l'animació sociocultural és el canvi de la pròpia realitat cap a la transformació social. Un canvi que es pot donar des de la pròpia persona, en el sentit de creixement personal, o que es pot donar des del grup, llavors encaminat cap a un canvi social. El paper de l'animador serà de provocador i transformador d'actituds i situacions i sempre des de pedagogies participatives i no directives. Més endavant veurem les funcions de l'animador sociocultural.

1.1.4 Les polítiques culturals i l'evolució de l'animació sociocultural

A Europa, l'animació sociocultural sorgeix a partir dels moviments d'educació popular. La classe obrera pren consciència com a classe social, això unit als principis de l'Escola Nova origina les primeres pràctiques de desenvolupament comunitari. Aquestes pràctiques es reforcen després de la Segona Guerra Mundial, secundades per l'església, els partits polítics, el moviment laic i l'Escoltisme en el camp del jovent que potencien les metodologies i tècniques educatives pròpies de l'ASC: conscienciació, participació, dinàmiques de grup... (De Miguel, 1995; Hernández, 1997; Martín, 1999).

Durant els anys cinquanta, els governs europeus parteixen d'un concepte de cultura patrimonial pràcticament restringit a les arts i a la conservació del Patrimoni, sense incloure accions de tipus cultural. S'entén el concepte de cultura com un objecte de creació i gaudi d'una elit social que desenvolupa estratègies restringides a la protecció i conservació del patrimoni artístic. Això comença a canviar quan el Consell d'Europa proposa l'adopció de polítiques d'acció comunes encaminades a salvaguardar la cultura europea i fomentar el seu desenvolupament. Adopta l'animació sociocultural com a metodologia de la seva política cultural. L'animació es propaga i es desenvolupa, formulant les condicions mínimes per a l'exercici d'aquesta pràctica fins la formació dels seus professionals.

En la dècada dels seixanta s'inicia un canvi fonamental en les polítiques culturals⁶ i fa que s'emprenguin accions que permetran que els bens culturals arribin al major nombre de persones possible, iniciant el que entenem com a Democratització de la Cultura. El mitjà o estratègia bàsica per a dur a terme aquesta política cultural serà la difusió cultural i l'agent encarregat d'aquesta tasca serà el Gestor Cultural⁷.

La cultura difosa massivament, gràcies al desenvolupament dels mitjans de comunicació de masses i a través de la indústria cultural, va fer que l'oferta cultural i de serveis culturals s'incrementés i s'estengués territorialment. Però, a la vegada, no va ser capaç de poder arribar a determinades classes socials econòmica i socialment desafavorides i a on va arribar, ho va fer de manera estandarditzada i aliena a les necessitats i interessos concrets de les persones. En conseqüència, va reportar una certa apatia de la població convertint la cultura en un objecte de consum i els subjectes com a éssers passius restringint el seu paper a receptors.

Per tant s'havia de donar un pas més enllà, calia que es possessin els mitjans suficients per a que fossin els propis grups socials els que configuren la pròpia cultura, eliminant la passivitat de la població i donant-los protagonisme en el propi desenvolupament cultural, entenent la cultura com una dimensió més de l'autorealització personal i comunitària. A finals de la dècada dels setanta es viu un canvi en les polítiques culturals que porten cap a la perspectiva de la Democràcia Cultural, la qual pretén la participació de tots en la creació de la, o millor, les cultures. Es parteix de l'anàlisi de les realitats i dels contextos culturals, de la detecció de necessitats i de la definició de les demandes culturals latents i potencials, en les quals l'animador sociocultural serà el mediador i dinamitzador de les iniciatives, de la creació, de l'expressió i de la vivència lúdica de la cultura. S'intenta que el subjecte participi activament i sigui el creador de la seva pròpia cultura, que dissenyi les accions culturals des de dins amb la finalitat de satisfer les seves necessitats i interessos. Passa de ser consumidor a creador. L'agent encarregat d'aquesta tasca serà l'Animador Sociocultural.

L'any 1976, la Conferència de Ministres de Cultura Europeus reunida a Oslo, va resoldre que la política dels seus ministeris s'hauria d'inspirar en la perspectiva de la Democràcia Cultural recomanant als governs l'aplicació de l'extensa varietat de tècniques pròpies de l'animació sociocultural per a dur a terme aquesta transformació, articulant els mètodes que permetran a cada individu desenvolupar les seves potencialitats en el seu propi context comunitari.

⁶ Gràcies també a la declaració de la UNESCO sobre els Drets Culturals

⁷ Hi ha divergència de nomenclatures, mentre que alguns autors l'anomenen gestor cultural, d'altres l'anomenen animador cultural. Actualment la majoria d'autors entenen el gestor cultural com el professional que a través del disseny i execució de projectes expressius, creatius i comunicatius pretén optimitzar els recursos culturals disponibles, a la vegada que ha de permetre també la creació i recreació cultural com experiències viscudes de la comunitat i afavorir la producció de bens culturals mitjançant la difusió i comunicació. La concepció d'animador cultural s'identifica amb la Democràcia Cultural, el qual, com veurem, es preocupa més de les relacions socials i dels processos de participació i expressió que es generen a través de la intervenció. (Calvo, 2002). Veure quadre 1.2 a l'apartat 1.1.5.2 .

La Declaració de Bremen (1983) dóna un impuls a l'organització de la cultura des de l'àmbit local amb una forta aposta per les polítiques de proximitat dels municipis que proposen noves formes de participació en la vida cultural, atenent a iniciatives individuals i col·lectives de la ciutadania, amb una clara aposta per escoltar els joves, amb propostes per al turisme cultural i amb noves formes de finançament de les activitats culturals.

El 1997 es publica el famós Informe mundial de Cultura y Desarrollo “Nuestra Diversidad Creativa” que planteja un canvi radical en les visions sobre el desenvolupament. Aquest informe, resultat dels treballs de la Comisión Mundial de la Cultura y el Desarrollo, sintetitza els debats que han originat una nova noció de creativitat que dóna alternatives als múltiples aspectes culturals del desenvolupament: drets culturals de les minories, pluralisme i competència en els medis de comunicació, els drets i paper de la dona i la possibilitat d'una ètica compartida. L'any següent el Pla d'Acció sobre les Polítiques per al Desenvolupament celebrat a Estocolm, situa la política cultural com un component central de la política de desenvolupament⁸.

En l'Informe sobre el Desenvolupament Humà publicat pel Programa per a les nacions Unides per al Desenvolupament (PNUD) de l'any 2004 titulat “la llibertat cultural en el món divers d'avui”, es destaca l'ampli potencial de la humanitat en crear un món més pacífic i pròsper si s'incorpora el tema de la cultura a la pràctica i la teoria més convencional del desenvolupament. El document estableix que la llibertat cultural constitueix una part fonamental del desenvolupament humà “la llibertat cultural és que la gent pugui viure i ser allò que escull... és un dret humà i un aspecte important del desenvolupament humà, i per consegüent, digne de l'acció i atenció de l'Estat” (p.6).

El IV Fòrum d'Autoritats Locals de Porto Alegre reunit a Barcelona en el marc del Fòrum Universal de les Cultures aprova el maig del 2004 l'Agenda 21 de la Cultura⁹. És el primer document amb vocació mundial que aposta per establir les bases d'un compromís de les ciutats i els governs locals per al desenvolupament cultural. El propòsit de l'Agenda 21 de la cultura és contribuir a formular respostes als reptes del desenvolupament cultural dels pobles, elaborant acords que defensin la diversitat cultural i recalquin la importància de la creació i la participació cultural de la societat.

Aquests darrers anys s'ha intentat passar de la cultura de masses a la cultura popular, entesa com a cultura del poble. Un tipus de cultura col·lectiva, democràtica i concreta, elaborada des de les inquietuds populars i socials que implica pluralisme, creativitat, autonomia i participació. De fet, l'aparició d'una no exclou la desaparició de l'altre. Actualment comparteixen espais i de vegades poden confluir en el desenvolupament d'estratègies i activitats col·laborant en determinades intervencions segons els interessos de cada un

⁸ <http://www.gestioncultural.org.ar/wp-content/uploads/2008/08/plan-de-accion-sobre-politicas-para-el-desarrollo.doc>

⁹ http://www.agenda21culture.net/docu_agenda.htm

dels agents que en elles participen. Alguns autors com Bolívar (2001) i Gimeno (2001), han parlat de la *Glocalització Cultural* de l'inici del tercer mil·lenni.

Segons Casacuberta (2007), "actualment ens trobem en la necessitat d'afavorir l'encontre i el diàleg entre les polítiques socials i les culturals amb la finalitat d'establir les línies estratègiques que ajudin a definir les noves polítiques comunitàries i de proximitat" (p.7). Seguint el mateix autor, en referència a les polítiques socials, estan apareixent, entre d'altres, dos grans reptes: la cohesió social i la connectivitat. Pel que fa al primer, cal dir que davant d'una societat diversa, la cohesió social té un gran repte tant per a governants com per a tota la comunitat. Cohesió entesa com el respecte a la diversitat, la igualtat de drets i deures de totes les persones, evitant l'estandardització i cercant un model de convivència on tothom s'hi senti còmode. Pel que fa a la connectivitat es tracta que a través de la identitat de la comunitat i del sentiment de pertinença de l'individu, els pobles i ciutats sàpiguen relacionar-se i obrir-se al seu entorn immediat i llunyà.

En la vesant estrictament cultural, també es perceben dos nous reptes: la diversitat cultural i la sostenibilitat cultural. En relació amb la diversitat cultural, la societat reclama una major diversitat de respostes a les seves necessitats; per tant cal trobar mecanismes per a que tothom pugui accedir i expressar-se culturalment. Pel que fa a la sostenibilitat cultural es refereix a la concertació i corresponsabilitat entre el sector públic i privat que passa, sens dubte, per un treball en xarxa. Els principis que inspiren aquest nou model de política cultural són: el dret de l'individu a la cultura, la interculturalitat com a forma de relacionar-se i expressar-se (Casacuberta, 2007). L'animador sociocultural serà l'agent encarregat de fer realitat aquest model de política social i cultural.

1.1.5 Àmbits d'intervenció de l'animació sociocultural

Tot i que es poden trobar diferents punts de vista entre autors¹⁰, hi ha una tendència bastant generalitzada a identificar tres grans àmbits en l'animació sociocultural (Quintana, 1993; De Miguel, 2002; Ventosa, 1997; Viché, 2008). Ho ratifica el Consell d'Europa dient que l'educació, la cultura i la societat són les fonts de l'ASC. De manera que les tres modalitats predominants d'intervenció de l'animació sociocultural des d'una perspectiva global són: l'educativa, la cultural i la social. Diem des d'una perspectiva global, per que es poden trobar experiències i iniciatives en les interseccions dels tres camps.

1.1.5.1 Àmbit de l'educació

L'animació sociocultural és un procés educatiu. S'emmarca dins de l'educació no formal, entesa com una educació generada a partir d'experiències entre

¹⁰ Com puntualitza Calvo (2002), alguns autors (Froufe i Sánchez, Marzo...) afegixen a aquesta classificació una quarta modalitat: la socioeconòmica. Es tracta d'aquella ASC centrada en dinamitzar els col·lectius que volen accedir al mercat de treball des de diferents fórmules d'autoocupació o autogestió. Aquesta perspectiva pot englobar-se dins de la modalitat social.

individus i grups i el seu entorn. En molts casos va relacionada amb moviments educatius que s'han preocupat per la formació, d'infants, joves i adults, i que un dels seus referents més important ha estat i és l'educació en el temps de lleure.

La pràctica de l'animació sociocultural es dona generalment durant el temps lliure de les persones, o sigui, el que queda després d'haver satisfet les necessitats vitals i socials que té l'ésser humà. El temps de lleure està íntimament relacionat al concepte d'oci, el qual l'entendrem com la forma d'utilitzar el temps de lleure que accentua el valor de la llibertat davant al de necessitat i promou que l'individu gaudeixi i es desenvolupi mentre realitza una determinada activitat que l'omple i el fa créixer com a persona.

Tradicionalment el terme d'educació en el lleure s'ha referit en relació a la infància i joventut, però davant dels canvis sociològics que ha sofert en els darrers anys la nostra societat, aquest terme s'ha ampliat a altres segments de població i a períodes que van més enllà del temps de vacances.

Els seus espais d'actuació característics acostumen a ser en ludoteques, colònies, esplais, campaments, centres de vacances, granges-escoles... Canvis en el concepte de l'educació han fet, gràcies a la seva enorme versatilitat i capacitat d'adaptació i contextualització que l'ASC projecti també les seves actuacions en contextos i activitats típiques i pròpies del sistema educatiu formal, de l'estil de setmanes blanques i setmanes culturals, intercanvis i agermanaments intercentres, àrees d'extensió universitària, o colònies escolars per posar alguns exemples.

1.1.5.2 Àmbit cultural

A l'apartat on s'ha parlat sobre l'animació sociocultural i les polítiques culturals (1.1.2), ja s'ha vist l'evolució que aquestes han tingut al llarg de la nostra història recent. Entendrem l'animació sociocultural i la gestió cultural, com dues formes complementàries de treballar els projectes culturals. Com ja s'ha dit, la primera posa l'èmfasi en les relacions socials dels processos de participació i expressió que es generen a través de la intervenció, mentre que la segona se centra en el producte que difon o promociona entre la població.

En el següent quadre s'expressa de forma sintètica les diferències que es poden trobar entre l'animació sociocultural i la gestió cultural (Etxeberria, Trilla i Úcar, 1994, p.273).

Quadre 1.2: Diferenciació entre animació sociocultural i gestió cultural

	ANIMACIÓ SOCIOCULTURAL	GESTIÓ CULTURAL
Fonamentació	Visió antropològica de la cultura (el que l'home fa)	Visió pragmàtica de la cultura (relacionat amb art i creativitat)
Marc contextual d'acció	Fonamentalment l'administració pública i societat civil	Fonamentalment el mercat i l'administració pública
Actuació prioritària	En el món de les necessitats i també de la llibertat	En el món de la llibertat
Objectiu terminal	Autonomia personal i comunitària	Culturització i desenvolupament de la creativitat
Concepció del subjecte	Participant	Creador / espectador
Objecte de l'acció	Les relacions humanes com a intercanvi i posta en comú de la cultura	La cultura com a producte (artístic) humà (de creació difusió i intercanvi)
Espais d'acció	Centres cívics, casals, associacions, clubs, etc.	Museus, teatres, auditoris, sales d'exposicions, etc...
Filiació acadèmica	Educació social (professió educativa) ¹¹	Humanitats (professió cultural)

Font: Etxeberría, Trilla i Úcar (1994, p.273)

Les accions que es desenvolupen actualment en l'àmbit de la cultura, cada cop més posen l'èmfasi en les activitats culturals que permetran la participació de la població. És a dir, parteixen del grup o comunitat i compleixen funcions relacionades amb la dimensió cultural, tals com el foment de la identitat cultural, el desenvolupament de la creativitat, l'expressió cultural, participació cultural i artística.

Augmenten també les propostes i idees que sorgeixen entorn la promoció cultural, ja que s'ha vist en la cultura una gran eina per al desenvolupament endògen del territori (turisme rural, turisme cultural, creació de museus entogràfics, ecomuseus, foment de festes i tradicions ja siguin de nova creació, recuperades o tradicionals, expressions artístico-culturals genuïnament autòctones, les artesanies, els festivals, etc.). La cultura compleix una funció social directament relacionada amb el desenvolupament econòmic dels pobles i comarques i és capaç de generar riquesa. S'entén per tant la cultura com un motor de canvi en el desenvolupament econòmic i humà (Comissió Mundial sobre Cultura i Desenvolupament, 1996)¹².

¹¹ Els autors especifiquen Educació social, tot i que actualment hi ha altres graduacions com la de Tècnic Superior en Animació Sociocultural.

¹² Conferència pronunciada per Lourdes Arizpe, Subdirectora General del sector de la Cultura de la UNESCO, amb el títol "Propuestas de la Comisión Mundial de Cultura y Desarrollo. Nuestra diversidad creativa" Cartagena de Indias 1996 i que tindrà continuïtat en el famós Informe Mundial de Cultura y Desarrollo: "Nuestra Diversidad Creativa", del qual ja se n'ha parlat i que planteja un canvi radical en les visions sobre el desenvolupament. http://www.lacult.org/docc/PROP_COM_MUND_CULT_DES.doc

Aquests plantejaments entorn al binomi cultura i desenvolupament, constitueixen per a l'animació sociocultural un important punt de mira en el que conflueixen la seva dimensió social i cultural. Les idees de participació, mobilització, identitat cultural, capacitat crítica, etc. que acompanyen aquests nous plantejaments de la intervenció cultural, són coincidents amb els trets que defineixen la dimensió cultural i social de l'animació (Calvo, 2002). Així es converteixen en àmbits d'intervenció per a l'animació sociocultural.

1.1.5.3 Àmbit social.

Es tracta d'aquells processos d'ASC que se centren en el treball comunitari i el desenvolupament de la comunitat. La intervenció en aquest àmbit promou la mobilització ciutadana a partir de la generació i foment de grups, associacions i equipaments orientats a la participació social i a l'empoderament¹³ de la comunitat i dels seus membres.

Froufe (1998) la defineix com "un procés d'acció socioeducativa que intenta, mitjançant les tècniques de l'animació sociocultural, la sensibilització, la dinamització i la participació de tots els membres de la comunitat en la transformació de la seva realitat global" (p.31)

Compartim la idea d'Úcar (2005) de distingir dos mons dins la intervenció en una comunitat. Per un costat el que ell anomena el de les llibertats (sorgides de l'interès o el desig), que treballa amb grups i comunitats per a la millora i enriquiment de la vida sociocultural i la participació ciutadana dins la vida quotidiana. Per altra banda el de les necessitats, referint-se a la intervenció dirigida a persones o grups que requereixen una atenció especial degut a la seva inferioritat de condicions per a poder desenvolupar-se d'una forma normalitzada (persones drogodependents, immigrants, dones maltractades, infància en risc, persones en exclusió social...).

Es pot parlar de dues vessants dins d'aquest àmbit (Ventosa, 1997):

- a) La vessant comunitària que fomentarà la participació, l'associacionisme i el desenvolupament local, millora de les relacions humanes dins la comunitat...
- b) La vessant socioeducativa y assistencial que s'ocuparà de la inserció i integració de grups i individus amb actuacions de tipus compensatori o de caràcter pal·liatiu, animació amb col·lectius de problemàtica social i necessitats especials.

Les iniciatives de l'acció comunitària es poden generar des d'un grup de veïns, d'una associació, d'una institució, d'un individu o d'un professional que a partir d'unes raons (ja sigui des de la necessitat o des del gaudi) s'organitzen i actuen.

¹³ Del mot anglès "empowerment", aconseguir poder, força.

1.1.6 L'animació sociocultural a Espanya i Catalunya

A Espanya i Catalunya, les primeres referències relacionades amb l'ASC les podem trobar a la segona meitat del s. XIX a l'empar dels ateneus populars, els quals pretenien objectius pedagògics, culturals, cooperativistes i de lleure vers els seus associats. Ja entrat el segle XX, amb la Segona República, es creen les Misiones Pedagógicas (1931) que sota la filosofia de la Institución Libre de Enseñanza emprenen l'encàrrec de fer arribar la cultura al poble, especialment a nuclis urbans. Abraçaven tres aspectes: el foment de la cultura general (mitjançant biblioteques mòbils, projeccions cinematogràfiques, representacions teatrals, concerts, exposicions viatgeres...), l'orientació pedagògica i l'educació ciutadana. No es fa difícil relacionar aquests tres aspectes amb els tres àmbits propis de l'animació sociocultural: el cultural, l'educatiu i el social. (Lalana, 1999).

La Guerra Civil va acabar amb aquesta i d'altres experiències de l'estil (el Museo Pedagógico Nacional, les colònies escolars) i fins a finals dels anys 50 totes les activitats d'aquest tipus van quedar sota el control de l'Església Catòlica i amb un fort matís assistencial.

Com a la resta d'Europa, l'ASC com a tal, neix a Espanya i Catalunya al voltant dels anys 60. Apareix com una metodologia per a tractar els problemes que comporta aquesta societat post industrial de la que ja s'ha parlat. No s'utilitza pròpiament el nom d'animació sociocultural, però aquesta pràctica social era utilitzada per diferents moviments socials i educatius, generalment associats a l'educació en el temps de lleure, com l'escoltisme, els serveis de colònies i vacances, les parròquies, col·lectius de foment de la cultura popular, casals i clubs de pobles i barris... sempre de la ma de l'Església.

Després de la dictadura, a mitjans de la dècada del 70, es va prenent consciència de la importància de la participació ciutadana per al propi desenvolupament de la comunitat. Aquesta conscienciació es dona com a ressò del Maig del 69 francès, esperonada per interessos partidistes i pel ressorgiment de l'interès per a la recuperació de la cultura popular. El 1976 es crea la Subdirección de Animación Cultural i el 1978 la Dirección General de Desarrollo Comunitario. A l'entrar a formar part del Consell d'Europa, Espanya incorpora totes les iniciatives i directrius que van arribant en referència a l'animació sociocultural (Lalana, 1999).

Amb l'arribada de la democràcia i dels primers ajuntaments democràtics a tocar de la dècada dels 80, es generen accions culturals, socials i propostes de lleure diferents de les que s'havien conegut fins ara. L'ambient de llibertat que es respira fa que s'impulsi l'associacionisme, es creïn Fundacions, Centres Cívics, Casals culturals, Universitats Populars, Esplais, s'incrementi l'oferta de colònies de Vacances i s'ampliï la Xarxa d'Albergs de Joventut entre altres esdeveniments. L'animació sociocultural avança acceleradament.

A la dècada dels 80 l'animació sociocultural arriba al seu punt àlgid. L'administració local comença a impulsar projectes d'animació sociocultural

amb l'objectiu de potenciar la participació ciutadana i l'associacionisme. Ajuntaments i institucions comencen a contractar persones que exerceixen de dinamitzadors en àrees de cultura, joventut, festes o afers socials. Molts líders de moviments socials i del món associatiu passen a treballar a les institucions públiques i a l'administració local, que substitueixen les seves mancances formatives per grans dosis de militància i voluntarisme (Úcar, 1992). Sorgeixen algunes escoles de formació d'animadors tot i que un gran volum de projectes està en mans del voluntariat.

Ja és en els al llarg dels 90 quan apareixen dues formacions reglades i professionalitzadores, una des de la universitat, l'educador social i l'altre des de la formació professional, el tècnic en animació sociocultural¹⁴. Aquesta dècada ha estat una etapa de professionalització i de reconeixement de l'animació sociocultural com a estratègia metodològica d'intervenció socioeducativa. A la vegada, però es percep una aturada de les iniciatives socioculturals, la burocratització i la institucionalització donen una imatge d'anquilosament de noves idees i propostes.

En aquesta darrera dècada (la primera del segle XXI), el fenomen de la globalització provocat per l'obertura dels mercats, les possibilitats de les tecnologies de la informació i la comunicació, la immigració i la facilitat de mobilitat de les persones ha fet donar una nova empenta a iniciatives socioculturals. La societat s'ha trobat amb la l'obligació d'afavorir encontres i diàlegs entre polítiques socials i culturals encaminades cap a l'acceptació d'una interculturalitat com a forma d'expressió i relació. La necessitat de cohesió social i de participació ciutadana ha fet que l'administració local reprengui amb força iniciatives amb la finalitat d'establir línies que ajudin a definir noves polítiques comunitàries i de proximitat. Es desenvolupen experiències participatives, ja sigui des de la democràcia participativa, des de l'educació o fins i tot des de la investigació. Tot això es tradueix amb un fort renaixement de l'animació sociocultural.

De fet, sota el meu punt de vista, en aquesta dècada, Espanya i Catalunya han entrat en l'univers fred que planteja la tesi de Guillet (2006). Aquest autor, seguint l'evolució de l'animació sociocultural a França, parla de dos universos de l'animació que els concreta en dues grans corrents:

a) Per un costat l'univers calent que a França l'emmarca fins a finals dels setanta. Aquesta corrent té la funció de promoció, de desalienació, d'alliberació. És l'auge de la reivindicació en contra dels efectes del sistema dominant, arrelada en el moviment social i actua contra el conformisme, la burocràcia i la tecnocràcia. Es tracta de la pedagogia de la creativitat, de la innovació i de la participació, en la qual l'animació és la vida del grup, del barri, de la ciutat, de la població en general.

b) L'altre univers, el fred, Guillet percep que a França comença als anys vuitanta. Corrent que té la funció de conformisme i control social. Amb iniciatives de resultats vagues, sense relació amb els costos i sense suport clar

¹⁴ Se'n parla més exhaustivament en l'apartat 1.3.3

de la població. Es multipliquen les estructures intermèdies que només actuen en les conseqüències i no en les causes profundes de les desigualtats. L'animació viu sumida en falses aparences, la no directivitat en la que s'inspira resulta difícil d'aplicar en les institucions que intervé. En paraules de Guillet (2006) "És una insidiosa forma de control social, un lubricant que perpetua a una societat immòbil, funcionant en el sentit de la transmissió d'un ordre emès des de la cúspide de la piràmide social i no a la inversa" (p.44).

És cert que en aquests moments hi ha un canvi de posicionament important. El paper de l'animador ha passat de l'agitació social i la rebel·lia, a la cohesió social, a la reducció de conflictes, a la canalització de les energies cap a la integració i el consens. Només des del voluntariat i del treball en del tercer sector (parlem del teixit social organitzat) es pot ser revolucionari. El fet que la contractació d'animadors socioculturals estigui en aquests moments de forma majoritària en mans del primer sector, burocratitza i tecnocratitza l'animador, posant-lo al servei de la llei, la norma, la reglamentació amb una estructura tècnico-administrativa dirigida per polítics.

1.2 L'ANIMADOR SOCIOCULTURAL

En aquests moments, "l'animació sociocultural ha esdevingut una necessitat. Ha passat de ser considerada quelcom marginal a la seva institucionalització. Amb això es potencia una nova modalitat pedagògica, i un nou model d'intervenció cultural que va perfilant les seves finalitats, objectius, mètodes, programes i conformant un nou tipus d'educador: l'animador sociocultural" (De Miguel, 1995, p.21)

Molts autors s'han dedicat a definir el rol, les funcions, el perfil, els valors, els trets de la personalitat, les diferents tipologies de l'animador (J.M. Puig, M. Viché, J.M.. Quintana, E. Ander Egg, M.A. Gonzalez Sánchez, P. Besnard...) Fora de definicions, en aquest apartat, s'intentarà concretar tot el possible el camp d'acció d'aquest professional tot i que s'observen alguns obstacles que no facilitaran aquesta tasca:

- És una ocupació molt jove en el nostre país. Les intervencions socioculturals de forma mínimament estructurada comencen als anys seixanta i no tenim una professionalització específica dels animadors fins aquests darrers deu anys. En la regulació del sector s'hi està treballant, i encara queda molta feina per fer.
- És un fenomen multidimensional, com ja s'ha dit. Té una dimensió educativa, social i cultural, això fa que tingui gran varietat de camps d'actuació. Podem trobar animadors socioculturals amb ocupacions molt variades, tot i que la metodologia de treball té uns trets comuns.
- Té una gran variació de públic al que s'adreça. Com que s'adreça a tota la població, aquesta té característiques molt diferents, ja sigui per l'edat, pels interessos o per les necessitats. Això fa que les intervencions que es dirigeixen a cada grup siguin molt diferents i variades unes d'altres, i que moltes vegades no siguin intercanviables.
- Està en permanent evolució atenent als constants i ràpids canvis de la nostra societat i als problemes que en ella es poden generar. Ha de donar resposta a les necessitats socials, per tant no té altre alternativa que ser una professió viva i dinàmica.
- La personalitat de l'animador no és aliena a la seva tasca. Igual que d'altres professions que treballen directament amb les persones, certes qualitats humanes són imprescindibles per exercir amb èxit la seva feina. Aquestes qualitats es poden potenciar amb la formació, però hi ha d'haver una predisposició en la pròpia personalitat.
- És una professió complexa, en el sentit de les múltiples funcions i tasques que un animador ha de realitzar. Des de funcions informatives i orientatives, passant per funcions dinamitzadores de tracte amb grups i individus, funcions d'organització i gestió de recursos i funcions planificadores i avaluadores de la tasca.

- Hi ha heterogeneïtat de cursos i nivells formatius tant dintre del nostre país com fora. Això porta a confusions a la societat en general i sobretot als contractants, perjudicant en última instància als propis professionals.

1.2.1 Qui és l'animador sociocultural

Atenent a la definició sintetitzada anteriorment sobre animació sociocultural, es defineix a l'animador com aquell professional que exerceix una intervenció sociocultural i educativa en un territori concret, animant processos individuals i/o grupals amb una rica gamma de procediments i tècniques adequades a les fites proposades.

És un educador que du a terme amb professionalitat la seva tasca de desenvolupament comunitari, fonamentada en una preparació i formació permanent, que ha d'estar avalada per entitats formatives, reconegudes per la societat. Les eines que utilitza principalment per a dur a terme la seva tasca són: el dinamisme, la participació, la creativitat, el sentit crític i l'espontaneïtat.

La intervenció de l'animador sociocultural pretén que cada persona prengui part activa en els processos de creació i innovació cultural i social amb la finalitat d'incidir en el desenvolupament comunitari d'un territori. També vol facilitar processos de comunicació i participació entre grups de ciutadans que s'autoorganitzen per donar resposta als seus interessos personals i socials. (Cacho, 1998)

Guillet (2006) proposa el neologisme "Animactor strategicus" per a definir millor el caràcter actiu de l'animador. Diu que l'animador és un estrateg que ha de combinar els recursos que té a l'abast i amb ells establir una estratègia que li permetrà aconseguir un objectiu, ja sigui organitzar un projecte, gestionar una situació, fer contactes... "Ser un estratega és determinar els mitjans que permetran canviar la situació de partida per a obtenir la realització de l'objectiu final". L'animador, segueix Guillet, "és un facilitador de relacions capaç de comprendre els reptes socials d'una associació, d'un barri i d'una col·lectivitat local. La seva tasca serà ajudar a que cada individu pugui dur a terme la seva funció dins l'escena social i actuar-hi en funció dels seus interessos i dels seus desitjos, sempre amb una perspectiva de promoció i desenvolupament social" (p.162).

1.2.2 El perfil de l'Animador Sociocultural

L'animador sociocultural ha de respondre a la tasca que li és encomanada, i com s'ha anat veient, aquesta és complexa i de molta responsabilitat. Això fa que es requereixi en l'animador una sèrie de qualitats humanes i professionals determinades.

Són molts els autors que han definit el perfil de l'animador sociocultural (De Miguel, Martín, Quintana, Ander-Egg, Viche, Puig, Froofe i González,...) tot i que poden veure l'animador des d'angles diferents, tots coincideixen que ha de

ser una persona molt madura, amb molt bones habilitats comunicatives i socials, amb sensibilitat per al tracte humà, amb una important capacitat d'empatia i d'escolta i amb una gran creativitat i esperit crític. Tot això sumat a la competència tècnica i metodològica.

Alguns autors, com Quintana (1993) filen més prim entrant en aspectes molt concrets de caire actitudinal: “elimina l'agressivitat, no genera estats d'ansietat, facilita la formació de sentiments d'autoestima, és sincer accepta que li senyalin les errades,...” (p.173). De Miguel (en Pérez Serrano, 2000), en les conclusions a que arriba després de fer un estudi per identificar trets personals que han de caracteritzar l'animador sociocultural assenyala aspectes que considerem importants com “capacitat d'iniciativa, perseverança, constància, serenitat, flexibilitat, entusiasme”, d'altres que considerem que poden ser un valor afegit al perfil de l'animador, però no necessàriament imprescindibles com “sentit de l'humor, altruista o bondadós” i encara unes altres característiques que de cap manera podem considerar trets definitoris del perfil de l'animador sociocultural com són “la competitivitat, l'elegància i el fet de no tenir defectes físics” (p.16). Precisament la competitivitat es contraposa habitualment a la cooperació que sí que creiem que és una important qualitat de l'animador en tant i quan que ha de crear xarxes de treball on els membres col·laborin entre ells. Tampoc no estem d'acord amb l'elegància, l'animador ha de tenir un aspecte correcte, però no necessàriament ha de ser elegant, deixarem aquesta qualitat per a altres perfils professionals. Per últim, si la discapacitat que pugui tenir un animador, no impedeix que faci la seva tasca, quin altre impediment pot haver-hi?

Com es pot veure, doncs, els requeriments per a l'animador sociocultural són múltiples i diversos, ja que s'hi combinen trets de la personalitat amb aptituds, actituds i formació. Es podria entrar aquí en les disquisicions de si un animador neix o es fa. És evident que (com en moltes altres professions) per a animador no tothom serveix. Segons Quintana (1993) i en la mateixa línia que Ander-Egg:

“es tracta d'una de les professions que més clarament exigeix unes actituds concretes, que no tothom posseeix. Animador es neix. Les aptituds bàsiques d'una persona són innates, ja que van lligades al seu temperament. És cert que es poden cultivar mitjançant l'aprenentatge i l'exercici però això té uns límits precisos. Més que entestar-se a aconseguir tal o qual aptitud que un desitja, és millor atènyer-se a les disposicions naturals i aprofitar-les professionalment”. I acaba dient que “obstinar-se en una professió per la que no se serveix és una temeritat” (p.174).

Molts altres autors plantegen que els animadors no tenen per que néixer amb unes habilitats innates, sinó que aquestes es poden aprendre al llarg del procés formatiu. Toni Puig (1994) basa l'aprenentatge en la pràctica del dia a dia per a poder desenvolupar-se com a professionals: “el màster d'animació sociocultural mai podrà atorgar-lo cap universitat. Només el regala una llarga experiència plena de resultats” (p.120).

Val a dir que, certament, la predisposició d'algunes persones a determinades habilitats pot ajudar a fer més fàcil el treball, de la mateixa manera que pot passar en altres professions o ocupacions. Per la nostra banda, pensem que l'animador en part neix, però sobretot es fa i estem plenament d'acord amb Toni Puig que la pràctica quotidiana i l'experiència directa en el lloc de treball és el que fa adquirir les habilitats necessàries. Partint d'aquesta premissa, entendrem que en tota formació de l'animador hi haurà d'haver una part pràctica important, directament lligada al món laboral. A més aquesta pràctica haurà de ser de gran qualitat, atès que pot marcar des de bon principi una manera de fer.

Un cop el futur animador comença a formar-se, anirà descobrint ràpidament que la tasca de l'animador no és només un assumpte de bona voluntat. S'ha dit que ha de ser una persona extravertida, sociable, comunicativa, amb empena organitzativa, capaç de manejar grups i amb molta iniciativa, i tot això amb facilitat, èxit, satisfacció personal i sense problemes. A més d'aquestes aptituds és necessari un saber teòric i pràctic. Hi ha tota una metodologia darrera que cal conèixer i practicar.

1.2.3 Funcions i tasques de l'Animador Sociocultural

Les funcions i tasques que un animador sociocultural du a terme poden ser molt variades d'un professional a un altre. Aquí s'hi barallen diferents variables. Una variable és el nivell professional el qual està relacionat amb el tipus d'estudi necessaris per desenvolupar certes competències. Tal com es veurà més endavant, hi ha diferents nivells professionals i cada nivell hauria de capacitar per a dur a terme unes funcions determinades. Altres variables són el tipus de població al que dirigeix la seva actuació, les necessitats i els interessos d'aquesta població, l'àmbit de l'animació on es treballa, l'espai territorial, l'equipament des de on s'exerceix la tasca o fins i tot el sector de contractació (administració, empresa o tercer sector). Tot i així, hi ha unes funcions que són generalitzables per a qualsevol lloc on l'animador treballi.

Es poden trobar diversos estudis sobre les actuacions professionals dels animadors socioculturals els quals descriuen de forma més o menys detallada quines són les seves funcions (Ander-Egg, 1989; Quintana, 1993; De Miguel, 1995; Cacho, 1998; Martín, 2000; Ayuso, 2004, Figueras 2008). Cada autor, però, les descriu des de diferents concepcions de professionals dins del món de l'animació i les classifica des de diferents punts de vista.

Seguidament, compararem algunes d'aquestes funcions. Començarem amb la proposta de Quintana (1993, p.170), que proposa el següent llistat:

- Facilitar la relació personal entre els membres de l'equip d'animació
- Promoure actituds cooperatives entre les persones
- Despertar un desig de participació
- Acollir iniciatives col·lectives i canalitzar-les
- Suscitar un sentit crític davant la situació social

- Ajudar al grup a saber plantejar els seus problemes.
- Ser agent de canvi social mitjançant propostes d'actuació del grup
- Motivar al grup, comunicar il·lusió i confiança
- Aclarir els objectius on arribar
- Coordinar les activitats
- Oferir els recursos tècnics necessaris
- Aconseguir que els implicats en l'acció la coneguin, la sentin, la vulguin i la sàpiguen realitzar
- Donar mètodes, no camins ni solucions
- Promoure una autocrítica del treball realitzat
- Vetllar pel clima del grup i ajudar a superar eventuais conflictes

S'ha de tenir en compte que el moment en que Quintana recull aquestes funcions, no hi ha encara una formació reglada al respecte i tampoc una professionalització com l'entenem gairebé vint anys després. Les funcions que descriu, denoten un animador que està al costat de les persones. Allò més important del treball que es realitza és el procés i no el resultat. Es posa més èmfasi en el creixement personal i del grup que no pas en el compliment d'uns objectius prèviament marcats. Podem dir que aquestes funcions se situen en l'univers calent del que parla Guillet.

De Miguel, pocs anys després (1995), en sintetitza i afegeix algunes funcions més:

- Potenciar les relacions interpersonals
- Promoure o cobrir necessitats dels col·lectius ciutadans
- Potenciar la participació i el desenvolupament de programes
- Fer veure els problemes col·lectius com a propis i cercar vies de solució
- Crear actituds de cooperació
- Ajudar al grup a solucionar els seus problemes i a la seva transformació
- Coordinar activitats
- Oferir els recursos tècnic necessaris, harmonitzar la realitat amb l'acció
- Planificar, coordinar i avaluar programes d'intervenció.

Aquí ja es comença a detectar un cert canvi, amb inclusió de funcions més tècniques com planificar, coordinar, avaluar. Hi ha una planificació a priori d'allò que es pretén fer, amb tota una metodologia de treball al darrera que guiarà les tasques de l'animador sociocultural.

En estudis més recents com el de Martín¹⁵ (2000), que parteix dels llocs de treball en animació sociocultural sense parar esment en la formació del

¹⁵ En el qual aprofundim a l'apartat 1.5 Altres investigacions relacionades.

professional que els ocupa o el de Figueras¹⁶ (2008) amb tècnics superior en animació sociocultural, notem canvis substancials. S'abandonen funcions més properes a les persones i facilitadores de relacions per tasques més tecnològiques que requereixen una formació específica de l'animador. Actualment, a més de l'atenció directe, s'avalua, es programa, es fa investigació social, detecció de necessitats, es gestionen recursos i tot això amb una elevada burocratització de les accions: cal documentar-ho tot. És de cabdal importància difondre el que es fa i el domini de les noves tecnologies pren un paper rellevant. Aquestes tasques i funcions se situen en l'univers fred de les tesis de Guillet.

1.2.4 Els espais professionals de l'Animador Sociocultural

Els espais d'intervenció en els que se situa el treball de l'Animador Sociocultural són plurals i diversificats degut a totes aquelles raons que s'han esmentat en començar aquest capítol (diversitat d'àmbits d'actuació, públics diferents, necessitats canviant, múltiples funcions, perfils heterogenis). S'han fet diversos inventaris atenent a múltiples variables: àmbits específics i no específics, tipus de programes, col·lectius a qui van dirigits, nivell professional, l'estatus, el context, àmbit geogràfic... el ventall és enormement gran, les classificacions difuses i les fronteres borroses.

Cal, doncs tenir present la dificultat d'establir delimitacions nítides entre espais laborals en l'animació sociocultural. No hi ha un únic criteri que s'utilitzi per establir la classificació sinó que convencionalment se n'usen diversos a la vegada.

Per a respondre a la qüestió que ens ocupa d'identificar on es fa animació sociocultural, no creiem necessari fer una relació exhaustiva de totes i cadascuna de les propostes de classificació dels diferents autors (Quintana, 1993; Petrus, 1994; Ventosa, 1997; Argamenteria, 2004; Pérez Serrano, 2004; Figueras i Grau, 2007). Sí s'ha de dir, però, que alguns d'ells quan parlen de l'animador sociocultural tenen la mirada posada en formacions determinades: l'Educador Social, Tècnics Superiors en Animació Sociocultural. Altres estudien els espais professionals des d'una visió més àmplia, sense centrar-se un perfil professional determinat, sinó partint de les funcions de l'animació sociocultural en general.

L'animació sociocultural no delimita el camp en funció dels destinataris ni de la seva situació. Les persones amb qui es treballa es poden trobar en situació de conflicte o no i fa èmfasi a la idea de participació.

Seguidament es presenta els que des del nostre punt de vista són els espais professionals de l'animació sociocultural. Partim dels tres àmbits d'intervenció amb la subdivisió de les dues vessants de l'àmbit social dels que ja s'ha parlat abans. Una l'hem anomenat del desenvolupament comunitari i l'altra de l'assistència socioeducativa amb la intenció de donar un major èmfasi a la

¹⁶ El qual forma part d'aquesta recerca.

paraula socioeducativa que a la paraula assistencial. El terme assistencialisme es considera com un simple pal·liatiu que en la majoria dels casos no comporta la solució de les problemàtiques socials dels individus o grups més desafavorits.

Més endavant es podrà discutir quins professionals és més adient que actuïn en quins àmbits o espais. S'aniran situant sobre el paper aquests espais professionals, no sense que hi pugui haver solapaments entre uns i altres al fer una inevitable barreja entre equipaments, programes i funcions. També es troben punts de contacte entre àmbits que a la pràctica no serà viable classificar-los ja que en molts casos dependran del caire que li doni el professional o els propis usuaris.

Quadre 1.3: Espais professionals de l'animador sociocultural

ÀMBITS	ESPAIS PROFESSIONALS	
ÀMBIT DE L'EDUCACIÓ	<ul style="list-style-type: none"> • Lleure de Gent Gran: casals, esplais, residències... • Cases de colònies, campaments, camps de treball... • Gestió d'albergs de joventut • Activitats en establiments turístics: parcs, càmpings, hotels • Activitats extraescolars a centres escolars, setmanes blanques, setmanes culturals • Activitats paraesportives: bicicletades, caminades, jocs esportius... • Dinamització del lleure juvenil: informadors juvenils, oci alternatiu, tallers de consum responsable... • Ludoteques, casals, esplais, clubs... • Aules de natura, granges-escola i equipaments d'educació mediambiental. • Suport a activitats en els Camps d'Aprenentatge • Dinamització del lleure en empreses • Dinamització d'aules d'extensió universitària • Dinamització del lleure en centres sanitaris de llarga estada 	
ÀMBIT CULTURAL	<ul style="list-style-type: none"> • Equipaments socioculturals: cases de cultura, clubs, ateneus... • Equipaments culturals: teatres, espais d'assaig, sales d'exposicions,... • Suport a la producció tècnica de festes i espectacles • Activitats en equipaments culturals (museus, biblioteques, ecomuseus, jaciments, arxius...) • Dinamització de la cultura popular • Intervenció en projectes de desenvolupament cultural • Àrees de cultura i festes dels ajuntaments 	
ÀMBIT SOCIAL	Vessant de desenvolupament comunitari	<ul style="list-style-type: none"> • Gestió de/en Centres Cívics • Intervenció en plans comunitaris i d'entorn • Participació ciutadana • Campanyes de conscienciació a la població • Associacionisme • Fundacions i ONG • Agents de Desenvolupament Local • Programes d'educació i sensibilització mediambiental • Mediator cultural
	Vessant de l'assistència socioeducativa	<ul style="list-style-type: none"> • Residències assistides • Hospital i Centres de Dia • Centres d'acollida i protecció i tutela de menors • Centres o institucions penitenciàries • Centres d'acollida i atenció a dones maltractades • Centres i aules d'acollida i atenció a immigrants • Programes d'educació compensatòria • Pisos tutelats i centres substitutoris de la família • Tallers i centres de reinserció social • Serveis socials de base • Serveis d'atenció especialitzada en domicili • Centres especialitzats en tractament de drogodependències i reinserció de drogodependents • Tallers i centres ocupacionals • Atenció socioeducativa d'adults

Font: elaboració pròpia

1.2.5 L'acció de l'animador sociocultural

L'ASC és un procés intencional orientat a l'acció que se sol traduir en un projecte d'intervenció. És possible interpretar aquest projecte com una forma d'actuar sobre la comunitat però, només té un sentit ple quan és interpretat com una intervenció en i des de la pròpia comunitat. Per tant, "la participació dels membres de la comunitat és una finalitat bàsica". (Calvo, 2002, p.109)

Un cop queda clar que l'animador sociocultural treballa per a la comunitat, des de la comunitat i amb la comunitat, es pot parlar que la metodologia que li serà pròpia. Ha de ser eminentment activa, amb projectes que parteixen de l'anàlisi de les necessitats. Ha de conèixer a fons els seus desitjos, anhels, afers i problemes en consonància amb els recursos i possibilitats dels que disposa aquesta comunitat. Puig diu gràficament, que "l'animador sociocultural no és un home o dona de despatx i de reunió" (Puig en AAVV, 1994, p.120) en el sentit que ha de treballar des de la base, al costat dels individus, grups, associacions i només des de l'horitzontalitat podrà diagnosticar i donar resposta.

Per això li caldrà una reflexió i investigació continuades, de manera que s'haurà d'inscriure en les pràctiques de la investigació-acció entesa no només com un mètode d'investigació, si no que sobretot és una forma d'apropar-se i comprendre els fenòmens socials i educatius. Això implica que es tracta d'un procés orientat a la millora de la pràctica des de dues vessants: per un costat des de la millora dels resultats en el que es fa, i per l'altre, des de la perspectiva del perfeccionament de les persones i col·lectius amb els que es treballa (Pérez, 1997)

1.2.6 Professionals i/o voluntaris

En el nostre país els primers animadors exercien la seva tasca de forma voluntària o semi voluntària, amb un marcat caràcter militant. Cobrien les necessitats socials a partir de les pròpies experiències i coneixements, amb molt bona voluntat i amb grans dosis d'il·lusió. Podien ser persones amb una certa formació pedagògica i cultural interessades en el desenvolupament social i cultural de la pròpia comunitat o en un interès pedagògic cap a individus o grups socials. Per això no és estrany que dins de la pràctica de l'animació, i per la seva pròpia essència, trobem sovint una convivència entre professionals i voluntaris. (De Miguel, 1995; Lalana en Martín, 1999).

L'animació basada en el voluntariat té molts aspectes positius: dinamisme, espontaneïtat, coneixença dels micromedis on s'actua; però també pot tenir aspectes negatius com la falta de fonamentació teòrica, la manca de preparació tècnica o poca rigurositat en el treball (De Miguel, 1981). Els voluntaris seran els agents que amb formació o sense ella, no estan acreditats per a l'exercici professional del treball que realitzen, pel que desenvolupen les seves tasques de forma voluntària sense esperar cap mena de compensació econòmica en forma de sou.

Per a complir, però, les exigències de la democràcia cultural cal, una professionalització en i de l'animació sociocultural ja que l'ètica de la professió ajudarà a evitar els riscos de la desigualtat entre les persones. A més cal capacitació tècnica per dotar de coneixements, metodologies i estratègies que facin possible l'avaluació d'objectius i que promoguin la investigació-acció. En el moment en que es fa necessari que s'acrediti la capacitació tècnica, estarem parlant de professionalització (Caride, 2008)

Per professionals entendrem aquells agents que havent rebut una formació tècnica reglada sustentada per un conjunt de coneixements (científics, tècnics, metodològics...), estan acreditats per a l'exercici professional i reben una compensació econòmica per a desenvolupar la seva tasca. Però no n'hi ha prou amb això, també cal definir un codi deontològic, cal que hi hagi alguna associació que agrupi els professionals per establir models i normes d'ocupació i que vetlli pels interessos del col·lectiu i cal la consecució del reconeixement públic.

Sovint el treball del voluntari i del professional presenten molts elements en comú, és per això que en el camp sociocultural la capacitació dels professionals ha de ser clara, ha d'ajudar a situar les seves funcions i ha de fer-ho sense perdre de vista la gran aportació del moviment del voluntariat en aquest camp. No s'ha d'oblidar que una de les tasques dels professionals de l'ASC és la promoció del voluntariat. El voluntariat és una important estratègia amb la qual poden comptar els animadors socioculturals per a desenvolupar projectes i experiències. Però mai el voluntariat ha de substituir els serveis i recursos que l'administració ha de posar a disposició de la ciutadania, ni per encobrir llocs de treball estables i permanents.

1.3. LA FORMACIÓ DE L'ANIMADOR SOCIOCULTURAL

1.3.1 Evolució de la formació en animació sociocultural

Al no haver-hi una formació específica en aquest camp, la formació dels primers animadors va ser assumida per les mateixes organitzacions que promouien els projectes. Els mateixos moviments i associacions es van veure obligats a forjar els seus propis projectes de formació. Els continguts formatius podien ser força diferents, però fonamentalment anaven orientats a reflexionar i construir sobre la pràctica, experimentant algunes tècniques i recursos que s'obtenien a partir de l'intercanvi d'experiències. De fet, formació i pràctica van anar intensament lligades. (Miró, 2007)

Institucions catalanes que van dur a terme aquests tipus de formació a Catalunya són: l'Escola de l'Esplai de Barcelona (1960), ABAST (1979), IMAE (1979), TRAÇ (1980), Escola del BAIX, NEXES o els "Cursos de Formació de Caps" del moviment Escolta, anomenats escola FORCA o FOCA segons si depenen dels Escoltes Catalans o dels Minyons Escoltes i Guies Sant Jordi. Tots, amb plantejaments i plans d'estudis força diferents. (Lalana, 1999)

Com ja s'ha apuntat anteriorment, amb els plantejaments de la *Democràcia Cultural*, es fa imprescindible una formació específica, a partir de les necessitats d'aquests professionals. A Catalunya es creen les Escoles d'Educadors en el Lleure Infantil i Juvenil¹⁷, de caràcter municipal i autonòmic, que imparteixen cursos de Pedagogia del Lleure i Animació Sociocultural. El mateix succeeix en altres indrets de l'Estat espanyol, tals com Múrcia, Madrid, València, Galícia... Amb l'aparició d'aquestes escoles, l'animació es referma, es va perfilant la figura de l'animador i es reconeix professionalment. El 1986 es fa el primer estudi sobre la formació dels animadors, es van detectar uns cinquanta centres de formació a tota Espanya (López de Ceballos, 1988).

1.3.2 Els nivells de formació en animació sociocultural

Igual com en altres disciplines, actualment en l'animació sociocultural es troben diferents nivells de formació que poden anar des de coneixements bàsics a coneixements altament especialitzats, passant per coneixements fàctics i teòrics. El 1985, el Consell de la CEE elabora una correspondència de qualificacions de formació professional, amb la classificació de cinc nivells de formació¹⁸. Actualment dins del món de l'animació sociocultural, a Catalunya i

¹⁷ ORDRE de presidència del 25-11-81 i del decret posterior 213/1987 de 9 de juny sobre el reconeixement d'Escoles d'Educadors en el lleure Infantil i Juvenil.

¹⁸ Veure a l'annex 1 els diferents nivells formatius i de qualificació de la UE. Actualment, des de l'abril del 2008, s'està treballant amb els EQF (The European Qualifications Framework). És una iniciativa de la Unió Europea per a crear un servei de traducció dels nivells de certificacions i aprenentatges entre els Estats membres de la UE amb la finalitat de facilitar les homologacions entre els països de la comunitat. Té vuit nivells de referència i quan estiguin consensuats, substituiran als que aquí presentem. La recomanació va entrar en vigor l'abril del 2008 i s'estableix l'any 2010 com a data límit per a que els països realitzin les

Espanya, es poden trobar els següents nivells de formació reconeguts que avalen un grau d'assoliment de la qualificació professional.

1.3.2.1 El nivell I

El nivell I proporciona competència en un conjunt reduït d'activitats d'execució simple i d'adquisició ràpida que requereixen pocs coneixements teòrics i limitades capacitats pràctiques. La formació corresponent és l'escolaritat obligatòria i una certa preparació tècnica no formal.

Aquests darrers anys el Departament d'Educació, dins del que anomenem Formació Professional Ocupacional (FPO) ha autoritzat a alguns centres i a entitats a impartir diversos cursos ocupacionals en l'àmbit de l'ASC i del temps de lleure. Un dels tants és un PGS (Programes de Garantia Social¹⁹) d'Auxiliar de jocs i activitats lúdiques finançat pel Departament de Treball. Els PGS són ensenyaments no reglats dirigits a nois i noies que no han assolit l'ESO i que els proporciona una formació bàsica i professional que els permeti incorporar-se al món laboral. En acabar el curs l'alumne/a rep un certificat d'aprofitament que n'acredita les competències generals i professionals assolides. El currículum es distribueix en 750h teoricopràctiques (que inclouen formació bàsica, formació professionalitzadora, formació laboral, tutories i orientació i formació complementària) i 125h de pràctiques a empreses.

Cal tenir en compte que tots els cursos que s'ofereixin de la FPO poden ser reconsiderats atenent el mercat de treball i les necessitats de coordinació amb la FP reglada establerta per la LOGSE. La certificació d'aquests cursos correspon a un nivell professional I.

1.3.2.2 El nivell II

El nivell II proporciona competències en un conjunt d'activitats professionals amb la capacitat d'utilitzar instruments i tècniques pròpies. Es tracta d'un treball d'execució que pot ser autònom en el límit d'aquestes tècniques. Requereix coneixements dels fonaments tècnics i científics de la seva activitat amb unes capacitats pràctiques específiques.

A Catalunya el 1987 es regulen i s'estableixen els programes per a la formació i preparació d'Educadors en el Lleure Infantil i Juvenil²⁰. aprovats per la

correspondències entre els seus sistemes nacionals de qualificacions i l'EQF. Es poden consultar a: http://en.wikipedia.org/wiki/European_Qualifications_Framework

¹⁹ A partir del curs 2008-2009 els antics PGS passen a denominar-se PQPI (Programes de Qualificació Professional Inicial). Actualment amp els PQPI no està contemplada aquesta especialitat.

²⁰ DECRET 213/1987 de 9 de juny de reconeixement d'escoles d'educadors en el lleure infantil i juvenil i la RESOLUCIÓ de 20 de juliol de 1987, per la qual s'estableixen els programes dels cursos de formació de monitors i directores d'activitats de lleure infantil i juvenil i els criteris per a la seva avaluació. La definitiva i en vigència actual és l'ORDRE de 3 de juliol de 1995, per la qual s'estableixen les etapes dels cursos de formació de monitors i de directores d'activitats de lleure infantil i juvenil.

Secretaria de Joventut. L'Escola de l'Esplai com a pionera, i altres organitzacions després, creen cursos de formació de monitors i directores d'activitats de lleure amb les acreditacions corresponents a la formació rebuda:

- **Diploma de monitor d'activitats d'educació en el lleure (“carnet de monitor”)**

El curs té una durada mínima de 275 hores de les quals 100 hores són de continguts teoricopràctics, 150 hores de pràctiques i 25 hores de treball personal. És condició per matricular-s'hi tenir com a mínim divuit anys i tenir una experiència mínima o estar en actiu en alguna entitat d'educació en el lleure. Aquesta darrera condició pot ser substituïda per un curs introductor. El diploma de monitor/a autoritza a exercir aquesta funció en colònies, campaments, rutes, camps de treball, etc.

Es tracta d'una formació molt dinàmica, eminentment pràctica amb l'objectiu de proporcionar eines i recursos. Acostuma a estar impartida per formadors procedents dels propis moviments i de la pràctica diària amb el suport de professionals i especialistes. Cada comunitat autònoma fixa el seu contingut, durada i reconeixement. Aquesta formació és no reglada i a Catalunya està reconeguda oficialment per la Secretaria de Joventut de Catalunya.

Fins el juny del 2008 s'han expedit a Catalunya 75.889²¹ diplomes de monitor de lleure. Això ens demostra que entre el jovent hi ha un alt interès en aquest tipus de formació.

1.3.2.3 El nivell III

El nivell professional III proporciona competències en un conjunt d'activitats professionals que requereixen el domini de diverses tècniques i que pot ser executat de forma autònoma. Reporta responsabilitats de programació, coordinació i supervisió de treball tècnic i especialitzat. Exigeix la comprensió dels fonaments tècnics i científics de les activitats i l'avaluació dels factors del procés i de les seves repercussions econòmiques.

Dins del món de la formació en l'àmbit de l'animació sociocultural en el nostre país està acreditat per dues formacions molt diferenciades entre sí pel que fa tipus de formació, durada i àmbits d'actuació.

a) Director d'activitats d'educació en el lleure

b) Tècnic Superior en Animació Sociocultural

a) Diploma de director d'activitats d'educació en el lleure

Estan regulats i s'estableixen en els mateixos programes per a la formació i preparació d'Educadors en el Lleure Infantil i Juvenil que els de monitors de

²¹ Dades proporcionades pel registre d'expedició de diplomes de la Secretaria de Joventut.

lleure. També és una formació no reglada i només autoritza a exercir aquesta funció en colònies, casals, campaments, rutes i camps de treball. Igual com els cursos de monitors, cada comunitat autònoma fixa el seu contingut, durada i reconeixement.

El curs té una durada mínima de 370 hores de les quals 170 són teoricopràctiques, 175 hores de pràctiques i 25 hores de treball personal. És condició per matricular-s'hi estar diplomad com a monitor, o tenir més de vint-i-tres anys abans d'iniciar el curs, acreditar una experiència suficient en l'exercici de l'educació en el lleure, segons criteri de l'escola i avalada per un director diplomad, i posseir el títol de batxillerat o formació professional de grau superior, o estar en possessió del títol de magisteri o en pedagogia o ciències de l'educació i acreditar la presència en actiu en una entitat d'educació en el lleure o experiència suficient en l'exercici de l'educació en el lleure segons criteri de l'escola i avalada per un director diplomad.

Fins el juny del 2008 s'han expedit a Catalunya 12.896 diplomes de director de lleure.

b) Tècnic Superior en Animació Sociocultural

L'entrada de l'animació sociocultural en l'esfera institucional de la formació reglada del sistema educatiu formal, apareix amb aquesta titulació.

A finals dels vuitanta, el Ministerio de Educación y Ciencia²² crea la titulació del Técnico de Actividades Socioculturales (TASOC) com a estudis dins de la Formació Professional Específica. Després d'un període d'experimentació en diferents comunitats autònomes, es va homologar aquesta titulació per a tot l'estat Espanyol. El 1995 s'estableix el currículum del títol de Tècnic Superior en Animació Sociocultural²³ consta de 1700 hores, de les quals 430 en són de pràctiques en empreses d'activitats de lleure i socioculturals. No hi ha unes diferències significatives entre el que proposa el Ministeri d'Educació i les diferents comunitats autònomes més enllà de variacions en la durada dels crèdits, la durada de la Formació en Centres de Treball i la introducció a Catalunya del Crèdit de Síntesi.

Com a trets generals, el currículum engloba els tres grans àmbits on se situa l'animació sociocultural que definiran els seus crèdits troncal²⁴, a més del crèdit d'organització i gestió d'una petita empresa d'activitats de lleure i socioeducatives. Cal destacar el crèdit de Formació en Centres de Treball

²² Publicat al BOE 304, del 20 diciembre de 1988, pel qual s'aprova de forma experimental el mòdul professional d'Activitats Socioculturals.

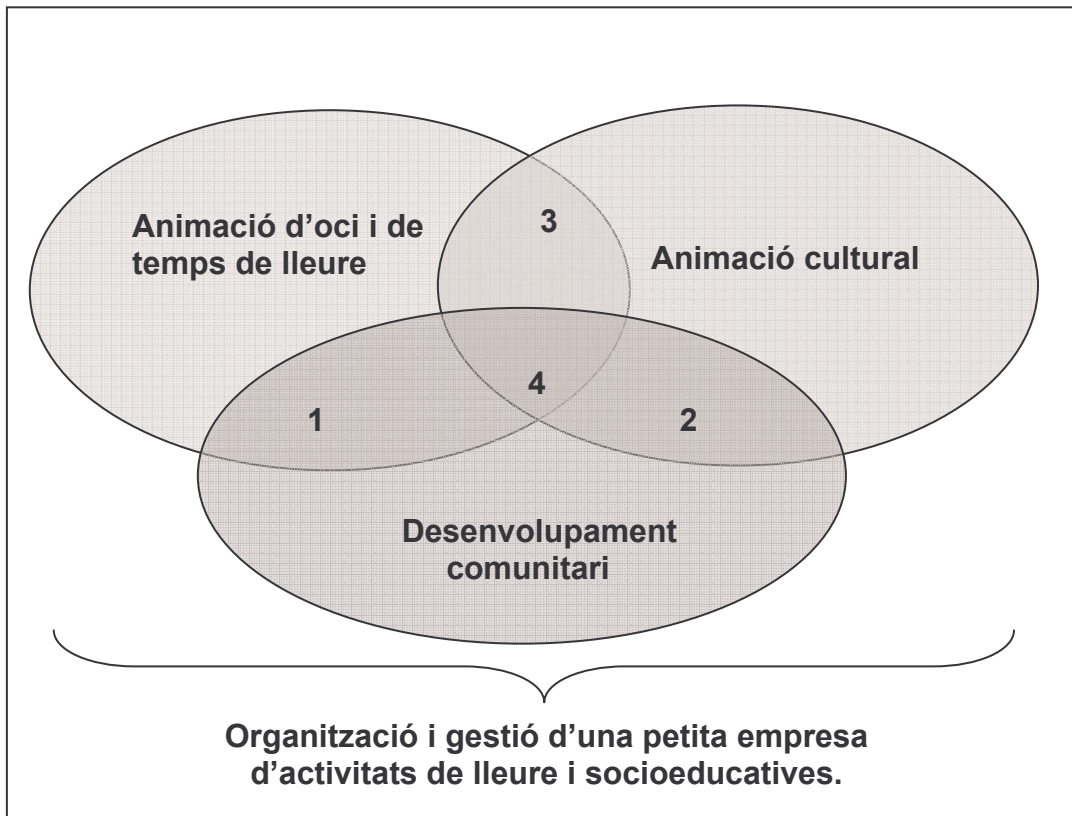
²³ Real Decreto 2518/1995, de 22 diciembre BOE 21 febrero 1996, núm. 45, Establece el título de Técnico Superior en Animación Sociocultural y las correspondientes enseñanzas mínimas. DECRET 183/1998, de 8 de juliol, pel qual s'estableix el currículum del cicle formatiu de grau superior d'animació sociocultural.

²⁴ Els crèdits en la FP a Catalunya s'entenen com a unitats organitzatives dels continguts del currículum. Cada crèdit pot tenir una durada temporal diferent. El crèdit d'animació de l'oci i el temps de lleure té 210h, el crèdit d'Animació cultural té 180h i el de Desenvolupament Comunitari unes altres 180h. Amb la implementació de la LOE desapareixerà aquesta nomenclatura per adoptar la de mòdul.

(FCT) es realitza en empreses o institucions del sector, amb les quals se signa un conveni de col·laboració a tres bandes (IES, empresa i alumne/a). Se'n fa un seguiment acurat

Seguidament presentem de forma gràfica els àmbits formatius del Cicle:

Figura 1.1: Els tres àmbits de l'animació sociocultural que recull el currículum del CFGS d'Animació Sociocultural com a crèdits troncal.



Font: elaboració pròpia a partir de Soler (1995)

Amb aquest esquema es pot copsar clarament com els tres àmbits són part d'un tot que és l'animació sociocultural. Moltes intervencions són clarament pròpies d'un àmbit o un altre, es pot exemplificar:

Per a l'animació d'oci i de temps de lleure: organitzar i gestionar unes colònies o campaments, programació d'activitats extraescolars, gestió de ludoteques...

Per a l'animació cultural: organització i suport a festes populars, organització d'activitats en museus, jaciments arqueològics, biblioteques, gestió d'equipaments culturals...

Per al desenvolupament comunitari: potenciació de l'associacionisme, disseny de campanyes de sensibilització, conscienciació ciutadana, promoció de la participació a la comunitat...

Però en molts casos, les intervencions s'interrelacionen entre sí sense poder definir clarament quan estem treballant en un àmbit o en un l'altre:

Intersecció 1: foment del lleure en la gent gran, programació d'activitats d'oci alternatiu per a joves, promoció d'activitats paraesportives per a la gent gran...

Intersecció 2: organització d'activitats d'interculturals, participació de les entitats en les festes de la comunitat, suport a iniciatives d'expressió artístiques de col·lectius específics...

Intersecció 3: oferta cultural en temps de lleure, creació d'espais per al foment de l'expressió artística, animació lectora des de biblioteques...

Intersecció 4: la intervenció més representativa d'aquesta intersecció seria el DCC (Desenvolupament Cultural Comunitari)²⁵ amb intervencions com el teatre de valors, el foto-veu, escultures comunitàries, curtmetratges reivindicatius...

El currículum d'aquest cicle formatiu el detallarem amb posterioritat. És un nivell mitjà de formació d'animadors, que ofereix una bona preparació teoricopràctica, amb molt de contacte amb el món del treball. Intenta no perdre's en disquisicions teòriques i pretén donar eines molt pràctiques per a la tasca quotidiana en els diferents àmbits de l'animació.

1.3.2.4 El nivell IV

Aquest nivell formatiu proporciona competències en un ampli conjunt d'activitats professionals complexes realitzades en una gran varietat de contextos que requereixen conjugar variables de tipus tècnic, científic, econòmic o organitzatiu per a planificar accions, definir o desenvolupar projectes, processos, productes o serveis. La qualificació obtinguda d'aquesta formació implica coneixements científics i capacitats de nivell superior que permetin assumir responsabilitats de concepció, direcció i/o gestió i administració. S'exigeix el domini dels fonaments científics.

En el marc universitari el Consell d'Universitats, es va pronunciar sobre el tema de les titulacions de l'àmbit de l'educació establint el 1991²⁶ una Diplomatura en Educació Social. Tot i haver-hi controvèrsia, no s'estableix cap diplomatura d'animació sociocultural i s'introdueix com una matèria més en aquests estudis universitaris.

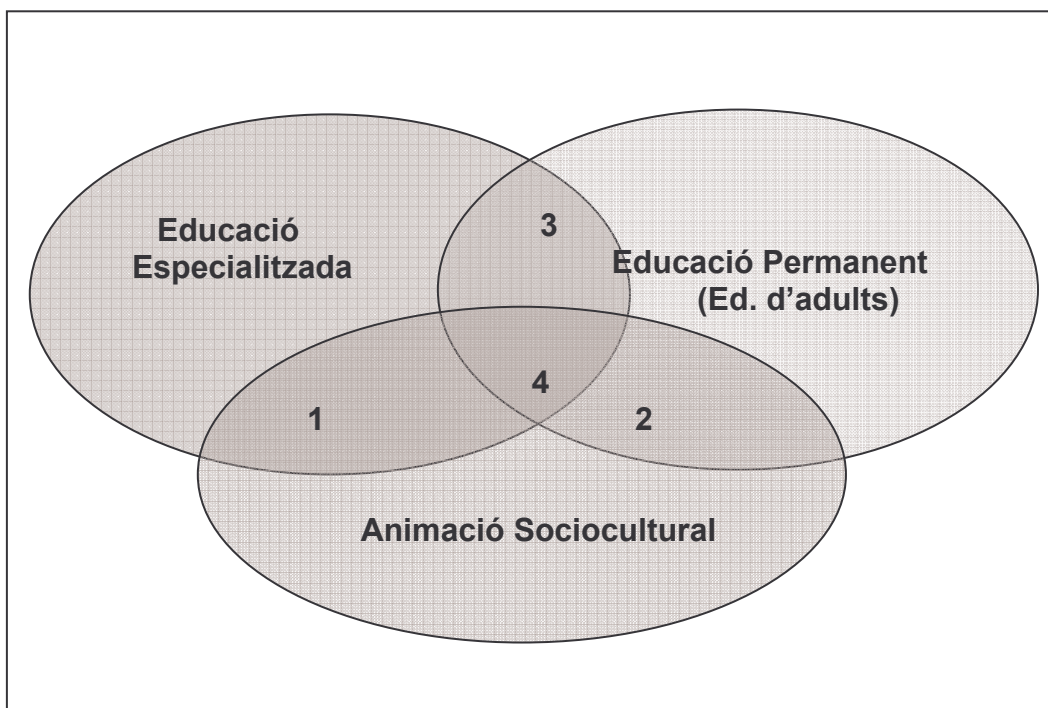
²⁵ S'anomena així al conjunt d'iniciatives realitzades a partir de la col·laboració entre artistes i comunitats locals amb l'objectiu d'expressar a través de l'art, identitats, preocupacions i idees, mentre es construeixen capacitats culturals i es construeix canvi social.

²⁶ Real Decreto 24669 (1420/1991) de 30 d'agost publicat al BOE núm. 243, del 10 d'octubre de 1991, pel qual s'estableix el títol universitari oficial de diplomada en educació social i les directrius generals pròpies dels plans d'estudis.

Sota el nom d'Educador Social s'engloben tres camps d'intervenció educativa²⁷, els quals ja existien per separat abans de la instauració de la diplomatura: el camp de l'educació especialitzada, el camp de l'educació d'adults i el camp de l'animació sociocultural. El fet d'englobar aquests tres àmbits d'intervenció no respon a raons taxonòmiques a partir de criteris determinats, sinó a un procés d'agregació, que explica molt bé Trilla (1999).

Així, la figura professional de l'Educador Social passa a ser el representant més proper de l'animació sociocultural al món universitari. I ho fa d'una manera discreta, amb com una única matèria troncal: "Programes d'animació sociocultural" de sis crèdits universitaris²⁸

Figura 1.2: Els tres àmbits en la configuració dels estudis de la Diplomatura d'Educació Social.



Font: Soler (1995)

Amb aquest esquema es pot copsar clarament com els tres àmbits, igual com passa en el Cicle Formatiu d'Animació Sociocultural, s'interrelacionen.

²⁷ Alguns autors n'assenyalen quatre (Quintana, 1993; Senent, 1994; Martínez Iturmendi, 1999; Petrus, 1999). A més dels tres ressenyats s'hi afegeix l'àmbit socioeconòmic ocupacional, que seria aquell que intervé en els col·lectius que busquen accedir al mercat de treball, però que altres autors l'inclouen dins de l'àmbit d'educació permanent al considerar que les intervencions són més properes a aquest camp: cursos de formació ocupacional, estudis de viabilitat, estratègies de cerca de feina, dinàmiques de comunicació...

²⁸ Els crèdits universitaris, fins l'entrada en vigor de l'Espai Europeu d'Educació Superior (EEES) són agrupacions de 10 hores cada crèdit. De manera que Programes d'Animació Sociocultural té una durada de 60h. Quan estigui en vigor l'EEES, la unitat transformable serà el crèdit ECTS que equivaldrà a 25/30 hores d'estudi per l'estudiant. Caldrà veure cada universitat quants crèdits dedicarà a l'Animació Sociocultural.

Hi ha camps d'intervenció propis i clars per a cada àmbit (Soler, 1995):

Per a l'educació especialitzada: la intervenció educativa en una unitat bàsica de serveis socials, la tutorització en un centre de menors, la reinserció social per a un determinat col·lectiu...

Per a l'educació permanent o d'adults²⁹: un curs d'alfabetització, l'ús de les TIC per a la tercera edat o un programa d'economia familiar.

Per a l'animació sociocultural: un disseny de participació ciutadana, la dinamització d'un centre cívic o la promoció d'un espai cultural.

Però es troben en les diferents interseccions intervencions que no es poden delimitar a un àmbit concret i que necessiten d'aquesta interrelació per ser dutes a terme .

Intersecció 1: programes de lleure per a joves discapacitats, teatre de valors per a un grup de dones maltractades, o tallers creatius per a usuaris d'una residència de la tercera edat

Intersecció 2: animació lectora per a gent gran, disseny d'activitats culturals per a nouvinguts, tallers de cuina interculturals

Intersecció 3: intervencions educatives en psiquiàtrics, formació ocupacional per a persones discapacitades o inserció professional a reclusos

Intersecció 4: dinamització de centres de toxicòmans, organització d'activitats psicomotrius per a la tercera edat, adaptacions per al temps de lleure de persones discapacitades.

De manera que en el present moment, si bé la formació d'animadors a la universitat no té un currículum autònom de diplomatura, "sí que al menys en la pràctica pot beneficiar-se de totes les avantatges i particularitats del mateix, gràcies a una oportuna maniobra acadèmica. Tot això fins que a l'animació li arribi el moment de la seva emancipació professional definitiva" (Quintana, 1993, p.188).

Segons Soler (2008), "l'actual adaptació de les titulacions i els plans d'estudi universitaris a l'Espai Europeu de l'Educació Superior, obre un nou escenari que planteja molts interrogants a la posició i presència que l'ASC tindrà en la formació d'universitaris vinculats a les professions educatives, socials i culturals" (p.692).

²⁹ També cal reflexionar sobre la figura del professional de l'educació permanent, o sigui l'educador d'adults. Aquest professional entraria en el conjunt dels educadors socials no obstant, segons Senent (1994) "la realitat del sistema educatiu estableix actualment una formació idèntica als mestres i els sistemes per a accedir a la professió segueixen els mateixos canals que tenen els professors de primària" (p.30).

1.3.2.5 El nivell V

Finalment, aquest últim nivell proporciona competències en un ampli conjunt d'activitats professionals de gran complexitat realitzades en diversos contextos, sovint imprescindibles, que implica planificar accions i idear productes, processos o serveis. Aquesta formació permet la plena autonomia en l'exercici de l'activitat laboral (ja sigui assalariada o independent) amb responsabilitats freqüents en l'assignació de recursos, en l'anàlisi, diagnòstic, disseny, planificació, execució i avaluació. Implica el domini dels fonaments científics de la professió.

Les universitats han ofert aquests últims anys l'organització de màsters i cursos d'especialització en l'àmbit socioeducatiu i sociocultural, amb una forta demanda entre els titulats d'aquests camps.

A hores d'ara, set universitats ofereixen màsters específics en animació sociocultural³⁰ i dotze universitats n'han organitzat de relacionats amb interculturalitat. A la nova oferta de postgraus oficials es registren a finals del 2007 un total de sis màsters, amb denominacions genèriques de gestió cultural però que amb la intenció d'atraure titulats de diferents perfils acadèmics combinen l'oci, la cultura, l'esport i el turisme. Les Comunitats Autònomes amb més oferta d'aquest tipus són Andalusia, Catalunya i Madrid. (Caride, 2008).

També l'animació sociocultural, pròpiament dita, ha entrat en el tercer cicle universitari amb cursos de doctorat, investigació i tesis doctorals. Alguns exemples els trobem a la Universitat de València, Universidad Complutense de Madrid, UNED, Universidad de Deusto, Universidad de Sevilla, Universidad de Granada, Universitat de Girona, la Universitat Autònoma de Barcelona, per citar-ne algunes.

Per concloure, s'esquematitza en el següent quadre els diferents tipus de formació que en aquests moments podem trobar a Catalunya en relació amb la professionalització de l'animador sociocultural³¹. En l'àmbit estatal, les qualificacions professionals són semblants a les de Catalunya, amb petites variacions segons la comunitat autònoma.

³⁰ Per posar algun exemple a l'UNED s'ofereix la titulació d'"Expert Universitari en Animació Sociocultural" de 250h de formació o el d'"Especialista Universitari en Animació Sociocultural", curs de postgrau de 400 hores.

³¹ Tot i que hi ha altres perfils més especialitzats com els d'animador infantil, monitor de menjador escolar, ludotecari, tallerista... que s'obtenen amb cursos de durada variable.

Quadre 1.4: Els diferents tipus de formació en relació amb l'animació sociocultural a Catalunya

Titulació	Nivell profes.	Tipus de formació	Institució formadora	Hores de formació
Auxiliar de jocs i activitats lúdiques	I	No reglada	Centres i entitats autoritzades	750h teòric 125 pràctic
Monitor/a de lleure	II	No reglada	Escola de l'esplai i altres	100 teòric 175 pràctic
Director/a de lleure	III	No reglada	Escola de l'esplai i altres	170 teòric 200 pràctic
Tècnic/a Superior en Animació Sociocultural	III	Reglada	Instituts d'Ensenyament Secundari (IES)	1270 teòric 430 pràctic
Diplomat/ada en Educació Social	IV	Reglada	Universitats	1480 teòric 320 pràctic
Postgraus Master/doctorats	V	Reglada	Universitats	Variable

Font: Úcar (2002, p.12) i ampliat d'elaboració pròpia

1.3.3 Els professionals de l'animació sociocultural: el Tècnic Superior en Animació Sociocultural i l'Educador Social

En aquest anàlisi de l'oferta formativa actual es constata com la formació inicial per a l'exercici de professions relacionades amb l'animació sociocultural de forma reglada ve de la mà dels Tècnics en Animació Sociocultural i dels Diplomats en Educació Social. El disseny d'ambdues titulacions va fer-se coincidint amb el temps, generant dues titulacions oficials amb molts punts de contacte i amb alguns solapaments ja que hi ha continguts curriculars compartits entre ambdues titulacions.

El Departament d'Ensenyament, en el moment de perfilar la nova Formació Professional (principis de la dècada dels 90) va preveure que hi podria haver solapaments d'estudis professionalitzadors amb les universitats "...en l'estudi i concreció dels nous títols de formació professional es té en compte si existeixen o no estudis universitaris de cicle curt afins o iguals per tal de no definir-ne..." (Guillen, 1994, p.7).

De fet, era molt difícil descartar l'existència de duplicitats entre ambdós tipus d'ensenyaments ja que els títols d'FP tenen un marcat caràcter polivalent, i més en el cas concret del CFGS d'Animació Sociocultural que va coincidir en el temps amb la planificació de la Diplomatura d'Educació Social. Aquests solapaments es donen també, i potser encara més, amb el CFGS d'Integració Social que va sorgir uns anys després.

Com s'ha evidenciat en els darrers anys, aquestes proximitats s'han traduït en que les diferències pràctiques d'ambdós ensenyaments han estat menors. Aquí a Espanya i Catalunya, amb els dos perfils professionals situats en dos nivells

professionals diferents amb moltes competències compartides i funcions i tasques molt similars, ha contribuït a la desorientació dels propis professionals, formadors, contractants i encara més dels estudiants.

Això ha comportat que a l'hora de treballar els contractants no han trobat tantes diferències com es podria pensar que hi ha des d'un punt de vista teòric i no diferencien especialment entre una i altra per alguns llocs de treball. A més, el món empresarial juga amb aquesta situació, contractant professionals d'un nivell inferior per a tasques que correspondrien a un altre nivell ja que la classificació professional diferent d'uns i altres en els convenis col·lectius comporta que els titulats de formació professional tinguin un sou inferior, és a dir, uns costos socials més baixos per a l'empresa.

Els nostres veïns Portuguesos, ho tenen clar. El fet que tinguin els dos perfils professionals (animadors i educadors) a la universitat³², facilita diferenciar els àmbits d'actuació. Transcrivim un tros de la conversa que té Mario Viché (2007) amb els seus col·legues portuguesos

“Mis colegas portuguesas insistían en su debate argumentando que la educación especializada realizaba unas tareas muy concretas mientras que la animación tenía otras funciones encomendadas mas relacionadas con aspectos del desarrollo cultural o la participación ciudadana.”

I segueix,

“No se trata pues de contraponer dos figuras profesionales sino de dignificar un campo profesional donde existen ámbitos de actuación diferenciados en función de los contextos, los individuos y sus situaciones... Se puede contestar que los educadores y las educadoras especializados tienen como elemento diferenciador la función de tutela que ejercen sobre individuos y colectivos mientras que las animadoras y animadores socioculturales tienen como principal función la dinamización de las comunidades, no hay que olvidar que, como afirma el documento de ASEDES³³ <<La intención es facilitar las relaciones interpersonales, minimizar las situaciones de conflicto y propiciar nuevos itinerarios para el desarrollo personal, social y cultural>>” (Viché 2007:1)

De tota manera, en el futur, caldrà veure com les diferents universitats espanyoles i catalanes articularan la nova oferta formativa de graus, en la qual es preveu el Grau d'Educació Social, però hi ha la possibilitat de proposar-ne de propis per part de cada universitat. Pere Soler (2008) afirma que en l'àmbit universitari “sembla ser que es va dissipant el perfil de l'animador sociocultural en pro de la figura de l'educador social” (p. 693), i això per diversos motius. Un motiu de pes seria la més fàcil inserció laboral del perfil d'educador especialitzat, ja que la societat demanda cada cop més professionals que actuïn en el món de les necessitats (situacions de marginació i inadaptació). Un

³² A Portugal existeix una llicenciatura universitària pròpia d'Animació Sociocultural.

³³ ASEDES és l'Associació Estatal d'Educació Social i es refereix al document de la Comissió de definició d'Educació Social. www.eduso.net/asedes/

segon motiu, i prou influent, seria que l'organització corporativista dels professionals vinculats a l'educació especialitzada té un gran pes i una llarga tradició. El tercer motiu és l'existència del TASOC que és un agent més rentable per als contractants (Fullana i Pallisera, 2008). I encara nosaltres afegiríem un quart motiu: la formació del professorat universitari que va entomar la diplomatura d'educació social provenia majoritàriament del món de la pedagogia i de l'educació especialitzada i rarament del món de l'animació sociocultural.

De fet, Toni Puig l'any 1999, amb pocs anys de rodatge de la diplomatura, retreia a la universitat que "ha oblidat allò que és clar en l'animació sociocultural: la vertebració ciutadana i social" (p.140), ja que s'ha dedicat a potenciar el treball amb individus i grups que es troben en situacions especials. Reivindica el treball amb els ciutadans per a que siguin ells els que vertebrin la ciutat, per a que s'autoorganitzin des de l'associacionisme. Cal que els serveis que ofereix una ciutat per a tothom, siguin atractius, útils, descobreixin possibilitats de vida més plena i això s'ha de fer des de la participació.

Ja Úcar l'any 2002 pronosticava d'aquesta manera: "des del meu punt de vista el futur de l'animació sociocultural en el nostre país sembla trobar-se fora de la universitat, concretament en la figura del tècnic superior de la formació professional en animació sociocultural que, entre altres factors, és l'únic dipositari del nom. Crec que, finalment, ell serà l'encarregat de mantenir i desenvolupar l'animació sociocultural en el nostre país" (p. 21).

Personalment, comparteixo la idea d'Úcar. El Cicle Formatiu d'Animació Sociocultural està dissenyat per a que els futurs animadors socioculturals exerceixin una funció de dinamitzadors de la cultura, del temps de lleure i de la participació ciutadana per al desenvolupament de la comunitat. Encara que els animadors treballin per sectors o per poblacions diana, les seves propostes estan ofertes a la ciutadania en general. Pretén el desenvolupament de l'individu tractant-lo sempre com a integrant d'un grup mitjançant la participació, la cohesió i la sostenibilitat. Treballa habitualment des de medis oberts o d'equipaments d'oferta generalitzada a la participació. Els seus objectius responen a la promoció social i cultural, al desenvolupament sostenible i al desenvolupament de la comunitat.

1.3.4 Metodologia per a la formació d'animadors

Hi ha diferents tendències i concepcions sobre la formació dels animadors. Aquelles personalistes militants que no consideren necessaris els centres de formació per que els animadors es formen en l'acció. Les racionalistes que fonamenten la formació en l'anàlisi dels fets socials i de la pròpia pràctica. Les de concepció tècnica segons les quals els animadors han de ser capaços de dominar certes tècniques. És clar que la formació hauria de passar per un compendi de les tres tendències: tenir la possibilitat de formar-se en l'acció, amb unes bones pràctiques en els centres de treball, a la vegada que reflexionar i ser crític davant dels fets socials i amb el domini de certes tècniques imprescindibles per a actuar de la forma més adequada.

Ander-Egg (1989, p.191) proposa els principis en que s'ha de basar la formació d'animadors. Després de vint anys, creiem que aquests principis són totalment vàlids per a la formació actual dels animadors socioculturals:

- Aprofitar el potencial educatiu de cada individu, del treball en grup i del medi.
- Els futurs animadors han d'implicar-se en la pròpia formació i elaborar propostes d'activitats.
- Més que en llibres, s'han de basar en situacions concretes i en l'aprofitament dels recursos disponibles.
- Formar-se en la pràctica i per a la pràctica, ha de ser el punt de referència de l'aprenentatge teòric.
- S'han de formar persones que sàpiguen enfrontar-se a la vida i resoldre creativament els problemes que aquesta comporta.
- Compromís per part del futur animador cap a un aprenentatge autorresponsable.
- Compromís amb la situació que s'està vivint al seu voltant.

Seguint aquests principis i des del meu punt de vista, la formació de l'animador ha de complir les següents premisses:

Ha de ser totalment professionalitzadora i això no pot ser d'altra forma si no mitjançant la formació per competències. Cal la combinació de conceptes i sistemes conceptuals amb habilitats, destreses i aptituds com continguts actitudinals per a formar bons professionals. Per tal de treballar per competències es requereix combinar la formació i el treball.

L'animador ha d'estar al peu de carrer, per tant la seva formació no pot escapar d'estar totalment en contacte amb la realitat que l'envolta. La formació reglada en un centre educatiu (sigui IES, sigui Universitat), que no deixa de ser un espai artificial, ha de fer de pont entre els aspirants a animadors i el món proper. El paper del professor ha de ser el d'arquitecte d'aquest pont i el de gestor del trànsit en dues direccions:

- ⇒ Ha de portar el carrer a l'aula per a que el futur animador conegui què està passant a la seva comunitat, al territori més proper i a la societat en general. Això es tradueix en:
- Entrada a l'aula d'animadors experimentats que comuniquin la seva experiència i els afers del treball quotidià des dels diferents llocs de treball.
 - Entrada a l'aula d'empreses d'animació, cooperatives, associacions...
 - Recerca a través d'Internet de diferents programes i projectes que s'estan duent a terme en el món laboral.

- Portar a l'aula tallers, dinàmiques, conferències d'experts dels diferents àmbits de l'animació.
 - Lectura i comentaris de notícies de premsa.
- ⇐ Ha de portar l'aula al carrer per participar, viure i compartir experiències:
- Visites a equipaments culturals i comunitaris: centres cívics, museus, biblioteques, camps d'aprenentatge, granges-escola, residències de gent gran, sales d'exposicions, casals, esplais...
 - Assistència a xerrades i cursos que s'ofereixen des d'associacions o de l'administració.
 - Participació en esdeveniments del barri, de la ciutat o de la comunitat de la que es forma part: festes populars, festivals, aplecs, trobades...
 - Implicació i col·laboració en diferents projectes: plans d'entorn, animació lectora, difusió del patrimoni, campanyes de sensibilització ciutadana, projectes educatius de ciutat, plans comunitaris, fires i festivals...

L'aprenentatge ha de ser significatiu, per tant ha d'anar de la mà de l'experiència. Els futurs animadors han de veure una aplicabilitat d'allò que aprenen i li han de trobar el sentit dins d'un context. Sense el contacte amb aquesta realitat on es pugui anar incorporant i solidificant tots els continguts conceptuals serà molt difícil un bagatge teòric que doni un veritable suport a les actuacions professionals. La pedagogia de l'experiència suposa que el contacte directe amb els fets, desencadena processos d'aprenentatge genuí i s'oposa a les pràctiques de transmissió verbal d'informació. L'experiència ensenya en la mesura que desescolaritza l'aprenentatge i permet que l'aprenentatge actuï i experimenti en la mateixa realitat.

La metodologia ha de basar-se en el treball en projectes i en equip. Si el treball en projectes ha palesat la seva eficàcia didàctica en general, en el cas de l'animació sociocultural és a més una competència professional bàsica. El fet de fer-ho en equip, permet implementar i posar a la pràctica els continguts actitudinals i les capacitats clau³⁴ a la vegada que es practiquen les habilitats socials que comporten el treball amb les persones. Des de ser capaços d'organitzar-se, adquirir responsabilitats vers el grup, resolució de conflictes, l'assertivitat, l'empatia, el control de les emocions...

S'hauria a més, d'intentar que els projectes es poguessin incloure en pràctiques del que s'ha vingut anomenant Aprenentatge Servei (APS). Podríem definir-lo com una proposta educativa que combina processos d'aprenentatge i de servei a la comunitat en un sol projecte ben articulats en el qual els participants es formen tot treballant sobre necessitats reals de l'entorn amb l'objectiu de millorar-lo. El seu objectiu és comprometre els individus en activitats que combinin el servei a la comunitat i l'aprenentatge acadèmic. L'aprenentatge es dona a través d'un cicle d'acció i reflexió que permet desenvolupar les diferents

³⁴ Les capacitats clau són associades a conductes observables en l'individu, majoritàriament de tipus actitudinal i que es requereixen en tot professional: capacitat de resolució de problemes, capacitat d'organització en el treball, capacitat de responsabilitat en el treball, capacitat de treball en equip, capacitat d'autonomia, capacitat de relació interpersonal, capacitat d'iniciativa.

dimensions humanes, intel·lectuals, afectives i pràctiques mentre es practica la responsabilitat cívica i social.

L'experiència és, en efecte, una condició sine qua non de l'adquisició de les competències. Per tant, un puntal bàsic són les pràctiques en els centres de treball, (o pràcticum com s'anomena des de la universitat). És imprescindible que la formació de l'animador sociocultural inclogui aquests tipus d'experiències en un entorn de treball propi del sector de l'animació. És una manera d'implementar els conceptes, procediments i actituds adquirides al llarg del procés formatiu i transformar-ho en competències. Aquest període de formació en els centres de treball haurà de tenir un seguiment acurat des del centre formatiu i des del centre de treball i una avaluació d'ambdues parts amb una autoavaluació dels propis estudiants.

Cal posar molta atenció en el currículum ocult. De vegades els docents no som conscients de la gran empremta que té el currículum ocult en la formació de l'alumnat. En la majoria de casos és d'una gran efectivitat per a la reproducció de valors, conductes i actituds. L'assertivitat en la forma de comunicar-nos, la regulació de les nostres emocions, l'empatia que demostrem, tal com gestionem el conflicte, l'ús de les estructures de poder, l'estructura del temps, la utilització i distribució dels espais i materials, els sistemes d'avaluació que fem o les prioritats curriculars que assenyallem (per posar alguns exemples) serà la font principal d'on aprendran els futurs animadors socioculturals i que molt probablement, després reproduiran en la seva vida laboral.

Aquesta metodologia de treball que proposo requereix d'una certa elasticitat en horaris, espais i recursos i que no es pot *encorsetar* a una rigidesa organitzativa. També reclama un important treball en equip del professorat i que aquest professorat sigui alguna cosa més que docents. El professor no només ha de saber els fonaments teòrics de l'animació sociocultural, sinó que sobretot ha de conèixer el territori. Ha d'estar al dia del que es fa i on es fa en relació a l'animació sociocultural i ha de conèixer els recursos que disposa la comunitat on està immers el centre educatiu. També ha d'estar en contacte directe amb les diferents institucions, associacions, empreses, equipaments ja que és ineludible un treball en xarxa i per tant s'han de saber detectar els canvis i les sinèrgies que s'estableixen entre elles. La formació de l'animador sociocultural no pot quedar-se estancada donat que la societat evoluciona a un ritme cada cop més ràpid. Només amb aquestes premisses, el professor podrà ser un veritable formador d'animadors socioculturals.

Corroboren aquests plantejaments que proposo les paraules de Miró (2007) quan diu:

“El paper dels centres de formació i dels formadors d'animadors socioculturals és, també, contribuir, facilitant l'anàlisi i la reflexió sobre les pràctiques concretes, al desenvolupament de la pròpia professió, superant la informació per a l'exercici professional per una veritable i plena formació professional... És important i urgent que la formació reglada trobi la manera d'incorporar la pràctica professional directa als dissenys

formatius, si no correm el risc que el distanciament entre els programes de formació inicial i les pràctiques quotidianes dels professionals augmenti fins que no es reconeixin mútuament “ (p. 35).

La formació de l'animador sociocultural, com moltes altres professions, no acaba quan han finalitzat els estudis que li acreditaran les competències adquirides. L'animador ha de respondre a les demandes de la societat, una societat canviant i que es transforma constantment. De manera que haurà de formar-se contínuament amb la finalitat d'actualitzar els seus coneixements i destreses. La formació contínua ajuda a mantenir l'entusiasme i la motivació en la seva tasca evitant el desgast al que es veu sotmès (síndrome de burnout)³⁵

En paraules de Toni Puig (1994) “És necessari que cada animador sociocultural construeixi la seva professionalitat més enllà de les aules: en la pràctica quasi diària en algun servei o associació, en la lectura, en les visites, en la reflexió... És necessari, també, en aquesta professió, estar sempre en formació permanent. Que és quelcom completament diferent que l'estar de curset continuat” (p.125).

Seguint Miró (2007), en el futur la formació dels Animadors i Educadors ha de donar resposta a les següents qüestions:

- Crear mecanismes d'adaptació dels centres de formació als canvis en la pràctica professional, tot millorant el diàleg entre la universitat i les institucions que generen llocs de treball o que representen els professionals, fent de les empreses i les organitzacions veritables centres de formació i reconeixent la seva capacitat formadora.
- Establir un vincle més estret entre la formació professional (cicles d'animació sociocultural i d'integració social) i l'estudi de grau que vindrà a ocupar el lloc de l'actual diplomatura.
- Millorar la flexibilitat normativa de la universitat perquè la formació i la pràctica professional siguin compatibles de forma real. La pràctica professional forma part del procés formatiu i, per tant, les normatives de matriculació i permanència dels centres formatius no han de limitar la possibilitat d'exercir-la.

³⁵ El síndrome de burnout, anomenat també “estar cremat” es dona quan es desequilibren les expectatives en l'àmbit professional i la realitat del treball diari. Produeix sensació de fracàs, d'esgotament i de baixa realització personal. Originat per un excés de despesa energètica física, mental i emocional es pot donar entre persones treballadores amb alta interacció social com professorat, personal sanitari, assistents socials, animadors socioculturals, educadors socials i totes aquelles ocupacions que tenen un contacte actiu amb altres persones. Se sol donar més en dones que en homes. S'acaba perdent les ganes d'involucrar-se en el treball i amb la desvinculació del mateix.

- Encetar i avançar en el procés de reconeixement de competències adquirides en la pràctica professional en el marc dels sistema educatiu reglat, tant en la formació professional com en els estudis universitaris.
- Incorporar la difusió i l'anàlisi de les pràctiques quotidianes, els projectes, els serveis i les experiències produïdes pels animadors en el seu exercici professional diari a la formació inicial.
- En definitiva, cal dissenyar un sistema de formació, inicial i permanent, per als animadors i les animadores socioculturals que integri la formació professional, la formació universitària i la formació en les empreses i els centres de treball que permeti, en tots els casos, l'acreditació i el reconeixement oficial (pp. 35, 36)

Com s'ha vist, la metodologia per a la formació d'animadors és una metodologia activa i de participació que combina el treball individual (comentaris de text, lectures, comentaris de pel·lícules i documentals, treball sobre supòsits, situacions i qüestions plantejades, observacions, cerca bibliogràfica i exercicis pràctics) amb el treball en grup (postes en comú, intercanvi d'opinions, debats, exposicions orals, estudis sobre temes específics, visites, tallers i activitats pràctiques). Tot això, com ja s'ha dit, combinat amb visites a equipaments i intervencions en projectes reals de la comunitat on es viu. (Monclús, 2002).

1.4 EL TÈCNIC SUPERIOR EN ANIMACIÓ SOCIOCULTURAL

Com s'ha vist en l'evolució històrica de l'animació sociocultural a Espanya i Catalunya des de la seva aparició a la dècada dels seixanta, l'avanç espectacular durant els vuitanta i fins l'actualitat s'han anat succeint una sèrie d'esdeveniments que han anat estructurant progressivament la seva professió i professionalització.

L'entrada de l'animació sociocultural a la formació professional, o si es vol, l'entrada de la formació professional en l'animació sociocultural, ha suposat una sèrie de canvis en la formació dels animadors. El Cicle Formatiu de Grau Superior en Animació Sociocultural suposa el reconeixement, no solament oficial, sinó també social d'aquesta figura professional. Emmarcada dins la formació professional específica, "suposa la única titulació de caràcter oficial que reconeix de forma explícita la figura de l'Animador Sociocultural" (Català, 2006, p. 48).

Per la seva condició de cicle formatiu de grau superior, s'inscriu en el tram de la LOGSE considerat com Educació Superior, és a dir, en el mateix escalafó que els ensenyaments universitaris.

L'aparició d'aquests estudis va desencadenar desconfiança tant al sector lligat a les escoles de formació d'animadors, com a alguns sectors de l'àmbit universitari. Això degut als prejudicis que fins aquells moments es tenia sobre la Formació Professional i sobre el mateix sistema educatiu. Abans de la reforma educativa, es veia com un sistema molt formalista amb rigidesa organitzativa i didàctica que el situava molt allunyat a la dinàmica social i cultural que respira l'ASC (Català, 2006).

El sector associatiu o d'iniciativa social, percebia que amb la professionalització de l'ASC es perdia aquell sentit d'altruisme, vocació i gratuïtat que tenia el voluntarisme. El sector universitari veia en el TASOC una competència a l'hora d'insertar professionalment els seus titulats i el dubte que el professorat de secundària estigués prou qualificat per als requeriments de la professió. Actualment s'han anat superant les desconfiances inicials donant pas a l'acceptació mútua dels diversos sectors de la formació.

Es veurà en aquest capítol les característiques de la formació del Tècnic Superior en Animació Sociocultural, tant des de la vessant formativa com de la vessant professionalitzadora.

Més endavant, i ja en els resultats de la investigació s'aprofundirà de forma empírica en aquestes característiques.

1.4.1 L'animació sociocultural en la formació professional.

La història de l'escola professional acostuma a reflectir la trajectòria històrica del país, ja que l'escola és fruit i agent de la vida de la societat, de la seva evolució política, econòmica i cultural.

La formació d'oficis sempre havia estat lligada a la figura de l'aprenent, entès com aquella persona que treballava per aprendre un ofici sota les ordres d'un professional (anomenat mestre) amb el qual convivia durant un temps variable.

El 1942 es crea la “Escuela de capacitación Social de los Trabajadores” , embrió que acaba amb la publicació de la Ley de 16 de julio de 1949 de Formación Profesional Industrial. No és fins la Ley General de Educación (1970) que es porta a terme una reforma completa del sistema educatiu, incloent la Formació Professional, dividida en branques que estableix tres graus:

- FPI de dos cursos acadèmics on s'obtenia el títol de “Tècnic Auxiliar”
- FP II de tres cursos acadèmics amb l'obtenció del títol de “Tècnic Especialista”
- FP III que mai va arribar a implantar-se per que les competències se situaven dins del rang universitari i confrontaven, en alguns casos, amb professions regulades.

La proposta de reforma educativa queda plasmada en la promulgació de la LOGSE (Ley Orgánica de Ordenación General del Sistema Educativo) l'any 1990, la qual suposa un canvi radical en la concepció del sistema educatiu, i en conseqüència de l'FP que deixa de ser una via alternativa al fracàs escolar i adquireix el seu veritable sentit de formació professionalitzadora per a aquells que optin per aquesta via.

L'FP és sotmesa a un procés d'experimentació a través dels Mòduls Professionals de nivell 2 i de nivell 3, cosa que ha generat algunes confusions pel que fa a la nomenclatura, ja que al final del procés d'experimentació van passar a anomenar-se Cicles Formatius de Grau Mitjà i Superior³⁶.

És en aquest moment on apareix per primera vegada l'animació professional en la formació reglada amb el ja esmentat MP3 d'Activitats Socioculturals com a estudis dins de la Formació Professional Específica i que el 1995 esdevindria Cicle Formatiu de Grau Superior en Animació Sociocultural.

La posterior reforma de la LOGSE queda plasmada en la “Ley Orgánica de Calidad de Enseñanza” (LOCE) del 2002 que modifica molt poc els estudis de Formació Professional. Aquesta llei suscita un profund debat públic i s'inicia un procés de reflexió que acaba amb l'aprovació de la “Ley Orgánica de

³⁶ Amb l'aplicació de la LOGSE el terme mòdul passa a ser un conjunt de sabers dels quals se'n deriven els crèdits que conformen un cicle formatiu i com ja hem dit, amb la LOE el significat de mòdul torna a canviar.

Educación” (LOE) del 2006, que fa una aposta important per la Formació Professional relacionant-la amb la “Ley Orgánica de las Cualificaciones y de la Formación Profesional” sota l’empar de la qual s’estan elaborant el “Catálogo Nacional de las Cualificaciones” (CNCP)³⁷ i el “Catálogo Modular de Formación Profesional” (CMFP), que estan servint com a base per al disseny dels títols i certificats de Formació Professional.

Pel que fa a la professionalització³⁸ del TASOC a Catalunya i Espanya, el cicle formatiu ha servit per regularitzar la formació, ja que ha suposat el reconeixement d’un cos de coneixements específics amb una formació inicial reglada. Amb l’entrada de l’ASC a la Formació professional s’ha capacitat a aquests professionals per l’exercici qualificat de la seva professió, proporcionant la formació necessària per adquirir la competència professional del títol a més de proporcionar coneixements també en l’organització i les característiques pròpies del sector dels Serveis Socioculturals i a la Comunitat.

L’FP no només té una dimensió professionalitzadora, és a dir que els alumnes adquireixin les competències professionals a través de continguts tècnico-professionals, sinó que també té una dimensió socioeducativa, proporcionant competències presents en un conjunt molt ampli de professions. Aquestes són les anomenades competències clau³⁹.

Pel que fa al món laboral, ha servit per adequar la formació dels animadors als requeriments del sistema productiu, facilitant l’acomodació entre l’oferta i la demanda a través del CNCP i mitjançant l’actualització permanent de les qualificacions professionals.

D’aquesta manera s’assegura que el món laboral i el món educatiu vagin de la ma, estant en permanent contacte un amb l’altre evitant disfuncions entre ambdós. A l’hora de delimitar la professionalitat, es parteix de les àrees professionals que es concreten en els camps professionals⁴⁰ fins arribar

³⁷ El CNCP és l’instrument del “Sistema Nacional de las Cualificaciones y Formación Profesional” (SNCFP) que ordena les qualificacions professionals susceptibles de reconeixement i acreditació, identificades en el sistema productiu en funció de les competències apropiades per a l’exercici professional. Compren les qualificacions professionals més significatives del sistema productiu espanyol, organitzades en famílies professionals i nivells. Constitueix la base per elaborar l’oferta formativa dels títols i certificats de professionalitat. El CNCP inclou el contingut de la formació professional associada a cada qualificació, d’acord amb una estructura de mòduls formatius articulats. El “Instituto Nacional de las Cualificaciones” (INCUAL) és el responsable de definir, elaborar i mantenir actualitzat el CNCP i el CMFP. El seu homòleg a Catalunya és l’Institut Català de les Qualificacions Professionals (ICQP).

http://www.mepsyd.es/educa/incual/ice_catalogoWeb.html

<http://www20.gencat.cat/portal/site/Educacio/menuitem.html>

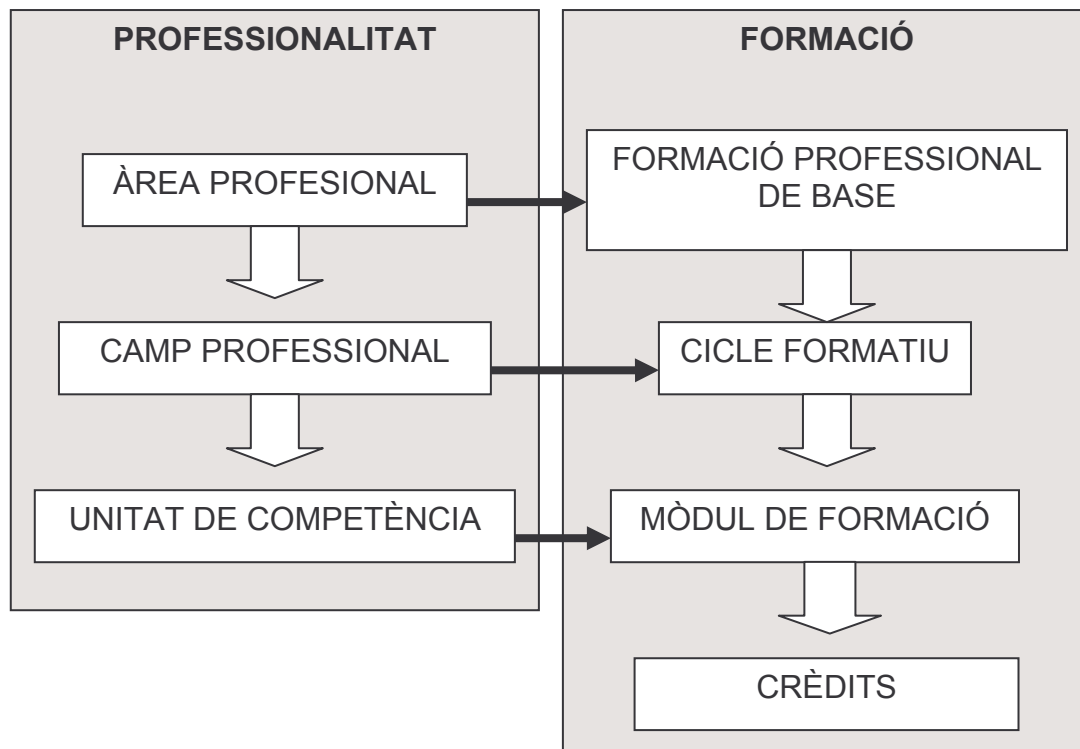
³⁸ Saez i Molina (2006, p.42) “Professionalització fa referència a un procés mitjançant el qual una activitat o ocupació arriba a ser una professió”

³⁹ Les competències clau són requerides per a tots els títols professionals i es concreten en: capacitat de resolució de problemes, capacitat d’organització en el treball, capacitat de responsabilitat en el treball, capacitat de treball en equip, capacitat d’autonomia, capacitat de relació interpersonal i capacitat d’iniciativa

⁴⁰ Els camps professionals sorgeixen de les àrees professionals, que són conjunts d’habilitats, coneixements articulats entre sí per la relació entre les tasques, l’ús de la tecnologia, la circulació de la informació, el llenguatge i el camp de coneixements necessaris. Dins de cada

finalment a les unitats de competència⁴¹, a cadascuna de les quals s'associen els corresponents sabers que donen origen als mòduls professionals.

Figura 1.3: Esquema del procés d'anàlisi funcional dels processos productius en relació amb el procés de disseny de la formació



Font: Echeverria (1993, p.303)

Aquest procés s'inicia amb estudis sectorials que defineixen els camps d'observació (reunió d'activitats econòmiques amb homogeneïtat tecnològica), i a través d'un anàlisi prospectiu (mitjançant el mètode Delphi) s'obté la informació necessària per a identificar les necessitats de qualificació i definir els perfils professionals dels títols. Aquesta tasca la realitzen els Grups de Treball Professionals, conjunt d'experts tecnològics i educatius constituïts per a cada camp tecnològic tant del MEPSYD ("Ministerio de Educación, Política Social y Deporte") com de l'INEM ("Instituto Nacional de Empleo").

una d'elles es poden crear varis títols, però tots han de compartir una formació de base comuna i una certa mobilitat professional.

⁴¹ Les unitats de competència són el conjunt d'activitats professionals, obtingudes de la divisió de la competència general necessària per a obtenir un títol de formació professional, de tal forma que tinguin valor i significat en l'ocupació i que la seva formació associada (mòdul professional) origini un programa formatiu amb coherència educativa.

La unitat de competència és la part més petita de la qualificació professional de la figura, que pot acreditar-se per a l'obtenció de la competència professional del títol.

1.4.2 Les competències del TASOC: el currículum formatiu

Aquesta titulació s'obté al cursar el Cicle Formatiu de Grau Superior d'Animació Sociocultural⁴² i que pertany a la família professional de Serveis Socioculturals i a la Comunitat⁴³. El currículum d'aquest cicle⁴⁴ va estar elaborat per l'àrea de Formació Professional del Servei d'Ordenació Curricular (Direcció General d'Ordenació i Innovació Educativa del Departament d'Ensenyament) mitjançant un equip de treball d'experts del sistema educatiu i del món laboral, el qual es va ajustar al que es requereix de les persones en el seu rol de treball.

La competència general que es proposa per al Tècnic en Animació Sociocultural és programar intervencions d'animació sociocultural a partir de la informació sobre el col·lectiu, tant rebuda de l'empresa o organisme contractant, com la generada per ell mateix, interpretar els objectius de l'entitat i dels clients i participants, i extreure les conclusions i dades necessàries a què donarà lloc aquesta programació.

D'aquí despleguem les competències professionals⁴⁵, que podem resumir en programar, dinamitzar i avaluar projectes d'intervenció comunitària, d'animació cultural i d'animació de l'oci i en el lleure, a més d'organitzar, planificar i gestionar una petita empresa d'activitats de lleure i socioeducatives.

És de les competències professionals que en surten els mòduls i d'ells els crèdits⁴⁶ que estructuraran el currículum del cicle formatiu:

⁴² Publicat en el Reial Decret 2058/1995 pel Ministerio de Educación y Ciencia, i a Catalunya en el Decret 183/1998, de 8 de juliol (DOGC núm. 2701, de 12 d'agost de 1998).

⁴³ Aquesta família professional també inclou el Cicle Formatiu de Grau Mitjà d'Atenció Sociosanitària i els cicles de Grau Superior d'Educació Infantil, Integració Social (amb la seva variant d'Integració Sociosanitària), el de Llenguatge de Signes, a més del d'Animació Sociocultural.

⁴⁴ www.xtec.es/fp/17/1751.htm, per a consultar el currículum a Catalunya. Per a consultar el que estableix el MEPSYD: www.mec.es/fp/serv_soc_com/ani_soc.html

⁴⁵ Entendrem per competència professional el conjunt de coneixements, habilitats, destreses i aptituds adquirides a través de processos formatius o en l'experiència professional, que permeten l'exercici de l'activitat professional (conjunt de realitzacions professionals) conforme les exigències requerides pel lloc de treball.

⁴⁶ Els crèdits en la FP LOGSE són unitats organitzatives dels continguts del currículum, així cada crèdit podrà tenir una durada temporal diferent. Amb l'aplicació de la LOE el curs 2009-2010 el que s'anomenava crèdit passa a anomenar-se mòdul el qual està organitzat en unitats formatives.

Quadre 1.5: Relació de crèdits que conformen el currículum del CFGS d'ASC

TIPUS	NÚM.	CREDIT	DURADA ⁴⁷
Troncals	C4	Animació d'oci i de temps de lleure	210h
	C3	Animació cultural	180h
	C2	Desenvolupament comunitari	180h
Transversals	C1	Organització i gestió d'una petita empresa d'activitats de temps lliure i socioeducatives	90h
	C5	Animació i dinàmica de grups	120h
	C6	Metodologia de la intervenció social	120h
	C7	Bases antropològiques i psicosociològiques	120h
Comuns	C8	Formació i orientació laboral	60h
FCT	C9	Formació en Centres de Treball	430h
De síntesi	C10	Crèdit de síntesi	60h
		Hores de lliure disposició:	130h
		TOTAL	1700h

Font: elaboració pròpia a partir de les dades del Currículum Formatiu del CFGS d'ASC

Com a trets generals, el currículum engloba els tres grans àmbits en que se situa l'animació sociocultural que juntament amb la creació d'una empresa definiran les quatre unitats de competència associades a quatre mòduls professionals que són els que estructuraran els seus crèdits troncats.⁴⁸

L'àmbit professional i de treball del TASOC és en els sectors de la intervenció social i activitats recreatives, en les àrees de programació, organització, desenvolupament, seguiment i avaluació de projectes d'animació sociocultural, i també en l'elaboració de programes d'intervenció sociocomunitària⁴⁹.

Els principals subsectors en què pot desenvolupar la seva activitat són:

- Activitats de serveis socials amb allotjament o sense, activitats associatives, serveis culturals, activitats de fires i parcs d'atraccions i d'altres activitats d'espectacles.

⁴⁷ La que aquí assenyalarem és la durada mínima que estableix el decret. Es disposa de fins a 130h de lliure disposició, per tal que es pugui adequar la formació dels professionals atenent a les necessitats i demandes de l'entorn laboral de la zona on es troba enclavat el centre formatiu. Aquestes hores serviran per ampliar la durada dels crèdits o bé per a crear crèdits nous segons aquestes necessitats.

⁴⁸ Veure a l'annex 2 l'organigrama del CFGS d'ASC

⁴⁹ En un principi, també s'inclouia com a àmbit professional el sector del turisme, però amb la creació del cicle formatiu d'Animació Turística dins de la família professional d'Hoteleria i turisme, va deixar de ser competència de l'animador sociocultural, tot i que de cada vegada més en alguns establiments turístics (turisme rural, càmpings alternatius, hotels molt familiars...) demandin serveis més propers a l'animació sociocultural que no pas a l'animació turística.

- En general, es podrà integrar en qualsevol estructura o organització empresarial que consideri la realització d'activitats d'intervenció comunitària, treball amb grups, col·lectius o associacions, programes de dinamització cultural, oci i temps lliure.
- Podrà participar en la realització de programes diversos d'assistència social o motivació de comportament ciutadans, sempre sota la supervisió de nivells superiors, dels quals rebrà instruccions i als quals informará.

Aquest cicle formatiu també dóna accés a estudis universitaris⁵⁰. Cada facultat marca la nota de tall per als alumnes provinents de la Formació Professional, a més de establir el reconeixement de crèdits troncal i lliures.

D'aquesta manera el sistema educatiu reglat es fa càrrec de la formació d'un col·lectiu de professionals que la societat reclama. Una de les virtuts que des del nostre punt de vista té aquesta formació és que és molt pràctica, amb gran èmfasi dels continguts procedimentals i actitudinals. Sovint, les activitats de l'aula estan lligades a propostes de l'entorn més immediat, i l'estudiant té clar el per què li servirà en un futur. Aquí en tenim alguns exemples:

- Programació de tallers que després es duran a terme en esdeveniments de la ciutat, en setmanes culturals de centres educatius o en celebracions d'associacions o col·lectius,
- Participació a jornades i cursos de formació organitzades per fundacions, l'administració local o entitats de la ciutat
- Organització d'activitats i jornades culturals i festives en el propi centre
- Planificació de viatges, colònies, campaments, rutes, sortides i excursions
- Organització de campanyes de sensibilització dins dels propis centres o en el barri
- Col·laboració en la producció tècnica dels espais en fires i festivals de caire cultural amb l'administració local dels pobles i ciutats
- Preparació de contes i representacions teatralitzades que després es duen a terme en biblioteques públiques i centres de primària
- Col·laboracions d'activitats d'animació en residències geriàtriques
- Visites a equipaments culturals
- Dinàmiques de grups dutes a terme a aules d'altres nivells educatius
- Xerrades i tallers sobre els projectes que s'estan duent a terme en l'entorn immediat a càrrec dels Tècnics d'ASC en actiu.
- Organització de jornades i trobades amb els propis alumnes d'ASC

⁵⁰ Diplomatura en magisteri, diplomatura en educació social, diplomatura en logopèdia, diplomatura en treball social, diplomatura en teràpia ocupacional, diplomatura en infermeria, diplomatura en podologia, diplomatura en biblioteconomia i documentació, diplomatura en turisme, llicenciatura en pedagogia, llicenciatura en psicologia i llicenciatura en sociologia.

- Col·laboracions amb els Camps d'Aprenentatge
- Projectes de desenvolupament del territori o de dinamització d'equipaments en col·laboració amb ajuntaments, entitats o empreses del sector (en el crèdit de síntesi)

Una altra virtut és que l'alumnat té la possibilitat d'autoocupació. Durant el segon curs en el crèdit 1 "Organització i gestió d'una petita empresa d'activitats de temps de lleure i socioeducatives", l'alumne pot crear la seva pròpia empresa, amb el guiatge de professorat especialista en Formació i Orientació Laboral. És una molt bona oportunitat per que l'alumne pugui dur a terme les seves il·lusions i els seus projectes sense haver d'esperar que algú li ofereixi una oportunitat.

Una tercera virtut és el pràcticum, que s'anomena FCT (Formació en Centres de Treball) que es realitza en empreses o institucions del sector i és una gran eina per a la professionalització de l'Animador Sociocultural. Són 430h en que l'alumne no pot estar com un observador, sinó que s'ha d'involucrar en l'equip de treball. D'aquestes pràctiques se'n fa un seguiment acurat amb un establiment personalitzat d'un pla d'activitats dissenyat entre el Tutor del Centre Educatiu, la persona que li farà de Tutor en el Centre de Treball i el propi alumne. El control de l'FCT es realitza mitjançant un llibret de seguiment en el qual l'alumne anota les activitats dutes a terme i els coneixements adquirits. També es fa una avaluació parcial a meitat del període de formació i una al final. Es comptabilitza acuradament l'assistència. Tant el tutor del centre formatiu com el de l'empresa revisen i signen cada mes aquest instrument.

I encara Úcar (2002) troba un parell de potencialitats més en aquesta nova formació:

"...possibilita una sortida professional relativament ràpida per a joves preocupats i en molts casos ocupats, per les realitats sovint problemàtiques dels barris en que viuen. Crec que una professió d'aquestes característiques obre una via per a la intervenció socioeducativa en els barris per a joves que els coneixen a partir de les experiències de la seva pròpia vida quotidiana"

"Una segona potencialitat esdevé de la versalitat formativa que manifesta el seu currículum. Al nivell en el que ens trobem això em sembla més una possibilitat que una limitació. Aquesta riquesa formativa el capacita para desenvolupar al menys dues funcions:

- Establir unes relacions interpersonals riques i diverses amb les persones que participen en els processos educatius que impulsa i desenvolupa.
- Canalitzar i catalitzar les iniciatives i les problemàtiques d'aquestes persones" (p. 12).

1.4.3 Qualificacions, ocupacions, convenis col·lectius i categories professionals

La **qualificació professional** és el conjunt de competències professionals apropiades per a la producció i l'ocupació que poden ser adquirides mitjançant la formació o a través de l'experiència laboral.

En aquests moments s'està treballant en el "Catálogo Nacional de las Cualificaciones Profesionales", que és l'instrument que ordena les qualificacions professionals susceptibles de reconeixement i acreditació, identificades en el sistema productiu en funció de les competències apropiades per a l'exercici professional.

Les que fan referència a l'animador sociocultural es troben a mitjans del 2008 en diferents graus de planificació:

- ⇒ Qualificacions aprovades i publicades en BOE:
 - Dinamització comunitària⁵¹
- ⇒ Qualificacions professionals en contrast extern:
 - Direcció i coordinació d'activitats de temps de lleure educatiu infantil i juvenil
 - Informació juvenil
 - Programació i desenvolupament d'accions culturals

S'entenen com **ocupacions** el conjunt de llocs de treball, les tasques i funcions dels quals es caracteritzen per un elevat grau de similitud.

La "Taula de titulacions reglades" i la "Classificació d'ocupacions" són les dues eines més importants, tot i que no són les úniques. Existeixen també altres molts aspectes del currículum laboral, experiencial, de destreses i habilitats o de coneixements específics, com carnets professionals, disponibles per a que els empleadors coneguin les qualitats de les persones que demanden feina.

Una classificació d'ocupacions és una eina per a organitzar tots els elements d'un establiment, sector o país en grups definits clarament en funció de les tasques que comporta cada lloc de treball.

La inclusió d'una ocupació en la "Classificació d'ocupacions" del SISPE (Sistema de Información de los Servicios Públicos de Empleo) ve motivada principalment per les necessitats específiques del mercat de treball. A vegades les titulacions coincideixen amb la denominació de les ocupacions. En uns casos l'ocupació pot ser exercida per professionals amb diferents titulacions, i en d'altres, una titulació ofereix la possibilitat d'executar diverses ocupacions.

⁵¹ RD 1368/07 BOE 256 del dijous 25 d'octubre de 2007
http://www.mepsyd.es/educa/incual/ice_CualCatalogo_SSC.html

En conclusió, es pot afirmar que el fet que existeixi una titulació no implica necessàriament que sigui considerada com una ocupació. En el cas dels Tècnics Superiors en Animació Sociocultural, existeixen varies ocupacions o llocs de treball que podrien ser exercides per aquests tècnics, com són entre d'altres:

- Animador Sociocultural
- Coordinador de programes d'intervenció específics (per edat o sectors d'intervenció).
- Animador d'equipaments especialitzats (ludoteques, centres culturals i cívics, albergs, campaments).
- Animador comunitari.
- Animador/monitor cultural.
- Animador/monitor de temps lliure⁵².
- Responsable de projectes de temps de lleure
- Coordinador d'activitats paracurriculars en el marc escolar
- Animador hospitalari.
- Agent de desenvolupament local
- Animador cultural
- Informador juvenil
- Tècnic en participació

Totes aquestes ocupacions tenen el denominador comú de ser treballs d'"animació sociocultural" i els professionals que els exerceixen poden estar formats mitjançant la titulació de "Tècnic Superior en Animació Sociocultural".

Tot i que en el llistat dels exemples anteriors s'ha estalviat, es pot trobar una gran varietat d'ocupacions amb noms similars que poden variar poquíssim d'una a altre (animador comunitari/animador sociocomunitari), fet que provoca desorientació entre professionals i contractants. També, i com ja s'ha apuntat, existeixen varies classificacions dins d'un mateix territori, i que per descomptat, varien segons les diferents nacions encara que només sigui per la varietat de concepció del llenguatge.

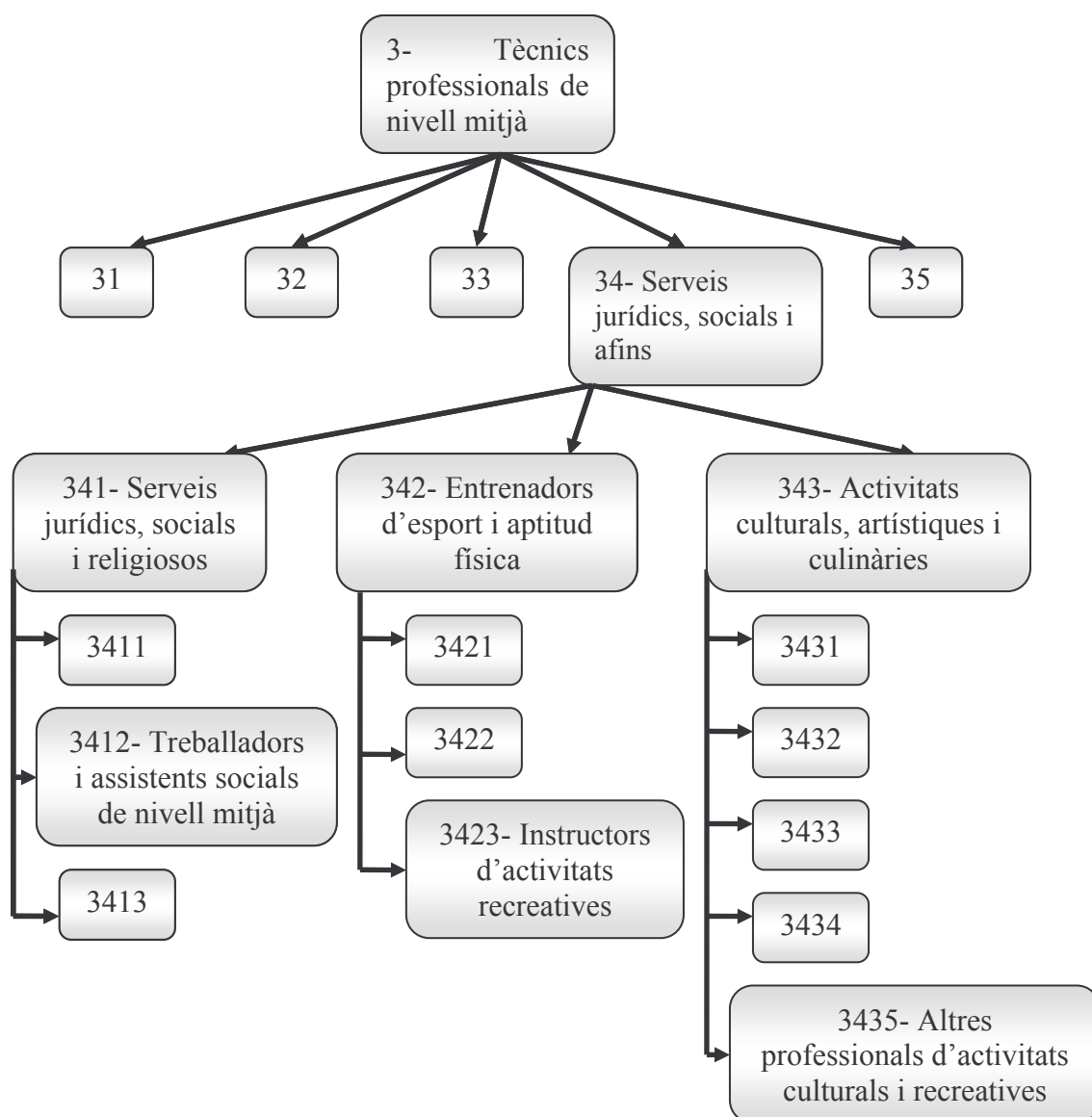
En un intent d'unificar a nivell internacional les ocupacions, s'elabora la Classificació Internacional Uniforme d'Ocupacions (CIUO) que després de

⁵² En el decret 137/2003, de 10 de juny, de regulació de les activitats d'educació en el lleure en les quals participen menors de 18 anys, publicat en el DOGC núm. 3902 - 11/06/2003, després de diverses negociacions entre el Departament d'educació i la Secretaria General de Joventut, s'estableix en el punt 4.5 que *"La titulació de tècnic o tècnica superior en animació sociocultural és assimilable, a efectes d'aquest Decret, a la de monitor d'activitats de lleure infantil i juvenil, sempre que en la formació teòrico-pràctica hagin cursat crèdits relacionats amb el lleure infantil i/o juvenil"*.

diferents revisions, en aquest moment adopta la versió CIUO-08 elaborada el desembre del 2007⁵³.

En aquesta classificació que conté grans grups (un dígit), subgrups principals (dos dígits), subgrups (tres dígits) i grups primaris (quatre dígits), els animadors els podríem trobar dins de diferents classificacions segons l'àmbit d'ocupació:

Figura 1.4: Esquema de classificació de les ocupacions relacionades amb l'animació sociocultural a partir de la Classificació Internacional Uniforme d'Ocupacions (CIUO-08)



Font: elaboració pròpia a partir de les dades del CIUO-08

⁵³ <http://www.ilo.org/public/spanish/bureau/stat/isco/isco68/major.htm>

Els convenis col·lectius de treball són normes negociades entre representants dels treballadors i els empresaris que regulen els aspectes de la relació laboral (salari, jornada, descansos, vacances, llicències, condicions de treball, definició de categories professionals...). S'apliquen a tots els treballadors de l'àmbit en que està relacionada l'empresa contractant o l'activitat a desenvolupar. Les condicions del conveni es consideren com un mínim. El contracte individual que signi cada treballador pot millorar-les, però no establir condicions més desfavorables.

Els convenis col·lectius estableixen la seva pròpia vigència, que és establerta per les parts que el negocien, seguint vigent fins que alguna de les parts manifesta la voluntat de nova negociació. Poden tenir diferents àmbits d'aplicació territorial: estatal, autonòmic o provincial i és d'obligat compliment el conveni d'abast superior. També l'administració local disposa de convenis col·lectius de treball del personal laboral propis, i cada ajuntament ofereix els llocs de treball amb les més variades nomenclatures.

Dins del Sector dels serveis socioculturals i a la comunitat en l'actualitat es poden trobar el següents convenis col·lectius susceptibles d'emparar ocupacions relacionades amb l'animació sociocultural:

Quadre 1.6: Diferents convenis col·lectius del sector dels Serveis Socials

Àmbit territorial	Tipus de conveni	Vigència ⁵⁴
Catalunya	VI Conveni col·lectiu del personal laboral de la Generalitat de Catalunya ⁵⁵	2004-2008
	I Pacte de residències privades de la 3 ^a edat de iniciativa social	2004-2006
	II Conveni col·lectiu del sector del lleure educatiu i sociocultural	2008-2010
	I Conveni col·lectiu d'acció social amb infants, joves, famílies i d'altres en situació de risc	2008-2009
Àmbit estatal	I Convenio colectivo de acción e intervención social	2007-2008
	V Convenio colectivo de servicios de atención a las personas dependientes y desarrollo de la promoción de la autonomía personal	2008-2011

Font: elaboració pròpia

⁵⁴ Per als convenis s'estableixen períodes de vigència. Si en aquest període no ha estat denunciat, s'entén que es va prorrogant any per any fins a la negociació del següent.

⁵⁵ El marc de referència dels professionals que depenen orgànicament de l'Administració està regulat per la funció pública. RESOLUCIÓ TRI/1596/2006, de 7 d'abril, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del VI Conveni col·lectiu únic del personal laboral de la Generalitat de Catalunya per al període 2004-2008

El fet de la publicació de convenis col·lectius d'aquest sector és un pas endavant en la necessària regulació de les condicions laborals tant dels animadors socioculturals com d'altres professions del món social. D'aquesta manera els professionals veuen reconeguda la seva tasca tant a nivell laboral com social, eliminant les desigualtats que es poden produir depenent de l'empresa que contracti. Cal reconèixer que en aquest sector la subcontractació és una pràctica habitual, fent que les empreses del sector (tant del lleure com d'allò social) actuïn com a veritables ETT, fomentant la precarietat laboral.

Així, doncs es poden trobar situacions paradoxals en el moment que animadors contractats per a empreses subcontractades per l'Administració treballen al costat d'animadors i educadors contractats per la pròpia Administració per a desenvolupar les mateixes funcions i fer les mateixes tasques. Els primers, a l'estar contractats per empreses de serveis, es regiran pel conveni del sector del lleure educatiu mentre que els segons es regiran per la funció pública. Les figures professionals i les seves categories laborals, i per conseqüència els sous, condicions de treball, descansos, llicències, etc. poden ser molt diferents si qui contracta és directament l'Administració a través dels mecanismes propis de la funció pública o si són les empreses de serveis les contractants, que en molts casos no es valen de criteris massa clars respecte les figures i perfils professionals necessaris (Franch, 2007)

La classificació professional o **categories professionals** i la definició dels llocs de treball que corresponen a cada categoria, l'estableixen els convenis col·lectius, doncs, per a cada conveni hi poden haver categories professionals diferents. Les categories professionals van associades als **grups salarials** i es negocien en el moment que se signa un contracte de treball. Pot anar variant d'acord amb les funcions, les responsabilitats i la dificultat de les tasques que s'assumeixen. Són conceptes de rellevància social per que situen uns treballadors respecte d'altres a la vegada que comporten diferències salarials significatives entre les diverses categories.

Anem a veure doncs, en quins convenis hi figuren actualment categories professionals o llocs de treball relacionats amb l'animador sociocultural:

- ⇒ En el **VI Conveni col·lectiu de la Generalitat de Catalunya**, es troba contemplada en el grup C la categoria de Tècnic en Animació Sociocultural.
- ⇒ En el **I Pacte de residències privades** dins del grup professional de titulats de grau mig assistencial es consideren els treballadors socials i educadors socials entre d'altres. L'única referència que hi ha a l'animació sociocultural és dins del grup professional dels auxiliars assistencials: gerocultor, monitor sociocultural, monitor d'activitats físiques, monitor de logopèdia, etc.
- ⇒ Les categories professionals que contempla el **II Conveni col·lectiu del sector del lleure educatiu i sociocultural de Catalunya** són:
 - Grup 1, direcció: gerent / director

- Grup 2, personal de gestió: cap de departament, director de programes, projectes i equipaments, coordinador de projectes pedagògics i de lleure, titulat de grau superior, titulat de grau mitjà.
 - Grup 3, personal d'atenció educativa i de lleure: coordinador d'activitats i projectes de centre, monitor d'educació en el lleure, animador sociocultural, tallerista, informador/a, controlador de sales.
 - Grup 4, personal de l'administració (els quals ja no s'especifiquen)
 - Grup 5, personal de serveis generals (els quals no s'especifiquen)
- ⇒ En el **I Conveni col·lectiu d'acció social amb infants, joves, famílies i d'altres en situació de risc** les categories professionals no estan especificades referint-se de forma molt genèrica a llicenciats, diplomats o personal qualificat.
- ⇒ Les categories que contempla el **“I Convenio colectivo de acción e intervención social”** són: director, jefe, coordinador de departamento o àrea, responsable, coordinador de programa, proyecto o equipo, licenciados, diplomados, integrador social, animador sociocultural, monitor de ocio y tiempo libre, a més del personal auxiliar.
- ⇒ Finalment, en el **“V Convenio colectivo de servicios de atención a las personas dependientes y desarrollo de la promoción de la autonomía personal”**, dins el grup C de categories professionals es troba mencionat el Tècnic en Activitats Socioculturals i especifica les seves funcions⁵⁶

⁵⁶ Técnicos en actividades socioculturales que han de realizar su actividad en el ámbito educativo, interviniendo en actividades culturales, sociales, educativas y recreativas:

- Conocer, proponer y hacer operativos los procesos de intervención cultural en sus vertientes de gestión y educativa.
- Establecer relaciones entre los ámbitos cultural y educativo con los procesos sociales y económicos.
- Acceder a las fuentes de información y procedimientos para obtener recursos necesarios y poner en marcha procesos culturales.
- Coordinación con profesionales de diversa cualificación a la hora de diseñar e implementar estrategias de intervención cultural.
- Ejecución y presupuestación de proyectos y programas varios, así como realización de los informes y evaluaciones pertinentes.
- Realización de programas y proyectos específicos.
- Fomentar el desarrollo integral de los usuarios mediante la acción lúdico-educativa
- Desarrollar y ejecutar las diversas técnicas de animación, individuales y/o grupales, que impliquen a los usuarios en la ocupación de su tiempo libre y promover así su integración y desarrollo grupal.
- Motivar a los residentes ante la importancia de su participación para conseguir su integración y relación positiva con el entorno.
- Responsabilidad ante cualquier incidencia que surja, en cualquier tipo de labor propia o de los animadores socioculturales.
- Reuniones periódicas con el resto del equipo, así como con los responsables de los diferentes centros donde se realice la labor de animación sociocultural
- Coordinación del voluntariado y alumnos en prácticas de animación sociocultural.
- Docencia, charlas y ponencias que guarden relación con esta categoría profesional
- Participar en el plan general de actividades y presupuestos de los diferentes centros.
- Coordinar los grupos de trabajo, actividades y presupuestos de animación sociocultural.

Es pot observar com poc a poc, el lloc de treball d'animador sociocultural té entitat per si mateix. Fa cinc anys, no hauríem trobat contemplat aquest professional dins les categories professionals de cap conveni i actualment s'hi van considerant. Les perspectives són que lentament s'anirà regulant però que hauran de passar encara uns anys per a fer-se efectiva i evident aquesta normalització.

Per als Tècnics Superiors en Formació Professional, la publicació del nou l'Estatuto Básico de la Función Pública⁵⁷ del 2007, ha representat un nou avenç en el reconeixement d'aquesta titulació. L'estatut, en el seu article 76 de grups de classificació professional del personal funcionari de carrera especifica que per a l'accés al grup B s'exigirà estar en possessió del títol de Tècnic Superior, reservant els grups A₁ i A₂ per als graduats universitaris. Tots els convenis dels treballadors de l'Administració haurien d'estar d'acord amb aquesta nova normativa, tot i que en aquests moments no acaba de ser un fet per que està en procés de ser aplicat per les comunitats autònomes i també en les administracions locals⁵⁸.

Es pot concloure que finalment es va elaborant un marc normatiu que regula de forma directa aquest sector productiu. Però, com diu Català (2006), queda per definir un codi deontològic de la professió, que identifiqui millor el perfil professional i que legitimi l'exercici i pràctica d'una professió que té una clara projecció social, cultural i educativa de servei a la comunitat.

1.4.4 Les associacions

Les associacions, federacions, col·legis professionals lluiten pels interessos dels seus associats promovent, en el cas de l'animació sociocultural l'expansió de la professió i, amb ella la dels propis professionals.

La creació d'associacions i de col·legis professionals contribueix a la professionalització de qualsevol activitat, i en un moment en que l'animació passa per situacions desprofessionalitzadores evidents, com són els contractes residuals, tasques que no es corresponen amb la professió, retribucions minses, intrusisme professional, poc reconeixement social... es necessita més que mai la unió dels professionals en un ens que els aculli i doni suport.

-
- Comunicar a su inmediato las incidencias o anomalías observadas en el desarrollo de sus funciones.
 - En general todas aquellas actividades no especificadas anteriormente y que tengan relación con lo anterior.

⁵⁷ Ley de Función Pública (Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público),

⁵⁸ "En desarrollo de este Estatuto Básico, el legislador estatal y el de las Comunidades Autónomas, en el ámbito de sus respectivas competencias, habrán de aprobar o modificar las leyes de función pública de sus Administraciones, así como las normas aplicables a la Administración local, respetando en este último caso la autonomía organizativa de las entidades locales".

L'associacionisme professional dels animadors socioculturals a Catalunya ha passat per molts moments. El 1985 es crea l'APASC (Associació Professional d'Animadors Socioculturals de Catalunya) que “malgrat l'interès i la importància d'aquesta primera iniciativa no reeixeix per una manca de projecció exterior i difusió de la seva existència” (Cortés, 2007, p.16). Un any més tard es crea l'ACEGSC (Associació Catalana d'Empreses de Gestió Social i Cultural) formada principalment per membres d'empreses de serveis d'animació sociocultural, i que tampoc va tenir molta reeixida a l'anar dirigida a un sector concret de la professió.

La tercera temptativa fou el 1991 que es crea l'Associació Professional d'Animadors Socioculturals (ASC) la qual va fer una tasca molt bona, elaborant un informe sobre la formació dels animadors socioculturals a Catalunya amb la intenció d'iniciar processos d'homologació, convalidació i habilitació. Seguint amb les paraules de Cortés (2007) “va establir les bases de l'actual presència d'animadors professionals dins el col·legi d'Educatres i Educadors Socials de Catalunya (CEESC)” (p.19). Actualment el CEESC, creat el 1996 i provinent de l'Associació Professional d'Educatres Especialitzats de Catalunya (APEEC) té una Comissió de Treball en Animació Sociocultural (CTASC).

Els TASOC no es van sentir prou ben representats en aquesta Comissió de Treball en Animació Sociocultural, entre altres coses per la percepció de reticències per part dels propis Educadors Socials vers la nova figura del TASOC. que l'any 2003 es forma l'Associació d'Animadors Socioculturals de Catalunya (AASCC). Aquesta associació és formada per TASOC i sorgeix a partir de la iniciativa d'un grup d'estudiants del CFGS d'ASC de l'IES Guillem Catà de Manresa arrel de converses mantingudes amb animadors ja graduats. Aquests es trobaven amb dificultats a l'hora d'optar a ofertes de treball pròpies de l'animació sociocultural però que per desconeixement no es demanava la formació específica del CFGS d'ASC. El reconeixement social, administratiu i educatiu dels TASOC ha estat el principal motiu de lluita, amb quatre objectius més específics:

- *“Reivindicar* els nostres drets laborals, fer difusió de la nostra feina i aconseguir una millor valoració de la nostra titulació.
- *Informar* als socis sobre activitats, ofertes de treball i oferir assessorament laboral
- *Formar* a partir de cursos, xerrades, trobades, visites a equipaments socioculturals
- *Programar* o col·laborar en activitats socioculturals que siguin font de treball per als Animadors Socioculturals”⁵⁹

L'AASCC arriba al seu punt àlgid l'any 2.005 amb 114 associats. Durant el curs 2007-2008 l'associació atura les seves activitats i pel curs 2008-2009 pren el relleu de la junta directiva nous alumnes de l'IES Ribot i Serra de Sabadell.

⁵⁹Informació extreta del “Dossier de l'AASCC” , publicació interna informativa de les activitats realitzades per als socis de l'associació.

En el marc espanyol, han anat sorgint diferents associacions d'animadors en cada comunitat autònoma. Les motivacions de constituir-se com a associació són similars. Entre els motius principals, podem trobar la defensa del col·lectiu, les necessitats formatives complementàries, necessitat d'ajuntar projectes i esforços, millorar les escasses possibilitats laborals o donar a conèixer la professió. En el següent quadre recollim algunes associacions i la seva localització a la xarxa.

Quadre 1.7: Associacions d'animadors socioculturals sorgides a les diferents comunitats autònomes

Nom associació	Comunitat	e-mail / pàgina web
AASCC	Catalunya	asccatalunya@hotmail.com
EFERVESCENTE	Ciudad Real	asociacionefervescente@hotmail.com
Asociación Profesional de Anim. Sociocult. de Asturias	Asturias	ascasturias@gmail.com
Asociación de Anim. Sociocul. de Canarias ATASOCAN	Canarias	juventudslt@hotmail.com
CEUTASOC	Ceuta	ceutasoc@hotmail.com
TOTTASOC	Valencia	tottasoc@hotmail.com
Asociación de animadores socioculturales de Melilla	Melilla	
ASTURIACTIVA	Gijon	www.asturactiva.com
AVEMPACE-CARAMBOLA	Zaragoza	http://avempaccecarambola.spaces.live.com/default.aspx?sa=46534736 avempaccecarambola@hotmail.com
Asociación Sociocultural de Animadores ANIMANDANTE	Jaen	info@animandante.es www.animandante.es

Font: Red/Plataforma/Federación Nacional de Integradores y Animadores.

Una iniciativa molt interessant és la Red/Plataforma/Federación Nacional de Integradores y Animadores. És un moviment associatiu que neix per impulsar el reconeixement del perfil professional del TASOC i TISOC (Tècnics Superiors en Integració Social). Tenen creat un blog⁶⁰ que pretén ser un lloc d'encontre per a la reflexió de l'animació sociocultural i de la integració social. Els seus objectius són promoure la professionalització del sector, la creació d'associacions professionals tant de TASOC com de TISOC i ser la unió entre totes les associacions existents en l'estat Espanyol. Compten amb un cens nacional d'Animadors i Integradors amb prop de 2.000 professionals.

Una altra iniciativa a remarcar és la RIA (Red Iberoamericana de Animación Sociocultural). La RIA es constitueix l'octubre del 2006 en el marc d'IBERANIMA, el Congreso Iberoamericano de ASC, realitzat a Salamanca.

⁶⁰ <http://ascprofesional.blogspot.com.html>

Neix fruit de la inquietud d'unir persones físiques o jurídiques que estan en contacte amb l'animació sociocultural i intercanviar coneixements. Pretén fomentar l'estudi de l'animació sociocultural amb especial referència als països Iberoamericans, proposta de plans d'estudi i millora en relació a la ASC i creació i gestió d'un centre de documentació i formació a nivell internacional. Entre les seves activitats destaca la pàgina web⁶¹, la publicació de la revista electrònica *Animador Sociocultural: Revista Iberoamericana*⁶², el butlletí electrònic *Animándonos*, la creació del Centro de Documentación y Biblioteca sobre Animación Sociocultural al Centro Municipal Miguel de Unamuno a Salamanca, l'organització de dos congressos iberoamericans d'animació sociocultural, entre moltes altres activitats.

1.4.5 Els centres de formació a Catalunya

La implantació de la nova Formació Professional Inicial (FPI) determina l'aplicació d'aquelles mesures que afavoreixin la qualitat dels ensenyaments professionals i la seva adaptació a les necessitats del sistema productiu i de serveis a la comunitat. La formació, basada en la qualificació professional, ha de proporcionar als ciutadans unes competències professionals adaptades a la realitat social i del mercat de treball i sincronitzades amb les polítiques actives d'ocupació.

Una de les mesures que ha d'afavorir la millora de la FPE és l'organització de la xarxa de centres públics docents amb l'adequació qualitativa i quantitativa de en funció de l'organització curricular prevista en el Mapa Escolar. Aquesta ha de ser oberta, flexible i adaptable a les canviants demandes del mercat laboral, de manera que articuli les ofertes de formació amb les necessitats de la societat i del mercat de treball, a fi d'aconseguir una major qualificació de les persones per a una millor inserció laboral

Els primers centres on es va implementar el CFGS d'ASC el curs 1997-98 van ser l'IES Ferran Tallada, centre públic de titularitat de l'Ajuntament de Barcelona i l'IES Vidal i Barraquer de Tarragona, centre públic de la Generalitat. Ambdós centres havien experimentat el mòdul professional d'Activitats Socioculturals (MPIII) en anys anteriors. Successivament es van anar incorporant nous centres públics segons la següent taula:

⁶¹ <http://ww.rianimacion.org>

⁶² *Animador Sociocultural: Revista Iberoamericana*

Quadre 1.8: Oferta formativa del CFGS d'ASC a Catalunya

IES	Població	Comarca	Implementació	Supressió	Promocions
Ferran Tallada	Barcelona	Barcelonès	1997-98	-----	11
Vidal i Barraquer	Tarragona	Tarragonès	1997-98	-----	11
Joan Coromines	Pineda de Mar	Maresme	1997-98	2006-07	9
Eugeni d'Ors	Barcelona	Barcelonès	1997-98	2000-01	3
Guillem Catà	Manresa	Bages	1998-99	-----	10
Salvador Seguí	Barcelona	Barcelonès	1998-99	-----	10
Sant Feliu de Guíxols	Sant Feliu de Guíxols	La Selva	2000-01	2001-02	1
Ronda	Lleida	Segrià	2000-01	-----	9
Ribot i Serra	Sabadell	Vallès Occidental	2000-01	-----	9
Severo Ochoa	Esplugues Llobregat	Barcelonès	2000-01	-----	9
Ebre	Tortosa	Baix Ebre	2002-03	2005-06	3 ⁶³
Vallvera	Salt	Gironès	2008-09	-----	0

Font: elaboració pròpia segons dades proporcionades pel Departament d'Educació de la Generalitat de Catalunya.

Com es pot veure en la taula anterior hi ha una adequació de l'oferta formativa en tot el territori i que varia segons la demanda del món laboral per tal de no saturar el mercat. Un fet curiós és que la primera experiència en les comarques gironines, que va ser a Sant Feliu de Guíxols, l'oferta formativa no va reeixir, i durant alguns anys no hi ha hagut formació reglada en animació sociocultural. Després de detectar reiterades demandes en el sector, el curs 2008-2009 s'implementa al CFGS d'ASC al Gironès.

1.4.6 Els formadors

Entre els formadors del CFGS d'ASC trobem tres tipologies de professorat:

- La majoria són professors de l'especialitat d'Intervenció Sociocomunitària del cos de professors d'ensenyament secundari, generalment amb una formació inicial de Llicenciatura en Pedagogia o Psicologia, també de Sociologia.
- Per al crèdit d'Animació d'oci i de temps de lleure, el professorat pertany al cos de professors tècnics de formació professional en l'especialitat de

⁶³ El curs 2004-2005 no promociona cap alumne

Serveis a la Comunitat. Per a opositar en aquesta especialitat és necessària una Diplomatura d'Educació Social, Treball Social o Magisteri.

- Per als crèdits de Formació i orientació laboral i d'Organització i gestió d'una empresa d'activitats de temps lliure i socioeducatives, es compta amb professorat de l'especialitat de Formació i orientació laboral, amb una formació inicial generalment de llicenciatura en dret, però també s'hi troben llicenciats en psicologia, econòmiques, empresarials i diplomats en relacions laborals, educació social i treball social entre altres titulacions.

Els primers professors que van impartir el cicle formatiu, provenien de l'antiga FP de l'especialitat de "Llar d'infants". Això va fer que a les primeres etapes d'implantació dels mòduls i després dels cicles, el col·lectiu de professors amb atribució docent en la família de Serveis Socioculturals i a la Comunitat, es va mostrar poc predisposat a impartir, entre els diferents perfils de la família professional, el d'animació sociocultural, adduint la falta de domini del currículum i el desconeixement del marc socioproductiu, i decantant-se preferentment al d'Educació Infantil i al d'Integració Social (Català 2006).

El professorat que va agafar fort les regnes del cicle van ser aquells que a més de la seva formació universitària i professional tenien forts lligams amb el món associatiu, cultural i que provenien del món dels esports i agrupaments escoltes. Tot i que "no tenien una experiència pràctica en allò que estaven ensenyant" (Úcar, 2002; p.16) sí que molts d'ells la tenien des del món del voluntariat. Aquest fet va marcar el cicle en la seva posta en pràctica i la proposta de noves metodologies.

De manera que els professors pioners en el CFGS d'ASC a Catalunya, tot i la seva formació en el terreny formal i no formal, van haver de fer un gran esforç de reciclatge i d'aprenentatge. Els inicis van ser difícils, però gràcies a la voluntat i a la professionalitat de molts d'ells es va aconseguir crear un bon equip de formadors que van elaborar materials curriculars, van saber treballar en equip dissenyant metodologies innovadores i van compartir recursos i experiències. Amb el suport dels tècnics de la família de Serveis Socioculturals i a la Comunitat del Departament d'Educació i al costat dels TASOC que s'anaven graduant, van ser capaços de donar a conèixer el perfil de l'animador sociocultural i de lluitar per a que aquest sigui reconegut socialment.

S'espera que en les futures generacions de professorat entrin a formar part dels equips docents els propis animadors socioculturals i educadors socials, que són en realitat els que coneixen la pràctica de l'animació des de la vessant professional.

1.5 ALTRES INVESTIGACIONS RELACIONADES

En aquest apartat es presenten algunes investigacions recents relacionades directament en la temàtica que ens ocupa. Es creu interessant aportar dades extretes dels darrers estudis prospectius sobre els sectors econòmics propers a l'animació sociocultural, també s'aporten dades molt recents sobre la inserció laboral de les persones graduades en FP Inicial el curs 2006/2007, es descriuen els resultats d'un anàlisi sobre les funcions i tasques que realitza l'animador sociocultural en els seus llocs de treball i per últim es resumeixen les conclusions d'un estudi molt recent sobre la inserció laboral i el perfil professional de l'educador social.

1.5.1 Estudis sectorials publicats per Porta 22⁶⁴

Porta 22, Espai de Noves Ocupacions, és un equipament de Barcelona Activa, l'agència de desenvolupament local de l'Ajuntament de Barcelona. Sota l'impuls i la supervisió de Barcelona Activa, s'han realitzat estudis sectorials ad hoc que han permès reconstruir, des de la perspectiva de l'ocupació, la situació actual de diferents sectors econòmics i identificar possibles tendències i escenaris futurs. Centren la seva activitat d'investigació en aquells sectors econòmics amb major projecció de futur a Barcelona.

Dels 15 sectors emergents que s'han analitzat fins el moment, n'hi ha dos que toquen de ple a l'activitat laboral de l'animador sociocultural:

- El sector de la cultura i lleure: en les vessants d'organització i difusió d'esdeveniments culturals lligats a les arts escèniques, dinamització i difusió del patrimoni (museus, biblioteques, galeries d'art, jaciments arqueològics, monuments...), dinamització de turisme rural, gestió cultural (difusió i màrqueting de la cultura)...
- El sector de serveis a les persones: Les ocupacions del sector dels Serveis a les Persones abasten un conjunt de prestacions que donen resposta a diferents necessitats personals i socials com l'atenció a la infància i adolescència, a persones grans i a persones dependents, a la família, a la comunitat, com al propi benestar personal. Fins a fa poc, la resposta a aquestes necessitats es proporcionava en bona mesura a través de la família, les xarxes veïnals o del voluntariat. Un seguit de transformacions socials, com la creixent incorporació de la dona en el món laboral, l'envelliment de la població o la creixent diversitat social han accelerat la demanda d'aquests serveis i la seva progressiva professionalització. Aquest sector és, sens dubte, una de les majors fonts d'ocupació en el segle XXI.

l'informe sectorial de l'àmbit de serveis a les persones dóna a conèixer les tendències de present i de futur del sector. Des del punt de vista ocupacional,

⁶⁴ <http://www.porta22.com/porta22/cat/sectors-de-futur/index.jsp>

el sector és molt ampli, les ocupacions més vinculades a l'animador sociocultural són: animador per a la gent gran, conseller per a la jubilació, agent de desenvolupament local, dinamitzador de serveis extraescolars, ludotecari, monitor infantil, agent de civilitat, animador sociocultural, gestor d'entitats no lucratives, mediador, tècnic en voluntariat... Cal esmentar que en tots els estudis prospectius es detecta que l'animació sociocultural, com totes les ocupacions dels serveis a les persones és un gran nínxol d'ocupació. De cada vegada més apareixen serveis i prestacions que no existien amb anterioritat.

Entre les 50 ocupacions més ofertes en el servei públic d'ocupació a Catalunya durant el 2006 hi figuren:

Taula 1.1: Ocupacions més ofertes a Catalunya durant el 2006

	Ocupacions més ofertes	Llocs de treball creats durant l'any	% de llocs de treball sobre el total
9110	Empleats domèstics	1.507	1,50%
3532	Animadors comunitaris	1.322	1,32%
5199	Altres treballadors de serveis personals	1.180	1,18%
3531	Educadors Socials	457	0,46%
	Total de les 50 ocupacions	80.876	80,71%

Font: Porta 22

Malgrat la crisi econòmica en la que estem immersos, l'ocupació en els sectors dels serveis a les persones continuarà creixent a ritmes superiors al de la mitjana de l'ocupació. Bona part de les activitats i serveis es vincularà a petites empreses i entitats no lucratives que en un àmbit local o territorial configuraran les ofertes més importants del sector.

Un estudi conjunt per diversos països de la UE ha establert una projecció de creixement net de les ocupacions i ritme anual de requeriments en el mercat de treball. Tots els factors indicarien que al nostre país aquest ritme de creixement ha de seguir en la mateixa línia. Les dades són les següents:

Taula 1.2: Creixement de les ocupacions a la UE

Grup ocupacional	Creixement net de l'ocupació fins 2015	Entrades anuals al mercat de treball
Servei domèstic	27,3 %	4,8 %
Cura d'infants i a domicili	28,2 %	4,4 %
Auxiliars clínics	31,8 %	4,7 %
Professions paramèdiques	6,5 %	2,5 %
Acció social, cultural i esportiva	13,3 %	2,7 %

Font: Porta 22

Amb aquestes dades a la vista, es pot deduir que l'animació sociocultural és un filó d'ocupació que està creixent i que seguirà en aquest sentit durant la propera dècada.

1.5.2 Estudi sobre la inserció laboral de les persones graduades de Formació Professional Inicial 2006/2007⁶⁵

Estudi realitzat pel Departament d'Educació en col·laboració amb el Consell General de Cambres de Catalunya durant el curs 2006-2007.

En aquest estudi hi han col·laborat més de 300 centres de titularitat pública i privada, reflectint la inserció laboral de 17.300 persones graduades en cicles formatius de grau mitjà i superior al cap de sis mesos d'haver finalitzat els estudis. L'instrument utilitzat va ser una enquesta tramesa als diferents centres de set preguntes senzilles que havien de respondre els tutors d'FCT (Formació en Centres de Treball) o la persona coordinadora de l'FCT a partir de trucades telefòniques a l'alumnat graduat.

Els resultats han de servir per a millorar la planificació de l'oferta de formació professional inicial a Catalunya, de manera que permetrà adequar de forma més ajustada l'oferta formativa a les necessitats de qualificació professional.

Les dades més rellevants respecte la inserció laboral que obté l'estudi són:

- Inserció laboral dels graduats en cicles superiors a tot Catalunya és del 74,47%, un 42,74% continua estudis, dels quals un 20% estudia i treballa a la vegada.
- El 81% de graduats superiors treballen en allò que s'han format

Taula 1.3: Inserció laboral a Catalunya

	Alumnes enquest.	Busca feina	Estudia	Estudia i treballa	Treballa	Inserció laboral	Feina relacionada amb estudis
TOTAL CATALUNYA	17146	4,59	24,73	20,70	49,96	70,66	80,01
Cicles de Grau Superior Catalunya	8776	3,44	22,06	20,68	53,79	74,47	81,22
Família Serveis Socioculturals i a la Comunitat	1166	2,74	21,86	28,81	46,56	75,37	74,4
Cicles Grau Superior SSC	1088	2,94	20,77	28,03	48,28	76,28	75,66
CFGs animació sociocultural	83	1,2	27,71	22,89	48,19	71,08	69,49

⁶⁵ www.cambrabcn.es/Catalan/Formacio/documents/insercio_laboral.pdf

Font: Unitat de relacions Escola-Empresa del Departament d'Educació.

Observem doncs, com el Cicle Formatiu de Grau Superior d'Animació Sociocultural és el que té el percentatge més baix de persones que busquen feina (1,2%), el més alt de persones que estudien 50,6% i l'índex més baix d'inserció laboral en feina relacionada amb els estudis (no arriba al 70%).

, els TASOC són persones amb una bona formació permanent, amb un índex altíssim d'ocupació, però amb l'índex més baix d'ocupació en tasques relacionades amb allò que han estudiat. Quan relacionem aquestes dades amb les proporcionades per l'apartat 1.5.1 en el qual s'ha arribat a la conclusió que l'ASC és un filó d'ocupació que està en creixement, s'evidencia una gran incongruència: per què els TASOC no s'insereixen laboralment tal i com seria d'esperar en allò que han estudiat si de feina n'hi ha molta?

1.5.3 Anàlisi de llocs de treball en animació sociocultural

Un estudi de Martín (2000) "La realidad del mundo laboral del Animador Sociocultural" a partir de la tècnica d'anàlisi de llocs de treball, intenta trobar els perfils professionals, les funcions i les tasques que més habitualment realitza l'animador, a partir d'una mostra de 358 animadors en actiu distribuïts per tot l'estat espanyol.

Ayuso Carrasco (2004:91) les resumeix i esquematitza de la següent manera:

Quadre 1.9: Tasques i funcions que realitza l'animador sociocultural

Enunciat de les funcions	Núm. tasques	Selecció de tasques més habituals que realitza l'animador
Investigació social i cultural	85	. Determinar els sectors existents en la zona . Analitzar i formular expectatives, motius i inquietuds . Descobrir i satisfer necessitats
Estimular i motivar	131	. Fomentar iniciatives socioculturals . Motivar la confiança en l'acció social . Oferir a tots igualtat d'oportunitats . Repartir el lideratge
Catalitzar processos de dinamització	151	. Establir prioritats . Desenvolupar la creativitat . Proporcionar medis i instruments per a la planificació i promoció d'activitats
Relacions intragrup	153	. Afavorir intercanvis d'idees . Prendre consciència de les unitats de grup . Potenciar la participació
Relacions extragrup i intragrup	95	. Decidir col·lectivament, col·legiadament . Fer que cada grup assumeixi la seva responsabilitat . Confiar en la capacitat
Programació	91	. Presentar projectes . Prioritzar objectius a partir de necessitats . Integrar els recursos del medi en la programació
Avaluació	134	. Avaluar les relacions intragrup . Avaluar els factors socioculturals . Avaluar l'execució del projecte . Avaluar el que s'ha realitzat

Organització	114	<ul style="list-style-type: none"> . Preveure els recursos . Definir les àrees d'intervenció i l'àmbit d'actuació . Prendre decisions
Gestió i administració	116	<ul style="list-style-type: none"> . Relació amb institucions . Conèixer i sol·licitar informació . Gestionar ajuts i subvencions
Orientació i assistència tècnica	72	<ul style="list-style-type: none"> . Explicar característiques i possibilitats dels temes de treball . Processos d'aprenentatge i autoaprenentatge . Improvisar solucions . Facilitar intercanvis associacions/administració
Expressió i informació	95	<ul style="list-style-type: none"> . Estimular la comunicació i el diàleg . Aconseguir la lliure expressió de tothom . Entrevistar . Respectar idees i criteris en un grup
Educació	98	<ul style="list-style-type: none"> . Convivència . Oci i temps de lleure . Apreciar la col·laboració de l'altre . Autoestima, autonomia personal
Provisió de serveis	100	<ul style="list-style-type: none"> . Inventariar recursos necessaris i disponibles . Participar en centres culturals . Determinar i aconseguir infraestructura tècnica per a les activitats . Determinar la propaganda/difusió
Coordinar	19	<ul style="list-style-type: none"> . Fer el seguiment de projectes i activitats . Articular els recursos . Coordinar animador/usuaris
Promoció producció	18	<ul style="list-style-type: none"> . Recolzar noves iniciatives . Relacionar-se amb les autoritats en la matèria . Celebrar entrevistes

Font: Ayuso Carrasco (2004:91)

No s'especifica la formació inicial d'aquests animadors, ja que l'estudi es fa sobre els llocs de treball en que es duen a terme tasques d'animació sociocultural. Es van caracteritzar 1.472 tasques que s'han agrupat en 15 funcions professionals. Les funcions que tenen més nombre de tasques són les que afecten a un major nombre de llocs de treball i que són de caràcter més generalista. Per contra les que tenen menys nombre de tasques afecten a menys llocs de treball i són de caràcter més especialitzat.

En tots els estudis que hem revisat on es descriuen funcions que els animadorsocioculturals duen a terme, les finalment obtingudes sempre van en relació a la categorització que l'investigador en faci de les tasques associades. La conclusió a que arribem és que les funcions sempre són les mateixes i que a grans trets són: obtenció i gestió de la informació, atenció directa a l'usuari, panificació i gestió dels recursos.

En aquesta mateixa investigació es descriuen 15 perfils professionals que pot tenir l'animador que variaran segons si ens fixem en el sector on treballa, la població a qui va dirigida, el camp o àmbit on s'actua (al nostre entendre, amb una barreja poc clara del diferents paràmetres), zona geogràfica i grau d'especialització.

Quadre 1.10: Perfils professionals de l'Animador Sociocultural

Segons l'entitat on es treballa	Animador d'entitat pública
	Animador d'entitat privada
Segons la col·lectivitat	Animador en centres especialitzats
	Animador de grups socials
Segons el camp d'acció	Animador en sectors marginats
	Animador d'escoles d'animació
	Animador mixt
	Animador juvenil
	Animador de la tercera edat
	Animador de persones adultes
Segons l'àmbit geogràfic	Animador rural
	Animador urbà
	Animador suburbial
Segons l'amplitud de l'activitat	Generalista
	Especialista

Font: Pérez Serrano (2000:134-135)

1.5.4 La professió de l'educador social. Estudi sobre la inserció laboral i el perfil professional.

L'any 2008, la Universitat de Girona sota la coordinació de Judit Fullana i Maria Pallissera, publica un estudi sobre la inserció laboral i el perfil professional dels Educadors Socials formats en aquesta universitat durant els anys 1994 al 2007. En la investigació participen 159 diplomats en educació social que mitjançant un qüestionari permeten obtenir informació sobre els itineraris d'inserció laboral i dades sobre el perfil professional. Els resultats obtinguts han permès prendre decisions per a millorar la qualitat dels estudis d'Educació Social en un moment de canvi produït per l'entrada al nou espai europeu. La finalitat última és la de facilitar la inserció laboral d'aquests diplomats.

Com es pot veure, aquesta investigació té moltes similituds amb els objectius que nosaltres ens hem proposat en la present tesi. Les dades que s'obtingran per als Tècnics Superiors en Animació Sociocultural permetran fer una comparació amb les obtingudes per als Educadors Socials. Aquesta confrontació es presentarà més endavant en l'apartat de conclusions i discussió.

2. RECERCA EMPÍRICA

2.1 DISSENY METODOLÒGIC

Els objectius que s'han plantejat aboquen a una investigació exploratòria de la realitat en el moment actual i en un espai territorial concret que comprèn tota la Comunitat Autònoma de Catalunya. Per tant primerament es farà un estudi descriptiu de la situació, el qual s'emmarca dins la metodologia de la investigació descriptiva, pròpia de les primeres etapes en el desenvolupament d'una investigació. Posteriorment ens situarem en la investigació explicativa amb la finalitat de donar respostes a allò que passa.

2.1.1 Disseny utilitzat

A l'hora de fonamentar les valoracions o judicis sobre la realitat extretes d'un estudi o investigació, cal definir els models en què ens inscrivim o en els que ens basarem per a dur-lo a terme. Sembla aconsellable no considerar els paradigmes tradicionalment bàsics (quantitatiu i qualitatiu) com a plantejaments radicalment oposats sinó com a dos enfocaments que es complementen i poden ser utilitzats ambdós depenent del tipus d'investigació que es tracti (Cook i Reichardt, 1986).

Per tant, depenent de la funció i de l'objectiu que es proposa, s'utilitzarà en cada moment el paradigma que es consideri més pertinent per a obtenir la informació que es cregui necessària per anar avançant en la investigació. De manera que per a la recollida de dades s'empraran els instruments que vindran condicionats per la mateixa naturalesa de la informació que es precisa.

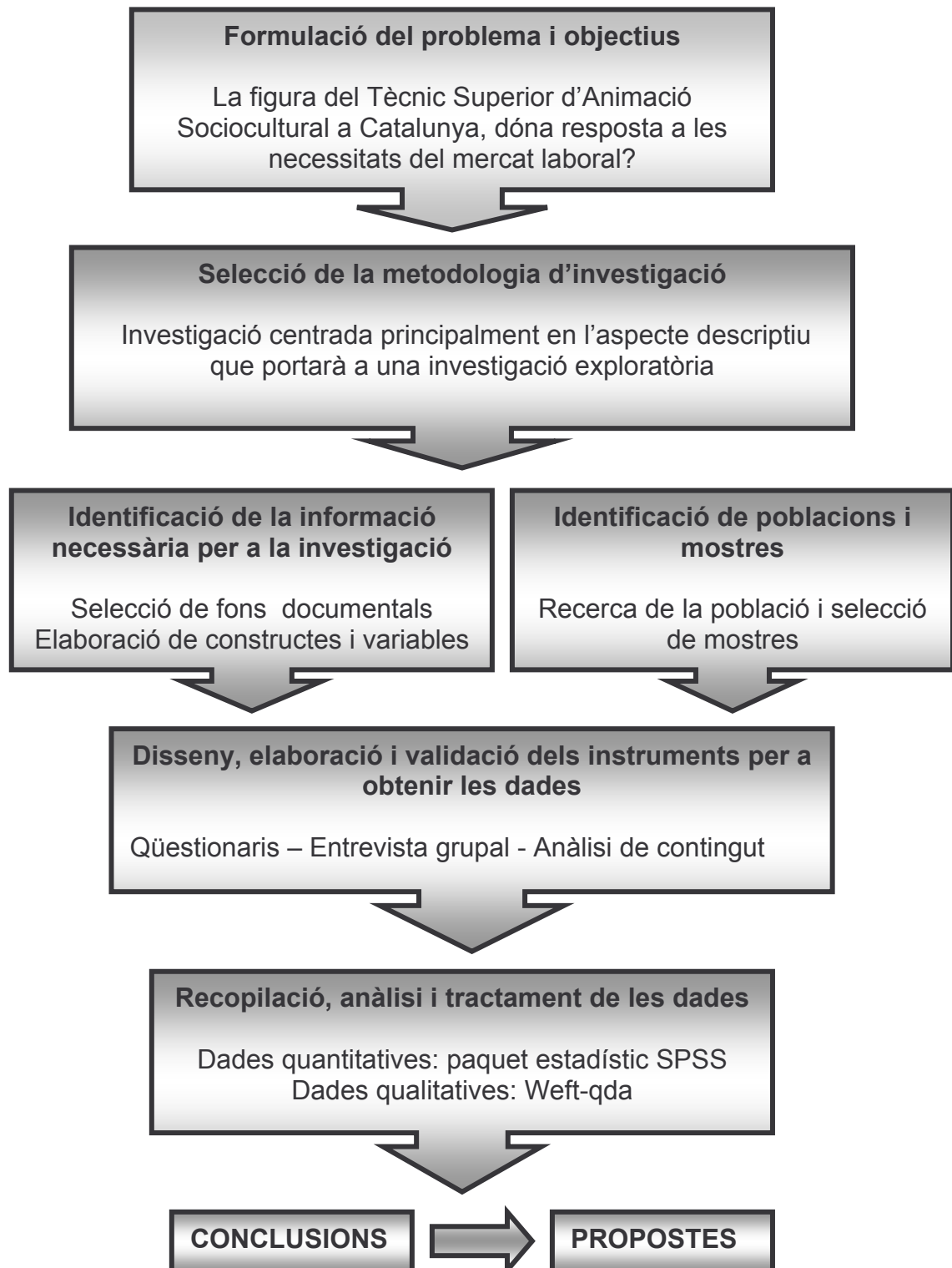
S'ha emprat l'enfocament quantitatiu (positivista) per tot allò que fa referència a fenòmens observables i susceptibles de quantificació, utilitzant la metodologia empírico-analítica i fent servir proves estadístiques per a l'anàlisi de les dades. A la vegada s'ha emprat l'enfocament qualitatiu (naturalista o etnogràfic), orientat a l'estudi dels significats de les accions humanes i de la vida social, utilitzant una metodologia interpretativa.

El fet d'emprar ambdós punts de vista a la vegada, permet apropar-nos a la realitat amb el rigor metodològic que representa el paradigma quantitatiu i amb el valor interpretatiu que representa el paradigma qualitatiu. Relacionar els resultats obtinguts a partir d'aquests dues vies augmentarà la fiabilitat de l'estudi.

2.1.2 Fases de la investigació

El següent esquema clarifica de forma gràfica quines han estat les fases del disseny de la investigació:

Figura 2.1: Fases del disseny de la investigació

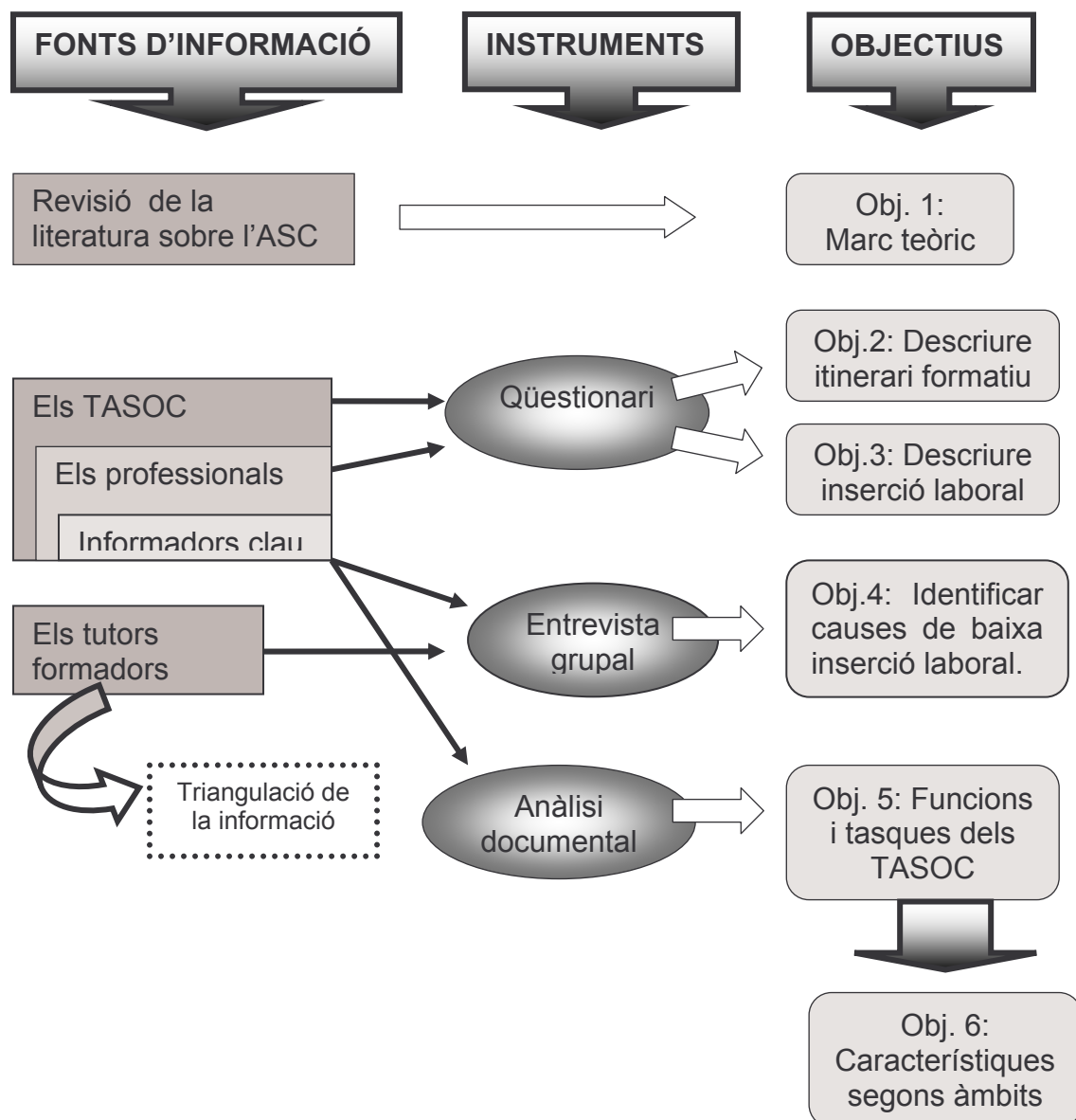


Font: elaboració pròpia

2.1.3 Tècniques d'investigació emprades

Les fonts d'on s'ha obtingut la informació i els instruments amb els quals s'han recollit les dades els sintetitzem en el següent esquema al qual s'hi ha afegit l'objectiu que es pretén en cada moment. En l'apartat 2.4 es detalla la utilització dels instruments i les tècniques emprades amb els procediments d'aplicació de cadascuna.

Figura 2.2: Disseny metodològic de la investigació



Font: elaboració pròpia

2.2 DEFINICIÓ DE VARIABLES I SISTEMES DE CATEGORIES

En els següents quadres se sintetitzen les variables, constructes, subcategories i categories que s'han emprat, atenent als objectius proposats.

2.2.1 Per a l'estudi descriptiu dels TASOC i la seva formació

Amb la finalitat de descriure el col·lectiu de persones graduades com a TASOC, s'han elaborat una sèrie de constructes que han permès conceptualitzar unitats de coneixement i poder agrupar les variables que es volen estudiar. S'ha definit una sola variable quantitativa (edat), sent les qualitatives les que més interessin. Pel que fa a les variables qualitatives se'n troben de dicotòmiques (gènere, treball, estudi) i de polítòmiques que en són la resta. Dins d'aquestes en trobarem d'ordinals (satisfacció, formació) i totes les altres són nominals.

Es compta també amb alguna qüestió oberta, al ser múltiples les respostes possibles. Per a cada tipus de variable s'han elaborat els especificadors que són els que donaran valor a cada una. Alguns d'aquests poden ser de resposta múltiple. Al següent quadre s'afegeix també l'objectiu específic que es pretén amb l'estudi de cada variable. A partir d'aquestes variables es dissenya un qüestionari que és l'instrument que s'ha considerat més oportú per les raons que s'exposen a l'apartat 2.5.1.

Quadre 2.1: Definició de variables per a l'estudi descriptiu dels TASOC

Població	Constructes	Variables	Especificadors	Objectius	Instrument
Els TASOC	1. Identificació de la població	1.1 Edat		Definir l'edat del col·lectiu	Qüestionari
		1.2 Gènere	.Home .Dona	Evidenciar la paritat del col·lectiu	
		1.3 Residència	.Barcelona .Tarragona .Lleida .Girona . Fora de Catalunya . Estranger	Localitzar els animadors en el territori	
		1.4 Promoció	.1999 .2000 .2001 .2002 .2003 .2004 .2005 .2006	Esbrinar el volum de titulats per curs i la promoció en que van acabar	
		1.5 IES formador	.Ebre .Eugeni d'Ors .Ferran Tallada .Guillem Catà .Joan Coromines .Ribot i Serra .Ronda .Salvador Seguí .Severo Ochoa .Vidal i Barraquer	Determinar el volum de titulats que s'han format en cada centre	

2 Formació	2.1 Motivacions per a estudiar ASC	.Volia ser animador sociocultural .Pont per accedir a estudis superiors .Alternativa a no poder accedir als estudis desitjats .Alguna cosa havia de fer .Altres	Descobrir les motivacions que han portat als tècnics a formar-se en el cicle formatiu d'ASC
	2.2 Estudis d'accés al cicle	.Batxillerat, BUP .Prova accés .FP .Altre cicle formatiu .Universitat .Altres	Revelar la forma d'accés al cicle formatiu
	2.3 Formació relacionada abans o durant	.Curs de monitor lleure .Curs de director lleure .Cursos formació de caps .Altres cursos similars	Detectar l'interès per la formació en altres estudis relacionats amb el camp de l'animació
	2.4 Formació permanent	. No . Un altre cicle formatiu. Quin? . Una diplomatura. Quina? . Una llicenciatura. Quina? . Post grau / màster. Quin?	Retratar l'interès per la formació permanent formal. Determinar quin percentatge continua estudiant i el què
	2.5 Satisfacció formació cicle	. Aprenentatges conceptuals . Aprenentatges procedimentals . Aprenentatges actitudinals	Copsar la percepció del tècnic en referència a la formació en el cicle. Posar de manifest punts forts i febles en la formació
3. Professionalització inicial	3.1 Experiència professional en ASC anterior al CF	. Cap . Com a voluntari . De forma remunerada	Detectar el grau de professionalització anterior al cicle
		. En l'àmbit del lleure . En l'àmbit de la cultura . En l'àmbit del desenvolupament comunitari . En l'àmbit socioassistencial	Caracteritzar el àmbits més comuns de treball anteriors a la consecució de la titulació
	3.2 Formació en centres de treball	. No, les tenia exemptes . Sí, tota . Sí de forma parcial . Sí, tot i que les tenia exemptes . En l'àmbit del lleure . En l'àmbit de la cultura . En l'àmbit del desenvolupament comunitari . En l'àmbit socioassistencial	Detectar el grau de professionalització durant el cicle Especificar els àmbits principals de treball en la formació inicial
4. Ocupació	4.1 Tipus ocupació actual	. Treball / no treball . Estudio / no estudio	Detectar els percentatges d'ocupació en ASC i en àmbits relacionats. Detallar les taxes d'atur entre els titulats en ASC
		. Treball en ASC . Treball en àmbits relacionats . Treball en àmbits no relacionats	

2.2.2 Per a l'estudi descriptiu dels llocs de treball i les condicions laborals dels TASOC

Amb l'objectiu de descriure els llocs de treball que ocupen els TASOC i les seves condicions laborals, s'han elaborat una sèrie de constructes que han agrupat les variables que es volen estudiar. S'han definit tres variables quantitatives (hores de treball, temps dedicat a funcions i hores de formació). Hi ha tres qualitatives dicotòmiques (zona de treball, forma de treball i participació en fòrums), tres polítòmiques ordinals (satisfacció vers el lloc de treball, contactes laborals i

participació en trobades) i la resta són nominals. Alguns especificadors poden ser de resposta múltiple.

Es compta també amb alguna qüestió oberta, al ser múltiples les respostes possibles. La variable identificació de l'empresa s'ha recollit però no s'hi ha treballat per assegurar la confidencialitat de les dades. L'especificació de fòrums virtuals i de trobades i jornades a les que s'ha participat és una qüestió que no és rellevant per al nostre estudi però que ens serveix pel control de la veracitat en les respostes de la variable participació en fòrums i grau de participació en trobades i jornades.

Les observacions fan referència a aspectes importants respecte a la professió que no s'hagin esmentat o que el qui respon cregui que cal esmentar per a completar la informació.

Al següent quadre s'afegeix també l'objectiu específic que es pretén amb l'estudi de cada variable. A partir d'aquestes variables es dissenya una segona part del qüestionari.

Quadre 2.2: Definició de variables per a l'estudi descriptiu dels llocs de treball i condicions laborals dels TASOC

Població	Constructes	Variables	Especificadors	Objectius	Instru- ment	
Els TASOC inserir professio- nalment	4.Ocupació	4.2 Recursos per a l'ocupació	.Creació d'empresa pròpia .Borses de treball d'un IES .Borsa de treball de l'AAC .Organismes SOC, INEM... .Mitjançant l'FCT .Mitjançant una ETT .Presentant projectes .Presentant currículums .Altres.....	Ressenyar el mitjà pel qual els animadors accedeixen als llocs de treball	Qüestio- nari	
	5. Descripció dels llocs de treball	5.1 Identificació de l'empresa	.Nom empresa/institució..... . Adreça . E-mail	Localitzar les empreses en les que treballen animadors socioculturals i situar-les en el territori		
		5.2 Situació geogràfica	. Comarca.....			
		5.3 Zona	.Rural .Urbana	Particularitzar el tipus de població amb la que es treballa		
		5.4 Població	. Infància . Joves . Adults . Gent gran . Comunitats			
		5.5 Sector	.1er sector (administració) .2on sector (empresa lucrativa) .3er sector (entitats sense lucre)			Distingir el sector on es treballa
		5.6 Àmbit de treball i lloc.	.Àmbit del lleure .Àmbit cultural .Àmbit de desenvolupament comunitari . Àmbit socioassistencial			Detallar l'àmbit de l'ASC en el que es treballa i els llocs concrets
6.Característiques del contracte actual	6.1 Tipus contracte	. Indefinit / fix . Interinatge . Pràctiques / de formació . Eventual . Per obra o servei . Fix discontinu	Ressenyar el tipus de contracte amb que estan treballant els TASOC			

	6.2 Temps de treball/setmana contractat	<ul style="list-style-type: none"> . -10 . 10-20 . 21-30 . 30-40 	Explicar la precarietat/estabilitat laboral
	6.3 Categoria professional	<ul style="list-style-type: none"> . Tècnic/a de joventut, cultura... . Tècnic/a especialista . Gestor/a cultural, sociocultural . Dinamitzador/a cultural juvenil . Especialista en activitats socials . Educador/a social . Animador/a sociocultural . Monitor/a . Director/a de programes, projectes i equipaments . Coordinador/a de projectes . Coordinador/a d'activitats i projectes . Tallerista . Educador/a . Informador/a . Altres 	Particularitzar les categories professionals amb que estan contractats els TASOC
7. Perfil professional	7.1 Funció desenvolupada	<ul style="list-style-type: none"> . Intervenció directa (%) . Programació (%) . Gestió i organització dels recursos (%) . Avaluació (%) 	Descriure les tasques més habituals que realitzen els TASOC en els llocs de treball
	7.2 Treball en equip	<ul style="list-style-type: none"> . Treball sol . En equip multiprofessional 	Caracteritzar altres professionals que treballen en equip amb els TASOC
		<ul style="list-style-type: none"> . Educador/a social . Treballador/a social . Integradors socials . Terapeuta ocupacional . Psicòleg/psicòloga . Mestre/a o professor/a . Educador/a Infantil . Monitor . Animador/a . Metge/metgessa . Tècnics de l'administració . Altres..... 	
	7.3 Satisfacció amb el lloc de treball actual	<ul style="list-style-type: none"> . Sota quin professional es treballa 	Detectar relacions jerarquitzades
	7.3 Satisfacció amb el lloc de treball actual	<ul style="list-style-type: none"> . Sou (respondre 0-5) . L'horari . Tipus de tasca desenvolupada . Relació amb l'equip de treball . Relació amb els usuaris . Utilitat de la formació inicial a la tasca que desenvolupes 	Evidenciar el grau de satisfacció i descobrir problemàtiques professionals
8. Corporativisme	8.1 Pertinença a associacions professionals	<ul style="list-style-type: none"> . Si . No . Quina..... 	Revelar la percepció de l'Animador Sociocultural com a col·lectiu professional
	8.2 Contactes amb altres animadors	<ul style="list-style-type: none"> . Habitualment . Sovint . De vegades . Mai 	Posar de manifest el treball en xarxa i el fet de compartir experiències.
	8.3 Participació en fòrums	<ul style="list-style-type: none"> . Si . No 	
9. Aspectes de formació permanent no formal	9.1 Hores de formació anuals	<ul style="list-style-type: none"> . Cap . 1-30 . 31-60 . 61-90 . + 90 	Evidenciar la formació permanent no formal entre els professionals
	9.2 Participació en trobades /jornades	<ul style="list-style-type: none"> . En totes les que m'assabento . En moltes . En algunes . Gairebé mai 	
		<ul style="list-style-type: none"> . Indica les que has participat en el darrer any 	

		9.3 Àmbits prioritaris de formació permanent	. Especifica	Detectar necessitats de formació	
OBSERVACIONS				Copsar aspectes importants no esmentats o punts candents	
Voluntat de seguir participant en propers grups de discussió			. Sí . No	Obtenir persones disposades a ser informants clau	

2.2.3 Per a la identificació de les característiques de la inserció laboral

Es parteix de les variables dels quatre àmbits de l'animació sociocultural. Es conceptualitza allò que es vol estudiar en unitats de coneixement que són les que defineixen els constructes. La primera font per a l'elaboració dels constructes ha estat les observacions que s'han obtingut a partir del qüestionari. L'instrument de recollida d'informació que s'utilitza és l'entrevista grupal. Un cop obtinguda la informació es categoritza i es subcategoritza fins arribar a obtenir el sistema de categories. Les dades obtingudes serviran per a contrastar

Quadre 2.3: Sistema de categories per a la identificació de les característiques de la inserció laboral

Població	Variables	Constructes	Categories	Subcategories	Instru- ment
Mostra dels TASOC professionals: Informants clau	. ÀMBIT DEL LLEURE	1- Formació	1.1 Professorat	1.1.1 Metodologia 1.1.2 Competència professional	Entrevista grupal
			1.2 Alumnes	1.2.1 Interessos 1.2.2 Habilitats	
			1.3 Currículum	1.3.1 Crèdits 1.3.2 FCT 1.3.3 Titulació	
	. ÀMBIT DE LA CULTURA	2- Inserció laboral i ocupació	2.1 Inserció laboral		
			2.2 Funcions i tasques	2.1.1 Usuaris 2.1.2 Companys 2.1.3 Administració 2.1.4 Competència professional	
			2.3 Formació permanent		
	. ÀMBIT DEL DESENVOLUPAMENT COMUNITARI	3- Condicions laborals	3.1 Contracte	3.1.1 Categoria 3.1.2 Sou 3.1.3 Horari	
			3.2 Estabilitat laboral	3.2.1 Jornades a temps parcial	
			3.3 Riscos laborals		
	. ÀMBIT DE L'ASSISTÈNCIA SOCIOEDUCATIVA	4- Coneixement i reconeixement social	3.4 Defensa del col·lectiu	3.4.1 Convenis 3.4.2 Associacionisme	
			4.1 Altres professionals		
			4.2 Contractants		

2.2.4 Per a la triangulació amb els tutors/formadors

Es conceptualitza allò que es vol estudiar en unitats de coneixement que són les que defineixen els constructes. L'instrument de recollida d'informació que s'utilitza és l'entrevista grupal. Un cop obtinguda la informació es categoritza i es subcategoritza fins arribar a obtenir el sistema de categories. Les dades obtingudes serviran per a triangular.

Quadre 2.4: Sistema de categories per a la triangulació

Població	Constructes	Categories	Subcategories	Objectiu	Instrument
Els tutors del CFGS d'ASC	1- Percepcions respecte la formació	1.1 Alumnat	1.1.1 Interessos	Triangular la informació	Entrevista grupal
			1.1.2 Habilitats personals		
			1.1.3 Capacitats		
		1.2 Currículum	1.2.1 Adequació		
			1.2.2 FCT		
			1.2.3 Especialització		
		1.3 Professorat	1.3.1 Metodologia		
			1.3.2 Competència professional		
			1.3.3 Formació		
	2- Percepcions respecte el món laboral	2.1 Inserció laboral del TASOC	2.1.1 Borses de treball		
			2.1.2 Necessitats del mercat laboral		
			2.1.3 Segons sectors		
			2.1.4 Segons àmbits		
		2.2 Coneixement i reconeixement social del TASOC	2.2.1 Altres professionals		
			2.2.2 Els contractants		
			2.2.3 L'administració		
2.2.4 L'associació					

2.2.5 Per a l'obtenció de les funcions i tasques que realitzen els TASOC

Es parteix de les quatre variables que corresponen als quatre àmbits de l'animació sociocultural. Es dissenya un registre documental comú a tots els àmbits. Un cop obtinguda la informació s'analitza i es va creant el sistema de subcategories i categories, a la inversa del que s'ha fet en la fase anterior, fins arribar a obtenir les funcions.

Quadre 2.5: Sistema de categories per a l'obtenció de funcions i tasques

Població	Variables	Subcategories	Categories	Objectiu	Instrument
Mostra dels TASOC professionals: Informants clau	. ÀMBIT DEL LLEURE	1.1 Informació i formació	1- Obtenció i gestió de la informació	Determinar quines són les funcions que realitzen els TASOC en els seus llocs de treball	Registre documental
		1.2 Intercanvi d'informació			
		1.3 Difusió de la informació			
		1.4 Documentació			
	. ÀMBIT DE LA CULTURA	2.1 Dinamització, motivació i estimulació	2- Relació amb usuaris, funció socioeducativa		
		2.2 Mediació			
		2.3 Assessorament, informació i orientació			
		2.4 Acció formativa i/o educativa			
	. ÀMBIT DEL DESENVOLUPAMENT COMUNITARI	2.5 Implementació i execució d'activitats	3- Planificació		
		3.1 Detecció de necessitats			
		3.2 Coordinació			
		3.3 Programació			
	. ÀMBIT DE L'ASSISTÈNCIA SOCIOEDUCATIVA	3.4 Avaluació, valoració, seguiment	4- Gestió i organització dels recursos		
		4.1 Gestió en general			
		4.2 Gestió de recursos humans			
		4.3 Gestió de recursos materials			
4.4 Gestió de recursos econòmics					
	4.5 Gestió de recursos espacials				
	4.6 Gestió dels recursos temporals				

2.3 POBLACIONS I MOSTRES

La població i la mostra vénen determinades per l'estudi que es vol realitzar. En la present investigació, es concreta en un determinat nivell de formació, en un espai geogràfic delimitat i en un període temporal concret que es descriu més endavant.

2.3.1 Participants

El procés d'identificació i d'obtenció de les dades dels participants ha estat llarg i costós i finalment la mostra obtinguda s'ha concretat d'acord amb els criteris i circumstàncies que seguidament es descriuen.

Depenent de l'objectiu que es plantegi en cada moment es treballarà amb diferents participants:

- **Per a l'estudi descriptiu dels TASOC i caracterització del recorregut formatiu i la seva inserció laboral.**

S'ha treballat amb tota la població de graduats com a Tècnics Superiors en Animació Sociocultural sorgits dels diferents IES públics que han ofert aquest cicle formatiu a Catalunya⁶⁶, des de la primera promoció sorgida el juny de 1999 fins la que va sortir el juny del 2006. Es descarta la promoció sorgida l'any 2007 per considerar-se que no ha tingut temps material per a situar-se laboralment en el moment d'iniciar-se la present investigació⁶⁷.

La població total és de 1183 TASOC. S'han obtingut dades de 771 persones. La mostra responent és de 303 participants.

La població (N) és finita: els diplomats en TASOC des del 1999 al 2006. No es disposa exactament de la població total dels titulats, però sí dels matriculats al segon curs del cicle formatiu⁶⁸. Durant aquestes vuit promocions s'han matriculat un total de 1183 persones, (s'ha de tenir en compte que no tots els matriculats han acabat graduant-se). Finalment s'ha obtingut resposta de 303 TASOC. Això representa el 25,6% de la població total.

De manera prèvia a l'estudi s'ha calculat la mida de la mostra necessària per a estimar una proporció amb un determinat grau de confiança. ($\alpha=0,05$, $Z=1,96$) i amb una precisió de $e=0,05$.

Per a calcular la grandària adequada de la mostra, donat que la població és finita, s'ha utilitzat la fórmula:

$$n = \frac{NZ^2pq}{(N-1)e^2 + Z^2pq}$$

⁶⁶ Es descarten els centres privats, ja que ho han pogut proporcionar dades. Aquests són Col·legi Sant Ignasi, Bemen 3 i Acadèmia Martínez.

⁶⁷ La recerca empírica s'inicia el setembre del 2007.

⁶⁸ Veure quadre 2.6

Població total $N=1183$

Probabilitat d'error $p=0,50$ (50%) i $q=0,50$ (50%), que correspon a la posició de màxima indeterminació i maximitza la mida de la mostra.

Error de mostreig $e=0,05$ (5%)

$N-1$ és el factor de correcció per a poblacions finites (penalitzava les mostres petites).

Suposant que totes les 1183 persones haguessin obtingut la titulació de TASOC, la mostra mínima que es necessitarà amb un error de mostreig del 5% és de 290 persones.

La mostra que es disposa és de $n=303$, per tant té una grandària suficient per a l'estudi que es vol dur a terme.

- **Per a l'estudi descriptiu dels llocs de treball i les condicions laborals.**

S'obté la informació dels 154 TASOC que treballen en animació sociocultural o ocupacions relacionades (els professionals) que han respost a l'anterior demanda.

- **Per a contrastar la informació i obtenir-ne de nova sobre les funcions i tasques.**

S'opta pel mostreig intencional, o sigui, la selecció basada en el criteri. El nombre total de participants ha estat de 26, dels quals 8 homes i 18 dones.

- ✓ Àmbit del lleure: 8 persones
- ✓ Àmbit de la cultura: 7 persones
- ✓ Àmbit del desenvolupament comunitari: 5 persones
- ✓ Àmbit socioassistencial: 6 persones

- **Per a triangular la informació.**

Es treballa amb els tutors formadors del CFGS d'ASC. S'opta pel mostreig intencional basat en el criteri d'haver tutoritzat alumnes durant més de tres anys. Hi intervenen dos tutors i sis tutores, en total 8 participants.

2.3.2 Procediment de configuració dels grups de participants

Explicarem en aquest apartat els procediments que s'han adoptat per a configurar les diferents poblacions i mostres que han participat en cada fase de l'estudi.

2.3.2.1 Els Tècnics en Animació Sociocultural

El Departament d'Educació ha facilitat la informació dels diferents IES on es formen els TASOC amb el nombre de matriculats a segon curs de cada promoció. La investigadora s'ha posat en contacte amb els diferents IES i s'ha elaborat una base de dades en Access recollint les següents dades dels TASOC:

- IES on es va formar
- Telèfon de contacte que l'alumne va donar al moment de matricular-se al centre
- En algun cas s'ha proporcionat també el telèfon mòbil i/o el correu electrònic.

Aquesta informació ha estat facilitada per:

- Tutors del cicle formatiu d'ASC⁶⁹
- Borses de treball dels IES
- Tècnics en animació sociocultural
- Associació d'Animadors Socioculturals de Catalunya.

El procediment per a l'obtenció dels qüestionaris ha estat:

Dels 1183 TASOC s'aconsegueixen les dades de 771 i es procedeix a telefonar aquestes persones. Primerament es truca als domicilis paterns (que en la majoria de casos correspon al telèfon que havia proporcionat l'alumne en el moment de matricular-se a l'IES), d'aquí hem aconseguit el telèfon mòbil i un cop s'ha contactat amb el TASOC se li ha demanat el correu electrònic prèvia informació de:

- ✓ Qui és la investigadora
- ✓ Quin objectiu es pretén

Per a localitzar els individus s'han fet fins a un màxim de sis trucades en dies diferents i en franges horàries diferents a cada telèfon (tant de domicili particular com mòbil). Un cop obtingut el correu electrònic, s'ha enviat el qüestionari.

Per a aconseguir el màxim nombre de participants s'han fet fins a cinc recordatoris via correu electrònic. Considerem que la no resposta del qüestionari implica que una part de la població, probablement diferent a la que contesten, no està representada en la mostra, la qual cosa introdueix un biaix que s'ha intentat minimitzar al màxim amb aquesta insistència (Sierra, 1997)

⁶⁹ Cal dir que dos IES no ofereixen noms ni telèfons. Un d'aquests IES es compromet a fer arribar el qüestionari als exalumnes d'ASC via correu ordinari. Un tercer IES ens fa arribar un correu electrònic generat pel propi IES que es mostra inactiu en la majoria de casos. Aquesta situació provoca un esbiaixament de la mostra, que si bé manté la representativitat en la majoria de variables, la perd en les variables que localitzen físicament els TASOC (Lloc de residència, IES formador, Comarca del lloc de treball i Zona del lloc de treball).

Un cop acabat aquest procés s'han localitzat 681 correus electrònics. S'han perdut 90 individus, entre telèfons inexistents, errors o canvis de telèfon i/o domicili. La resposta ha estat de 303 qüestionaris, o sigui, s'ha rebut el 44,5% dels qüestionaris enviats que representa un 25,6% de la població total. La mortalitat experimental ha estat de 880 individus.

Quadre 2.6: Població TASOC a Catalunya

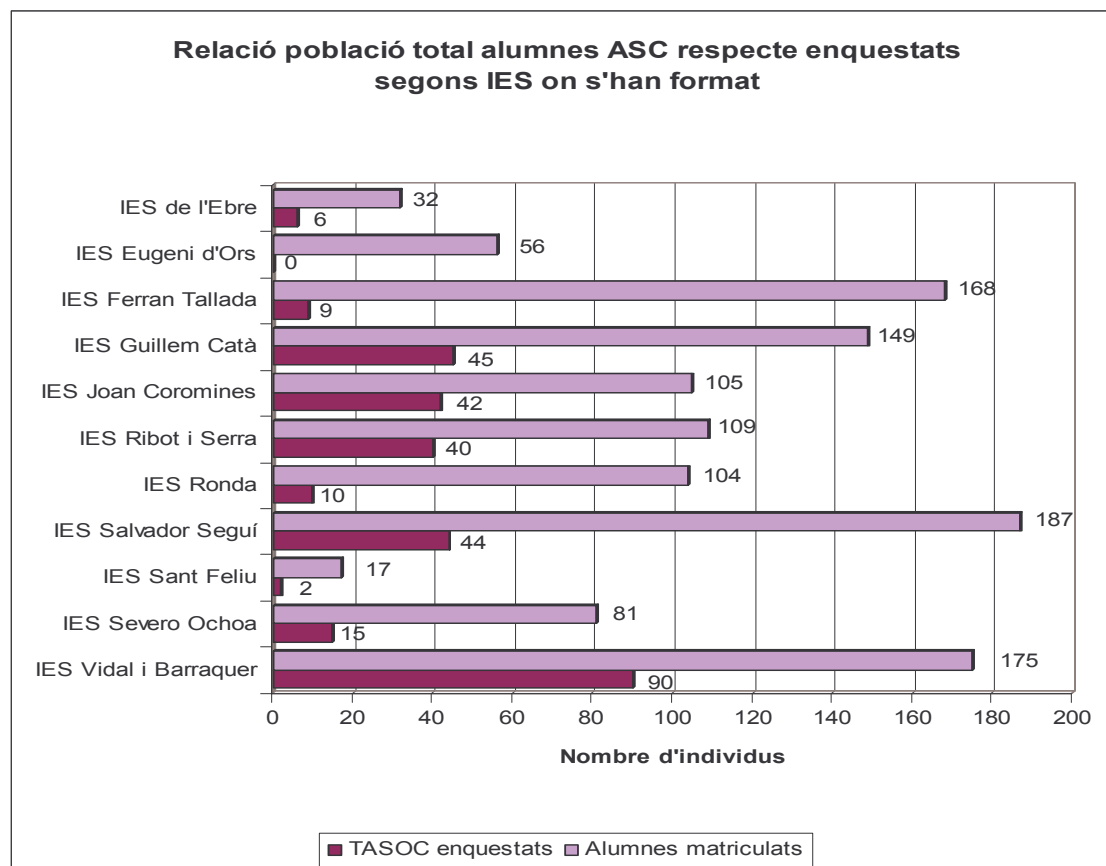
IES formadors de TASOC	Promocions	Alumnes matriculats a 2n curs	Població obtinguda	Qüestionaris rebuts
IES de l'Ebre (Tortosa)	2003	14		0
	2004	10		1
	2005	0		2
	2006	8		3
	Total:	32	Total: 21	Total: 6
IES Eugeni d'Ors (Badalona)	1999	24	No ha proporcionat dades	0
	2000	22		0
	2001	10		0
	Total:	56		Total: 0
IES Ferran Tallada (Barcelona)	1999	26	No ha proporcionat dades.	0
	2000	26		0
	2001	21		0
	2002	21		0
	2003	17		1
	2004	19		1
	2005	19		5
	2006	19		2
Total:	168	Total: 9		
IES Guillem Catà (Manresa)	2000	26		3
	2001	25		10
	2002	18		5
	2003	14		4
	2004	22		12
	2005	22		3
	2006	22		8
Total:	149	Total: 108	Total: 45	
IES Joan Coromines (Pineda de Mar)	1999	21		0
	2000	25		11
	2001	2		9
	2002	13		2
	2003	9		6
	2004	14		3
	2005	12		9
	2006	9		2
Total:	105	Total: 76	Total: 42	
IES Ribot i Serra (Sabadell)	2001	19		4
	2002	20		10
	2003	19		7
	2004	26		6
	2005	20		8
	2006	5		5
Total:	109	Total: 84	Total: 40	
IES Ronda (Lleida)	2001	23		1
	2002	11	No ha proporcionat dades.	1
	2003	23		1
	2004	21		7
	2005	19		0
	2006	7		0
Total:	104	Total: 136		Total: 10
IES Salvador Seguí (Barcelona)	2000	26		2
	2001	23		1
	2002	22		9
	2003	31		7
	2004	31		10

	2005	26		9
	2006	28		6
	Total:	187	Total:	113
				Total:
IES Sant Feliu de Guíxols	2001	17		2
	Total:	17	Total:	2
IES Severo Ochoa (Esplugues de Llobregat)	2001	15		0
	2002	15		0
	2003	14		5
	2004	15		5
	2005	14		3
	2006	8		2
	Total:	81	Total:	52
				Total:
IES Vidal i Barraquer (Tarragona)	1999	22		12
	2000	20		17
	2001	24		12
	2002	21		9
	2003	24		10
	2004	24		9
	2005	21		14
	2006	19		7
	Total:	175	Total:	164
				Total:
TOTALS:		Total: 1.183	Total: 771	Total: 303
		100%		25,6%

Font: elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades pel Departament d'Educació.

En el següent gràfic es pot observar la representació de la taula anterior. Es pot veure la proporció de resposta segons IES. S'ha de tenir en compte que no tots els alumnes que s'han matriculat al 2n curs han acabat graduant-se.

Gràfic 2.1:



2.3.2.2 Els TASOC inserits professionalment

Per aconseguir el segon objectiu plantejat s'ha seguit treballant només amb els TASOC que estan inserits laboralment en l'àmbit de l'animació sociocultural o en àmbits relacionats. Entendrem com a àmbits relacionats aquells en els que s'utilitza en part la metodologia de l'animació sociocultural a l'hora de treballar.

Aquesta informació l'obtenim amb la qüestió 4.1 de la primera part del qüestionari:

4.1 Indica la **situació laboral** (els casos de baixa laboral o permisos s'entendran com a estar treballant)

		Si	No	Relació amb ASC	
1	Estic treballant			1	Treball en animació sociocultural
2	Estic estudiant			2	Treball en àmbits relacionats amb l'ASC
				3	Treball en àmbits no relacionats amb l'ASC

Del total de 303 qüestionaris respostos, obtenim una població de 154 TASOC que en aquests moments estan treballant en ASC o en àmbits relacionats (els professionals).

2.3.2.3 Els TASOC participants a les entrevistes grupals i en l'elaboració del registre de les actuacions professionals

Per a determinar els participants que han format part dels grups s'opta pel mostreig intencional o selecció basada en el criteri. És a dir, se seleccionen les persones en funció de la informació que puguin aportar a l'estudi.

Els participants de cada grup de treball s'han seleccionat a partir dels següents criteris:

- Àmbit en el que es treballa (quatre àmbits diferents)
- Treballar més de vint hores setmanals
- Viure i treballar a Catalunya
- Voluntat expressada en el qüestionari de continuar col·laborant.

En funció de tots aquests criteris de selecció s'han organitzat quatre grups, un per a cada àmbit.

- 1- Àmbit del lleure
- 2- Àmbit de la cultura
- 3- Àmbit de desenvolupament comunitari
- 4- Àmbit de l'assistència socioeducativa

El procediment per a la convocatòria ha estat:

- Detecció a partir del qüestionari dels possibles participants.
- Selecció dels participants a partir dels criteris anteriorment definits. Se seleccionen uns quinze participants per grup en previsió que la meitat no vulgui o no pugui participar.
- Convocatòria dels participants mitjançant correu electrònic, un mes abans de la trobada. Es demana confirmació de la participació.
- Als que responen es fa un recordatori una setmana abans dient les persones que configuren definitivament el grup de treball pel mateix mitjà.
- Dos o tres dies abans, se'ls truca per via telefònica personalment, recordant-los la convocatòria.

Atès que en l'àmbit del lleure hi ha més persones treballant que en altres àmbits, s'ha filtrat també la variable de treball en ASC, desestimant els qui diuen treballar en àmbits relacionats. S'ha intentat també que, en cada grup de treball, hi hagi representants formats en els diferents IES de Catalunya.

Els llocs de treball dels informants clau per a cada àmbit han estat:

Àmbit del lleure:

- 1- Monitora en el lleure socioeducatiu
- 2- Dinamitzador de carrer en temps de lleure
- 3- Dinamitzador juvenil d'espai jove en centre cívic
- 4- Dinamitzador i informador juvenil
- 5- Informador juvenil i casal de joves
- 6- Directora casal
- 7- Coordinadora Espai Jove
- 8- Dinamitzadora PIJ (Punt d'Informació Juvenil)

Àmbit de la cultura:

- 1- Tècnic de cultura, joventut, festes, benestar... en ajuntament rural.
- 2- Regidoria àrea de cultura, joventut, participació ciutadana, comunicació i igualtat. Fa funcions a la vegada de tècnic i polític.
- 3- Dinamitzadora casal cultural.
- 4- Tècnica de joventut, cultura, festes ajuntament rural.
- 5- Tècnic de cultura i festes en ajuntament rural.

6- Tècnica auxiliar de cultura i festa.

7- Coordinador de cultura i festes en ajuntament urbà. Gestió equipament cultural i producció de festes.

Àmbit del desenvolupament comunitari:

1- Dinamitzadora i responsable d'un centre cultural

2- Dinamitzadora en una associació sobre la prevenció de violència de gènere

3- Tècnic territorial en programes de participació

4- Coordinadora d'un pla d'entorn

5- Tècnica dinamitzadora de les noves tecnologies dins un pla de desenvolupament comunitari

Àmbit de l'assistència socioeducativa

1- Animadora residència fundació

2- Dinamitzadora d'adults

3- Animadora social en un col·lectiu específic

4- Animadora residència pública

5- Animadora residència pública

6- Animadora en residència privada

La representació per IES ha estat:

- IES Guillem Catà: 5
- IES Ribot i Serra: 7
- IES Ronda: 3
- IES Salvador Seguí: 3
- IES Severo Ochoa: 1
- IES Vidal i Barraquer: 9

2.3.2.4 Els tutors/formadors del CFGS d'ASC

Per a configurar la mostra de tutors formadors de TASOC, primerament es va haver d'aconseguir el correu electrònic que va ser proporcionat per l'Assessora Tècnica Docent de la Família Professional de Serveis Socioculturals i a la Comunitat del Departament d'Educació de la Generalitat de Catalunya.

Mitjançant correu electrònic es va demanar al professorat que designessin per equip docent dues persones que hagin estat tutors d'FCT en el CFGS d'ASC

durant tres anys com a mínim. Els designats a assistir al grup van donar resposta de l'assistència utilitzant el mateix mitjà de comunicació.

Amb les respostes de participació obtingudes es perfila el grup, que està compost per vuit participants, dos homes i sis dones dels següents IES:

- IES Ferran Tallada: 1
- IES Guillem Catà: 2
- IES Ribot i Serra: 1
- IES Salvador Seguí: 2
- IES Severo Ochoa: 1
- IES Vidal i Barraquer: 1

Una setmana abans s'envia un e-mail recordatori definint la composició exacta del grup.

2.4 ELS INSTRUMENTS I TÈCNiques DE RECOLLIDA DE LA INFORMACIÓ. PROCEDIMENTS D'APLICACIÓ

Per a la recollida de dades s'utilitzaran uns instruments que venen condicionats tant per l'opció metodològica escollida com per la mateixa naturalesa de la informació que es precisa. Com que l'enfoc aquí presentat és pluridimensional, també seran diversos els instruments que es faran servir, i aquesta varietat també serà útil a l'hora de contrastar.

Els instruments utilitzats han estat:

- ✓ Els qüestionaris
- ✓ L'entrevista grupal
- ✓ Anàlisi documental

2.4.1 Els qüestionaris

Per a recollir la informació que prové dels titulats com a Tècnics en Superiors en Animació Sociocultural, i dels que estan inserits professionalment, s'ha utilitzat el qüestionari. S'ha decidit emprar aquest instrument per què és el que millor permet copsar la realitat de forma simultània i en poblacions molt nombroses. Economitza temps i esforç en la seva aplicació i l'anonimat ofereix garanties que es respondrà amb sinceritat. També ha permès obtenir una informació directa sobre la variable a avaluar, simplificant l'anàlisi de la variable pel que fa a registre i codificació de les dades obtingudes.

Per a la confecció del qüestionari s'han tingut en compte una sèrie de requisits:

- S'ha fet una presentació contextualitzant-lo en la recerca i incidint el màxim empàticament possible en la importància que sigui respost per a la obtenció d'informacions que poden repercutir en el benefici de la professió.
- Es donen instruccions explícites de com emplenar el qüestionari i de com retornar-lo un cop omplert, a la vegada que s'agraeix la col·laboració.
- S'han construït les qüestions amb la màxima claredat, brevetat, precisió i concisió. També es donen indicacions explícites de com cal respondre.
- Per a facilitar les respostes dels animadors, i per a facilitar el tractament estadístic de les dades recollides, s'ha intentat elaborar les màximes qüestions tancades possibles. La fórmula que s'ha escollit és la d'assenyalar amb una creu la casella corresponent. Malgrat tot s'ha deixat alguna resposta oberta, donada la possibilitat de múltiples opcions.
- En les qüestions tancades s'han precodificat les alternatives de les respostes, assignant-los un valor numèric per tal d'agilitzar el processament de les dades.

- Per animar a la resposta el màxim nombre de persones possibles, el qüestionari no havia de ser ni semblar molt llarg i s'havia de poder contestar en 15-20 minuts. S'han organitzat les qüestions de forma que ocupés el mínim espai físic i que cap qüestió quedés tallada en dues planes.
- S'ha tingut cura en l'estètica i la presentació.

El qüestionari es considera una tècnica científica rigorosa d'obtenció de dades que demana una precisió conceptual i una elaboració meticulosa. Per tant en la seva construcció s'han seguit les següents etapes:

- Delimitar els constructes, les variables i els especificadors.
- Cercar la qüestió més adequada per a l'objectiu que pretenem.
- Primera redacció del qüestionari.
- S'ha passat un pre-test a quatre subjectes pilot per tal de contrastar la claredat de les preguntes, pertinença dels aspectes inclosos i altres. Les quatre persones pertanyen a la població de TASOC i el criteri de selecció ha estat la relació propera i la disposició de col·laboració amb la investigadora.
- Segona redacció del qüestionari.
- Validació del qüestionari per part de cinc experts⁷⁰. Els criteris de validació utilitzats han estat:

Pertinença: assegura que els ítems tenen relació lògica amb l'objecte que es pretén analitzar. Responen a allò que volem saber.

Univocitat: cada ítem s'interpreta de una única manera per què aborda només una dimensió de l'objecte. Tothom a qui se li pregunta entendre el mateix.

Importància: quin pes té l'ítem en relació a l'objecte que s'aborda.

- Reelaboració del que calgui atenent les opinions dels experts.
- Segon pre-test a altres quatre TASOC. No ha estat necessària la modificació del qüestionari.

⁷⁰ Els experts que l'han validat són:

- **Dr. Francesc Martínez Olmo**, professor del departament de Mètodes d'Investigació i Diagnòstic en Educació de la Facultat de Pedagogia de la Universitat de Barcelona.

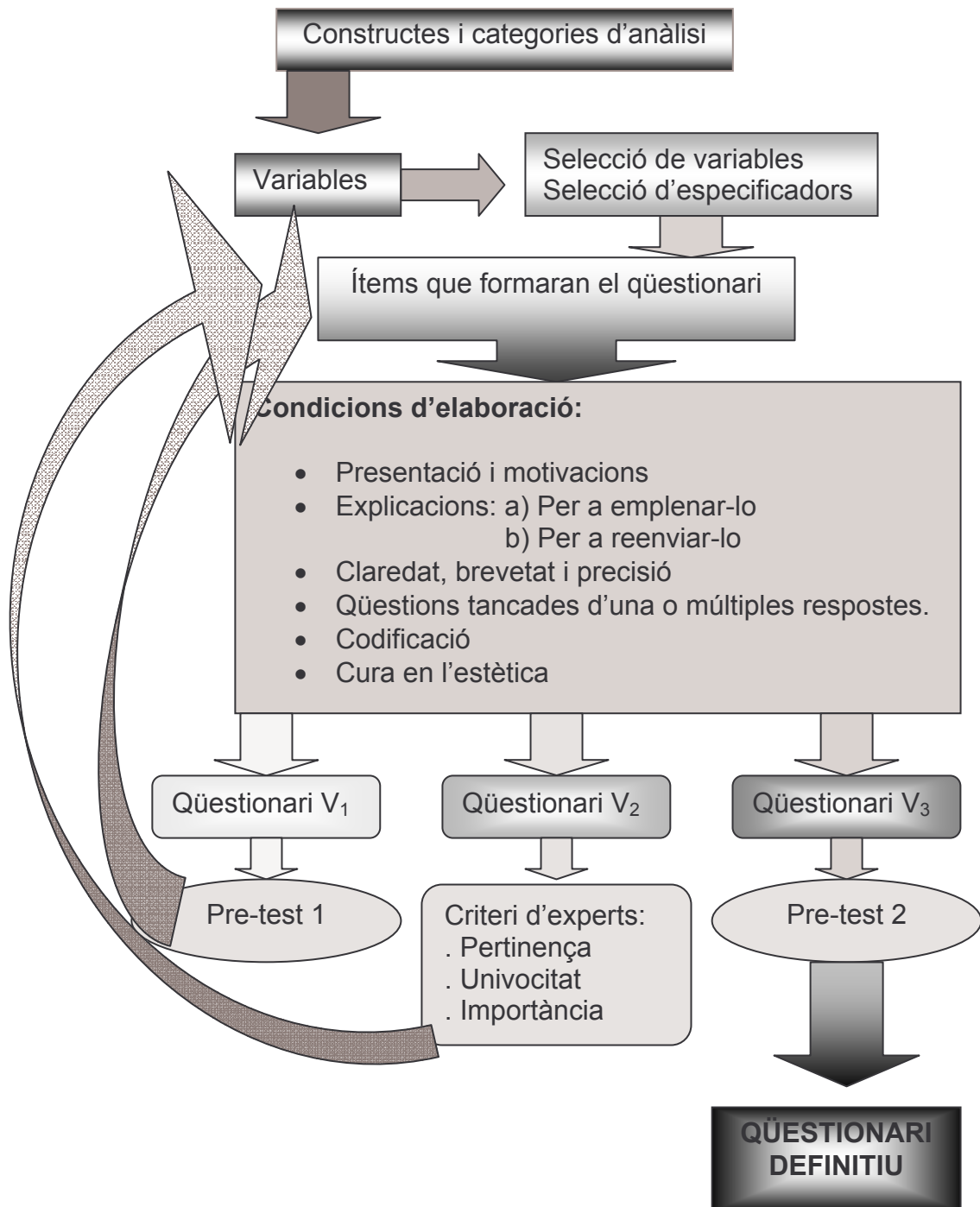
- **Sra. Margarita Hernández**, Inspectora del Departament d'Educació de la Família professional de serveis Socioculturals i a la Comunitat.

- **Dra. Pilar Pineda**, Pedagoga experta en Formació a les Organitzacions. Professora Titular d'Economia de l'Educació i Pedagogia Laboral de la UAB.

- **Dr. Rafael Merino**, professor lector del Departament de Sociologia de la UAB. Investigador del Grup de Recerca Educació i Treball del mateix departament

- **Dra. Mercè Jariot**, Professora de l'àrea de Mètodes d'Investigació i Diagnòstic de l'Educació de la UAB

Figura 2.3: Esquema del disseny del qüestionari⁷¹



Font: Elaboració pròpia

⁷¹ Veure a l'annex 3 el model de qüestionari.

El procediment d'aplicació dels qüestionaris és el següent:

El qüestionari és autoadministrat i es tramet mitjançant el correu electrònic. Es fa una tramesa per llistes de distribució (una llista diferent per cada IES). A l'encapçalament de cada qüestionari la investigadora indica l'abreviatura del centre (per tal de facilitar la identificació de l'individu).

El qüestionari consta de dues parts. Una primera que hauran de respondre tots els TASOC, i una segona part que només continuaran responent aquelles persones que treballen en animació sociocultural o en àmbits relacionats. Entendrem per àmbits relacionats, aquells que tot i no ser propis de l'animació sociocultural la metodologia principal que s'utilitza és la de l'animació.

Un cop rebut s'escriu el número de l'identificador adjudicat a cada individu per la base de dades (aquest individu és reconegut per l'adreça electrònica i pel nom en segona instància).

que es van rebent els qüestionaris complimentats es van passant a la base de dades elaborada mitjançant el programa Microsoft Access de gestió de bases de dades relacionals. Als quinze dies d'haver fet la tramesa es fa un recordatori via correu electrònic a les persones que no han respost. Si no hi ha resposta en deu dies més, es fa una segona tramesa, una tercera i fins a una quarta. En última instància es fa el recordatori mitjançant telefonia.

En les dades que s'han obtingut mitjançant els qüestionaris, s'ha detectat que existeix una certa problemàtica en les condicions sociolaborals i en la formació dels TASOC. Una de les tècniques més adients per aconseguir les percepcions dels propis professionals vers la seva formació i situació laboral és l'entrevista grupal.

2.4.2 L'entrevista grupal als TASOC

Si els qüestionaris, generalment, proporcionen una considerable quantitat de dades, les entrevistes al grup poden donar llum sobre el significat i la interpretació dels resultats. A més, al igual que els grups de discussió, utilitzades en una segona fase de la investigació, poden suggerir estratègies d'acció a seguir en els problemes que el qüestionari ja havia desvetllat (Kruegger, 1991).

En aquest tipus d'entrevista s'aconsegueix que els diferents integrants del grup potenciïn les seves respostes degut a la mateixa dinàmica de discussió que es genera. A l'escoltar tots els integrants del grup les respostes que els diferents participants van elaborant, es produeix un efecte sinèrgic. Els estímuls de resposta són, conseqüentment, múltiples. No només es produeix una reacció a una pregunta, sinó que també es produeix una reacció davant les respostes dels altres components del grup. La comunicació ha de ser fluida, deixant parlar lliurement de manera que els entrevistats se sentin còmodes. És un procediment d'investigació amb una clara vocació social que facilita que les persones interactuïn entre sí. L'entrevista grupal posa a les persones en situacions

naturals, de la vida real, a diferència de les situacions experimentals controlades i tenen certes avantatges que comparteixen amb la tècnica dels grups de discussió.

- Permet copsar les percepcions dels propis protagonistes, per que són els que en saben, els que ho viuen, els que s'hi troben cada dia.
- La conversa és una forma natural de construir i compartir coneixements.
- Es crea un ambient permissiu, obert, no directiu que permet l'expressió lliure de diverses maneres de veure la realitat coneguda.
- Els participants esdevenen investigadors col·laboradors.
- Dóna veu a aquells que no en tenen.
- Al ser de caràcter obert, permet al moderador desviar-se del guió si ho creu necessari.

A través de les entrevistes grupals es pretén copsar la percepció dels TASOC en actiu respecte a⁷²:

- a) La formació durant el cicle formatiu.
- b) La inserció laboral i l'ocupació.
- c) Les condicions laborals.
- d) El coneixement i reconeixement social del TASOC.

A continuació es presenten els temes i les preguntes-tipus⁷³ que han servit per a introduir-lo:

a) La formació durant el cicle formatiu

- Us serveix en la vostra tasca quotidiana els aprenentatges adquirits al cicle?
- El currículum del cicle és prou complet? Què afegiríem o trauríem?
- La metodologia del professorat que heu tingut, la seva competència professional us han semblat adequades?

b) La inserció laboral i l'ocupació

- Us va costar molt trobar feina?
- Esteu d'acord amb les afirmacions d'estudis de mercat que diuen que l'ASC és un nou filó d'ocupació?

⁷² La primera font per a l'elaboració dels constructes ha estat les respostes de la darrera qüestió del qüestionari: "Hi ha algun aspecte important respecte a la professió d'animador que no s'hagi mencionat en aquest qüestionari o que cregueis que cal esmentar per a completar la informació?"

⁷³ S'han elaborat un màxim de set qüestions seguint les suggerències de Kruegger (1991) que aconsella no fer-ne més de deu.

c) Les condicions laborals

- Esteu contents amb les vostres condicions de treball?

d) El coneixement i reconeixement social del TASOC

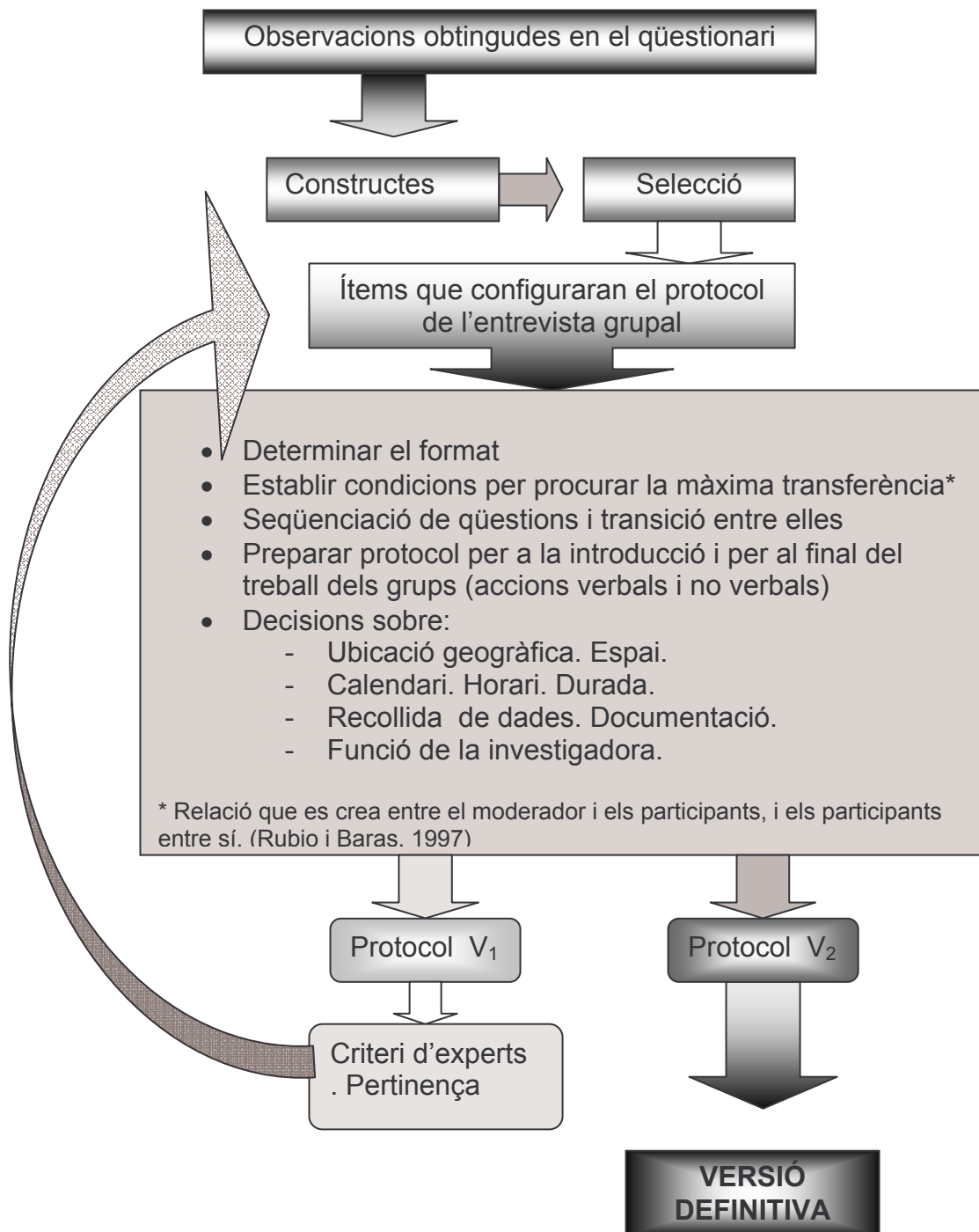
- Teniu la percepció que els contractants, altres professionals i la societat en general coneixen i valoren la tasca dels Animadors Socioculturals?

Aquest protocol és revisat per un expert que valida la pertinença de cada qüestió⁷⁴.

Com a estratègia de validació, un cop s'han obtingut les dades i s'han transcrit en un document de Word, s'ha retornat la transcripció mitjançant correu electrònic a les persones participants, les quals s'han ratificat en allò que van dir.

⁷⁴ L'experta que ha revisat el protocol de les entrevistes grupals ha estat la Sra. Pilar Nus Rey, Assessora Tècnica Docent de la Família Professional de Serveis Socioculturals i a la Comunitat Servei d'Organització del Currículum de Formació Professional Inicial. Departament d'Educació de la Generalitat de Catalunya.

Figura 2.4: Esquema del disseny del protocol de l'entrevista grupal



Font: Elaboració pròpia

El procediment d'aplicació ha estat el següent:

La investigadora ha actuat com a conductora i moderadora de la sessió de cada grup. S'han seguit els següents plantejaments metodològics:

- Rebuda dels participants per tal d'ajudar a posar-se en situació, aclarint el que es pretén, que se'n farà i per a què servirà. Presentació personal i dels participants.
- Advertir i demanar permís per a l'enregistrament i l'obtenció d'imatges.
- Comentar la confidencialitat i l'anonimat de les intervencions.
- Control del grup, però no intrusiu.
- Reconduir situacions de capitalització de les intervencions.
- Afavorir les intervencions i promoure la intervenció dels qui no participen o participen poc.
- Demanar aclariments, aprofundiments, o detalls, si cal.

La durada de cada entrevista ha estat de 1h 30min en total. La conversa s'ha enregistrat en àudio digital i s'han fet fotografies.

L'espai on s'han dut a terme ha estat a la Casa del Mar de Barcelona. Aquest equipament s'ha escollit tenint en compte les següents condicions:

- ⇒ Ciutat propera per a la majoria de participants.
- ⇒ Facilitat de vies de comunicació.
- ⇒ Facilitat de trobar aparcament.
- ⇒ Un espai conegut, fàcil de trobar i equipat amb les condicions que requereix una entrevista (tranquil, acollidor, temperatura adequada, mobiliari adequat...)
- ⇒ Cost molt assequible.

Les entrevistes grupals s'han realitzat durant quatre dissabtes consecutius (un per a cada àmbit) del mes de març de 2008.

Els incentius que s'han emprat per a motivar a la participació han estat:

- ✓ Incentiu emotiu en la redacció del correu electrònic.
- ✓ Convit a esmorzar.

Les dades han estat recollides mitjançant sistema digital en un Ipod.

2.4.3 L'entrevista grupal dels formadors/tutors del CFGS d'ASC

Per tal de triangular la informació obtinguda a partir dels qüestionaris i entrevistes amb els grups de TASOC, s'opta per constituir un grup de formadors/tutors de TASOC. Els participants són professors dels diferents IES on s'han format els TASOC i han estat tutors de Formació en Centres de Treball com a mínim durant tres anys.

S'ha optat per aquest instrument perquè és la forma més natural d'obtenir informació d'uns equips docents que acostumen a treballar i a reflexionar sobre la pròpia pràctica en petits grups. Pretenem un acostament a les persones directament implicades i veure el món dels de la seva perspectiva. Volem obtenir d'ells les percepcions que des del punt de vista de formadors tenen al voltant de la formació d'aquests tècnics i de la inserció laboral.

A partir d'aquests dos constructes s'han elaborat les preguntes-tipus que han servit de guió:

a) La formació dels TASOC

- Creieu que les competències que es treballen al cicle són adequades per a que els TASOC desenvolupin la seva tasca amb garanties?
- El currículum del cicle és prou complet? Què afegiríem o trauríem
- Quines són les principals dificultats que us trobeu com a formadors a l'hora de realitzar la vostra tasca de forma idònia?
- Quina metodologia s'està emprant en la formació dels TASOC?

b) La inserció laboral

- Teniu la percepció, tal i com diuen diversos estudis de mercat que l'animació és un nou filó d'ocupació?
- Teniu problemes en segons quins llocs de treball per a posar alumnes en l'FCT?
- Com veieu la inserció laboral dels TASOC?
- Les empreses/contractants coneixen el perfil professional?

El disseny del protocol d'aquesta entrevista grupal s'ha realitzat seguint la mateixa estructura que l'anterior, per la qual cosa no es repeteix l'esquema. El protocol és revisat pel mateix expert que l'anterior, el qual valida la pertinença de cada qüestió.

La investigadora ha actuat com a moderadora de la sessió. S'ha seguit el mateix procediment d'aplicació que per a les entrevistes del grups de TASOC.

L'entrevista s'ha realitzat un dia laborable del mes de maig del 2008. L'espai on s'ha dut a terme ha estat l'IES Salvador Seguí de Barcelona. S'ha escollit aquest centre tenint en compte les següents condicions:

- ⇒ Ciutat propera per a la majoria de participants.
- ⇒ Facilitat de vies de comunicació.
- ⇒ Un espai ofert per algun dels participants i conegut per la majoria d'assistents.
- ⇒ Espai per aparcar

Els incentius que s'han emprat per a motivar a la participació han estat:

- ✓ Incentiu de coneixença personal del convocant.
- ✓ Convit a dinar.

L'enregistrament s'ha fet amb el mateix aparell que per a les entrevistes amb els TASOC.

2.4.4 Anàlisi de contingut del registre d'actuacions professionals

El registre d'actuacions professionals és un document elaborat pels TASOC que han participat en les entrevistes grupals, i pretén determinar les funcions i tasques que els TASOC realitzen en el lloc de treball. S'ha aprofitat les sessions de les entrevistes per, abans de començar-les, complimentar aquest registre. El temps previst per a elaborar el registre ha estat de 45 minuts.

De forma individual i durant una mica més de mitja hora han reflexionat sobre la seva tasca, anotant les accions que realitzen atenent a tres moments de treball:

- ✓ Les que desenvolupo directament amb els usuaris
- ✓ Les que desenvolupo amb els meus companys
- ✓ Les que desenvolupo de forma individual

Cada TASOC haurà d'escriure en la columna corresponent les diferents tasques que realitza en el registre documental que se'ls proporciona⁷⁵. El fet d'incidir en aquests tres moments no és rellevant per a la investigació, però sí que es pretén amb això que els tinguin presents per a posar de manifest les màximes actuacions possibles.

El procediment d'aplicació del registre d'actuacions ha estat el següent:

- Rebuda dels participants i presentació per part de la investigadora als altres integrants del grup que anaven arribant.
- Conversa informal sobre temes irrellevants mentre s'espera l'arribada de tots els components del grup.

⁷⁵ Veure el model de registre d'actuacions professionals a l'annex 4

- Un cop han arribat tots els participants, la investigadora explica en què consisteix la tasca, ajudant a posar-se en situació, aclarint què es pretén, què se'n farà i per a què servirà.
- Es reparteix el registre a cada TASOC.
- La investigadora posa algun exemple concret de l'ocupació de professor (s'ha escollit una de diferent que la d'animador sociocultural per no donar pistes concretes, cosa que podria interferir la lliure resposta) per a que s'entengui perfectament el que se sol·licita quan els demanem que ressenyin les tasques que realitzen amb els usuaris, amb els companys i de forma individual.
- Un cop cada participant ha omplert el seu registre, el document és recollit per la investigadora.

2.5 ANÀLISI DE LES DADES

2.5.1 Per les dades obtingudes a través dels qüestionaris

Un cop definides les característiques de les variables de l'estudi i introduïdes les dades en el programa ACCESS, es procedeix a la conversió amb el paquet estadístic de l'SPSS (Statistical Package for the Social Sciences).

Se segueix amb el procés de depuració de la matriu de dades amb la finalitat de corregir errades en la transcripció dels valors, calculant alguns estadístics descriptius de totes les variables. Aquests han estat:

- Les freqüències absolutes de cada una de les categories o valors que pren la variable per verificar que no hi ha cap valor aliè als valors lògics de la variable.
- El nombre d'individus de cada variable per verificar que els valors perduts són els que han de ser (consultant els qüestionaris en els casos que ha estat necessari) i/o esmenant els errors de transcripció.
- El mínim i el màxim per verificar que no existeixen valors extrems que sobrepassin o que no arribin al rang lògic de la variable.

A partir d'aquí es procedeix a l'explotació de les dades recollides mitjançant un seguit de proves estadístiques amb el paquet estadístic SPSS. Aquestes proves es poden agrupar en:

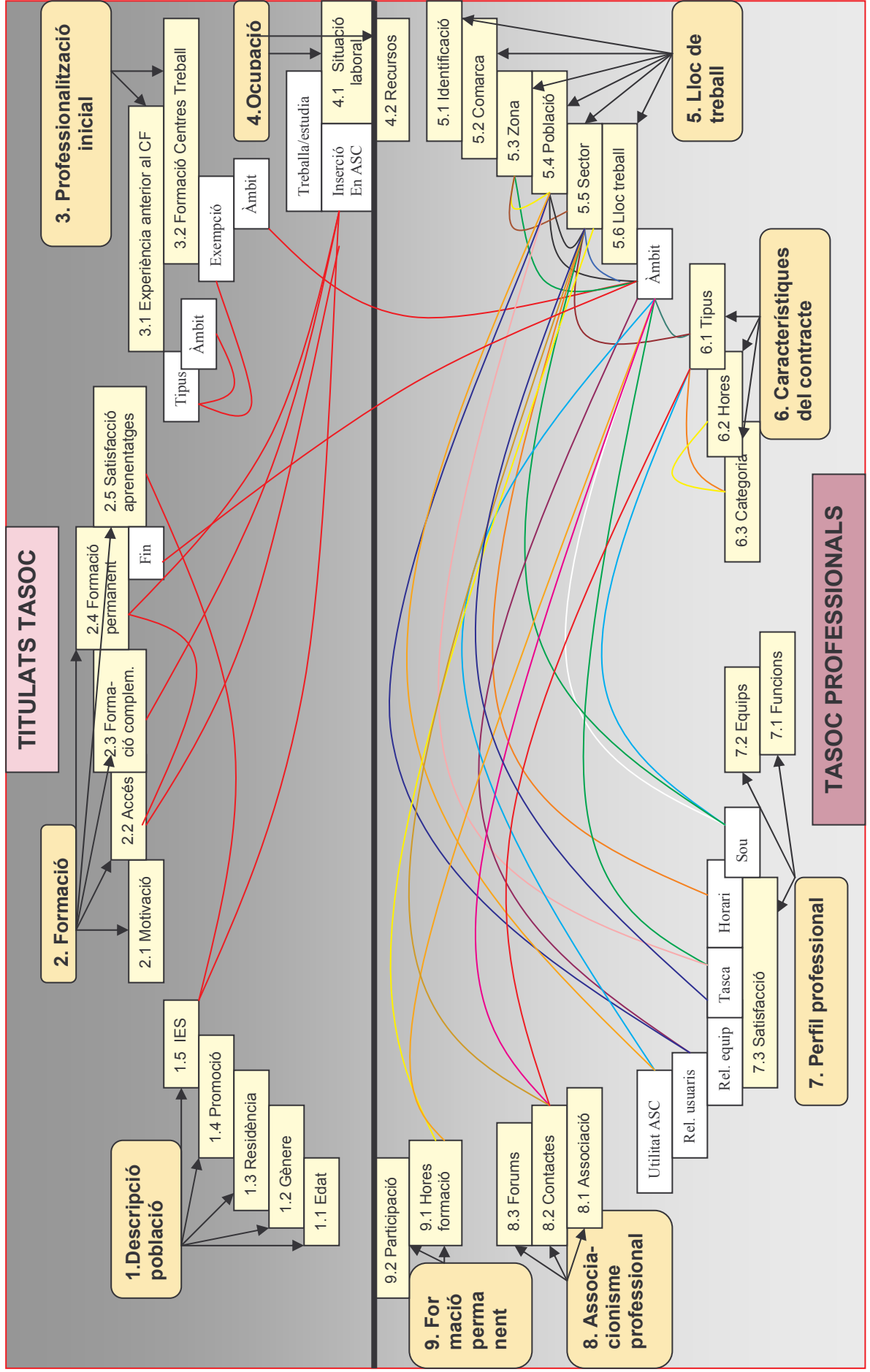
a) Anàlisi descriptiva univariable mitjançant la qual s'ha obtingut la distribució de la mostra en cada variable considerada en l'estudi.

b) Anàlisi bivariabile, que estudiarà les diferències entre els subgrups creats a partir de cada variable. Servirà per a analitzar la relació entre dues variables, permetent comprovar si hi ha relació entre aquestes variables com mesurar la força d'aquesta associació.

En el cas de les variables de mesura nominal s'ha utilitzat la prova de khi-quadrat sempre que ha estat possible, o sigui sempre que a la taula hi hagi un nombre de caselles (menys del 20%) amb una freqüència esperada no inferior a 5. Considerarem el nivell mínim de confiança del 95% ($p < 0,05$).

La figura 2.5 esquematitza de forma gràfica les diferents relacions entre variables. La part superior és per a la primera part del qüestionari, que correspon a l'estudi descriptiu del col·lectiu i la part inferior és per a la segona part que descriu els llocs de treball i les condicions laborals dels TASOC.

Figura 2.5: Relacions entre variables



2.5.2 Per a les dades obtingudes a través de les entrevistes grupals

Per a l'anàlisi i l'obtenció de resultats s'ha utilitzat el mètode de la descripció densa. Aquest mètode d'anàlisi⁷⁶ s'utilitza en etapes posteriors de la investigació i pretén rescatar el caràcter interpretatiu, detallat i en profunditat de les circumstàncies en que es donen els esdeveniments. D'aquesta forma es pretén presentar els fenòmens amb la riquesa dels seus detalls i implicacions a partir de la interpretació del que succeeix en situacions concretes. Això no permet especificar relacions universals, però aporta una sensibilització per a entendre una realitat concreta. Se cercaran les pautes de significació vàlides en el context estudiat i s'interpretaran per després relacionar-les amb dades obtingudes mitjançant mètodes més empírics.

El programa amb que s'han gestionat les dades qualitatives és el Weft-qda. És de programari lliure.

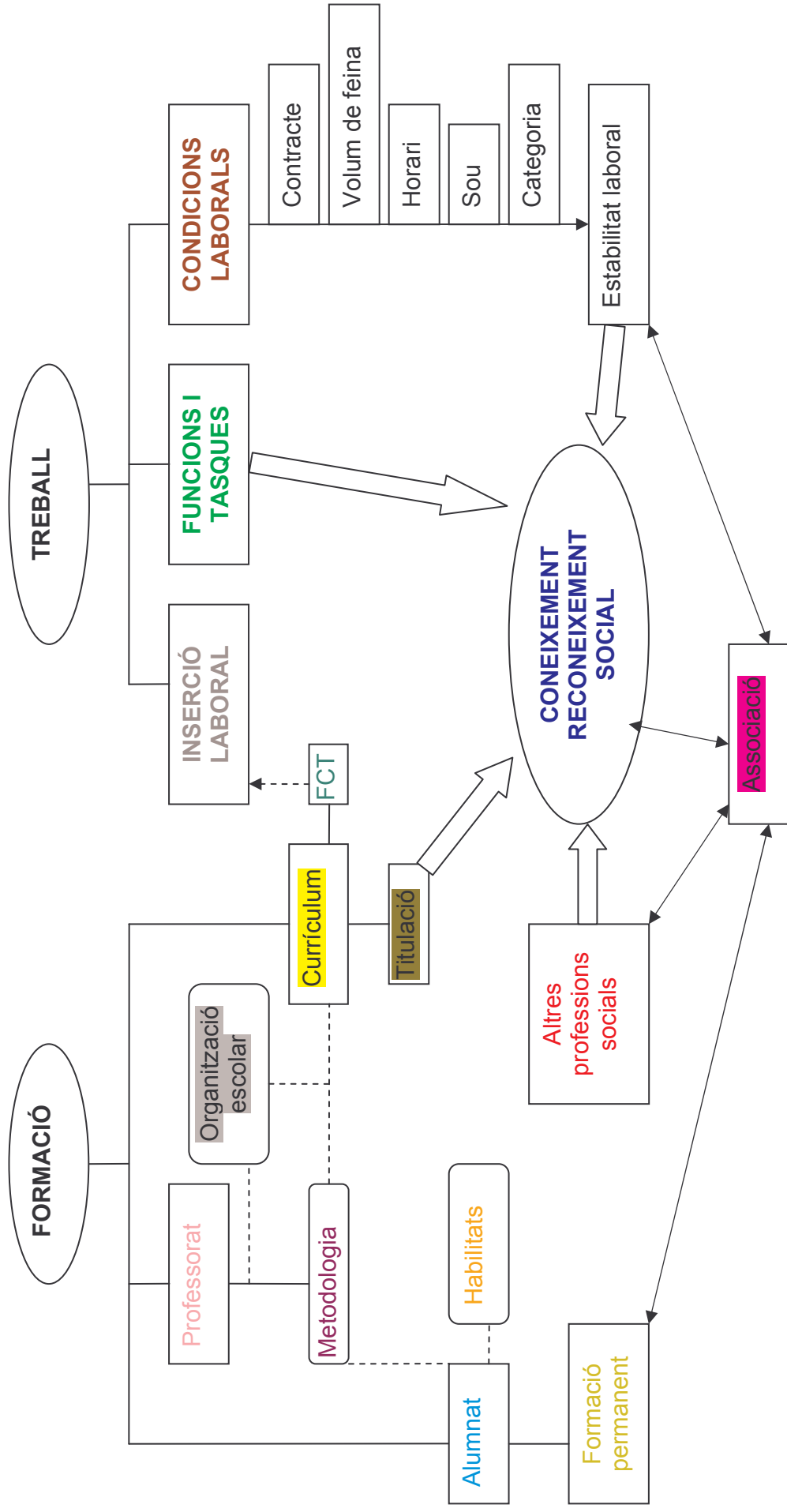
Els passos que s'han seguit per a l'anàlisi de les dades han estat:

- Transcripció de la informació manuscrita pels TASOC en el registre de realitzacions professionals a formati digital (document en Word)
- Conversió en document de text i captura pel programa Weft-qda.
- Definició d'un sistema de categories i subcategories preliminar a partir del mapa conceptual expressat en la figura 3.1.
- Lectures repetides per a la familiarització amb els textos
- Codificació del material en colors
- Redistribució del material segons les diferents categories i subcategories
- Avaluar la nova distribució: creació de noves categories o subcategories, unir o subdividir categories i subcategories, canvis de noms...
- Elaborar el sistema de categories i subcategories definitiu
- Recodificar el material
- Redistribuir el material

La primera codificació s'ha fet mitjançant un sistema de colors que correspon a la del següent mapa conceptual. Les categories sense colors han estat obtingudes en la recodificació del material.

⁷⁶ Metodologia proposada per l'antropòleg nord-americà Clifford Geertz, propera a l'hermenèutica.

Figura 2.6: Cromatologia utilitzada per la codificació i recodificació de categories



Per il·lustrar els resultats, es recullen extractes de les intervencions dels participants. Amb la voluntat de mantenir la frescor del llenguatge col·loquial, s'ha respectat el text literal sense canviar els possibles castellanismes, canvis d'idioma, localismes o vulgarismes amb que s'han expressat els participants.

Per assegurar la confidencialitat de les dades, no es fa esment a cap població, IES, entitat o persona que esmenti el participant utilitzant la grafia XXX per a substituir-los en les transcripcions. En la mateixa línia s'ha canviat el nom dels participants i s'ha afegit darrera el nom un codi depenent de l'àmbit del grup al que pertany per tal de poder-los identificar.

Exemples:

Víctor LL- Àmbit del lleure

Biel- C- Àmbit cultural

Sandra DC- Àmbit del Desenvolupament Comunitari

Blanca S- Àmbit socioassistencial i educatiu.

Per al grup de professorat s'ha codificat amb una lletra a l'atzar: A

Per a les intervencions del moderador: M

En els extractes no s'ha assenyalat el nom fictici del participant. Només s'han incorporat els noms en el cas dels diàlegs per orientar al lector dels personatges que intervenen en la conversa.

Entre parèntesi s'han escrit explicacions o referències quan l'ocasió ho ha requerit amb la intenció de fer més comprensible el text, ja que es presenta sense el context. Al finalitzar els extractes s'apunta la localització de caràcters de cada document entre claudàtors, antecedent del codi de l'àmbit al que pertany (s'ha seguit la mateixa codificació anterior: LL, C, DC, S, utilitzant-se per al grup de professors la lletra P).

2.5.3 Per a les dades obtingudes a través del registre documental.

Per a l'obtenció i anàlisi dels resultats s'ha utilitzat el mètode d'anàlisi de contingut, que permetrà una descripció numèrica de les dades obtingudes. L'anàlisi de contingut consisteix en elaborar categories analítiques per a continuació mesurar la seva freqüència d'aparició. Es tendeix a interpretar que allò que apareix amb més freqüència és el més important, el que preocupa o que rep més atenció de les persones participants.

Per a la gestió de les dades qualitatives s'ha utilitzat el programa Weft-qda.

Els passos que s'han seguit per a l'anàlisi de les dades han estat:

- Transcripció de la informació manuscrita pels TASOC en el registre de realitzacions professionals a formati digital (document en Word)

- Conversió en document de text i captura pel programa Weft-qda.
- Definició d'un sistema de categories i subcategories preliminar
- Codificació del material Redistribució del material segons les diferents categories i subcategories
- Avaluar la nova distribució: creació de noves categories o subcategories, unir o subdividir categories i subcategories, canvis de noms...
- Elaborar el sistema de categories i subcategories definitiu
- Recodificar el material
- Redistribuir el material

Per a la codificació del material s'ha utilitzat un dígit i dues lletres. Exemple:

8LE Programació de tallers

1CU Donar informació

3DU Mediar en conflictes amb grups de joves

6SI Fer cartells informatius de les festes o activitats

El dígit correspon a la identificació del participant.

La primera lletra correspon a la variable àmbit (L: lleure, C: cultural, D: desenvolupament comunitari, S: assistència socioeducativa).

La segona lletra correspon amb qui es realitzen les accions (E: en equip, U: amb els usuaris, I: de forma individual). Es recorda que aquesta darrera variable no s'utilitzarà per a l'anàlisi, però ha servit per a situar als participants.

Un cop elaborades les categories i subcategories analítiques, aquestes han proporcionat les funcions i tasques que realitzen els animadors en els seus llocs de treball.

En una segona fase s'ha mesurat la seva freqüència d'aparició al llarg dels diferents registres, amb les variables dels quatre àmbits d'actuació. S'ha interpretat que aquelles tasques que han aparegut amb més freqüència en els diferents àmbits, són les que més es realitzen en cadascun d'ells.

L'explotació de les dades quantitatives obtingudes en relació als àmbits d'intervenció s'han fet amb el full de càlcul EXCEL.

3. RESULTATS

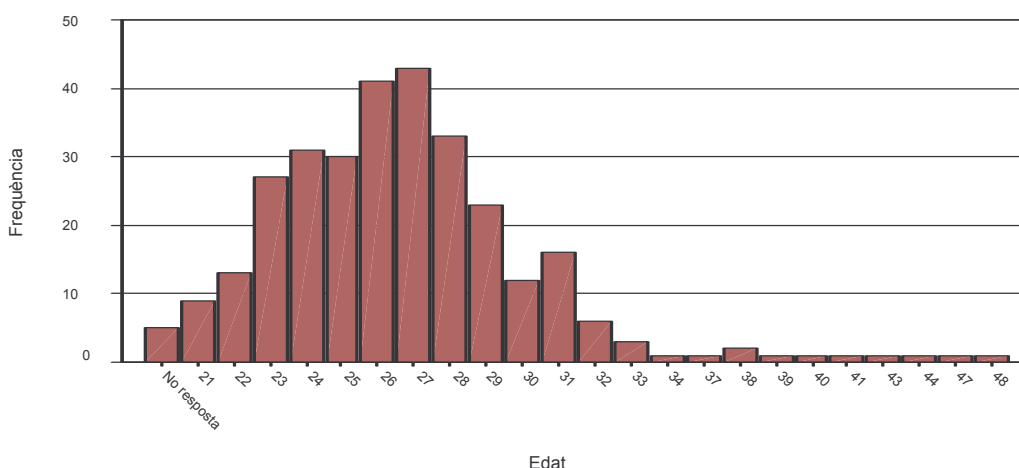
3.1 RESULTATS RELATIUS A LA DESCRIPCIÓ DEL COL·LECTIU DELS TASOC I LA SEVA FORMACIÓ

En aquest capítol es presenten els resultats obtinguts mitjançant els qüestionaris, les entrevistes grupals i el registre d'actuacions professionals.

3.1.1. Descripció de la població

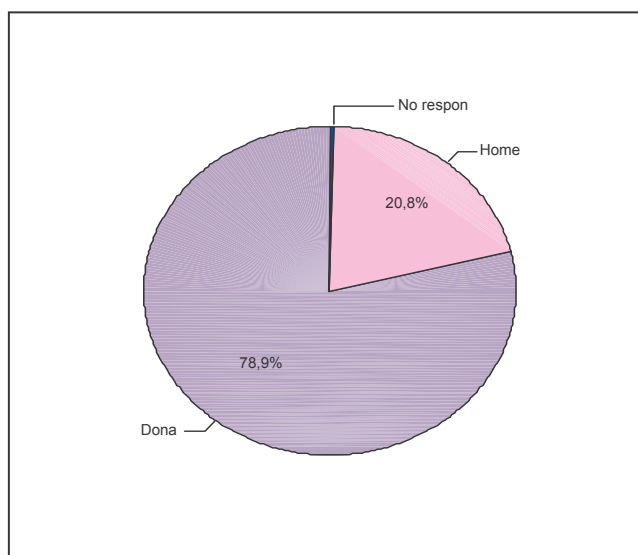
El gràfic 3.1.1 defineix l'edat dels TASOC que han respost el qüestionari. S'ha de tenir en compte que el qüestionari s'ha passat des de la primera promoció (1999) fins als graduats l'any 2006. Aquesta última promoció enquestada és qui marca l'edat mínima possible (21 anys). Com es pot comprovar les edats es reparteixen en forma de Campana de Gauss des dels 21 fins als 32 anys, trobant-se el 75% de la població entre els 23 i 29 anys. A partir dels 33 anys les freqüències disminueixen notablement, per tant podem dir que el col·lectiu de TASOC és molt jove. Hi ha cinc individus que no responen a aquesta qüestió.

Gràfic 3.1.1: Edat



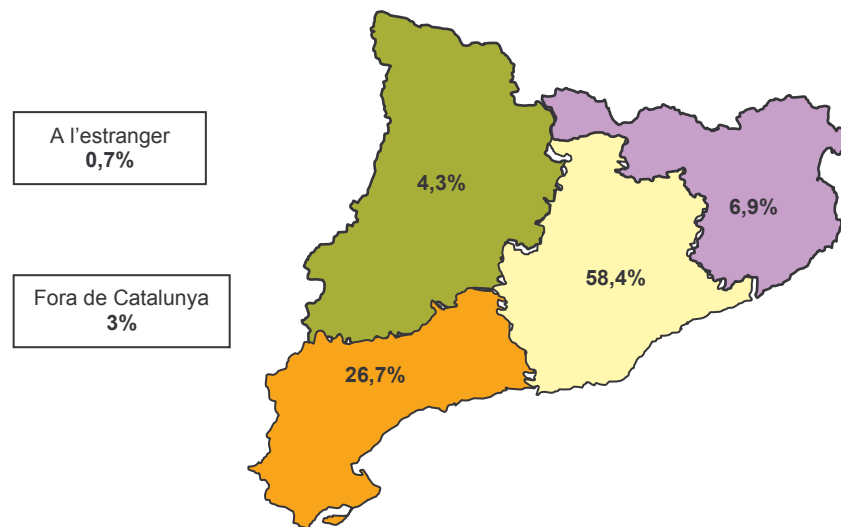
Gràfic 3.1.2: Gènere

Pel que fa al gènere dels TASOC, el gràfic 3.1.2 indica que el 79% dels individus enquestats són dones, mentre que el 21% són homes. Hi ha una persona que no respon a la qüestió.



El gràfic 3.1.3 localitza els animadors en el territori on viuen en el moment de realitzar la investigació. Dels TASOC que han respost el qüestionari, un 58,4% viuen a Barcelona, un 26,7% a Tarragona, el 6,9% a Girona, el 4,3% a Lleida, el 3% estan vivint a l'Estat Espanyol, fora de Catalunya i el 0,7% estan vivint fora d'Espanya. El baix percentatge que es troba a les comarques de Lleida és motivat per la baixa resposta que s'ha obtingut des d'aquesta província degut a qüestions ja explicades anteriorment. El baix percentatge a les comarques gironines és degut a que en aquests moments no hi ha cap IES formador en tota la província (només un IES va formar dues promocions). En relació a la distribució territorial, la mostra no és estadísticament representativa.

Gràfic 3.1.3: Lloc de residència



Taula 3.1.1: Lloc de residència

Lloc de residència

	Freqüència	Percentatge
Barcelona	177	58,4
Tarragona	81	26,7
Lleida	13	4,3
Girona	21	6,9
Fora de Catalunya	9	3,0
Estranger	2	,7
Total	303	100,0

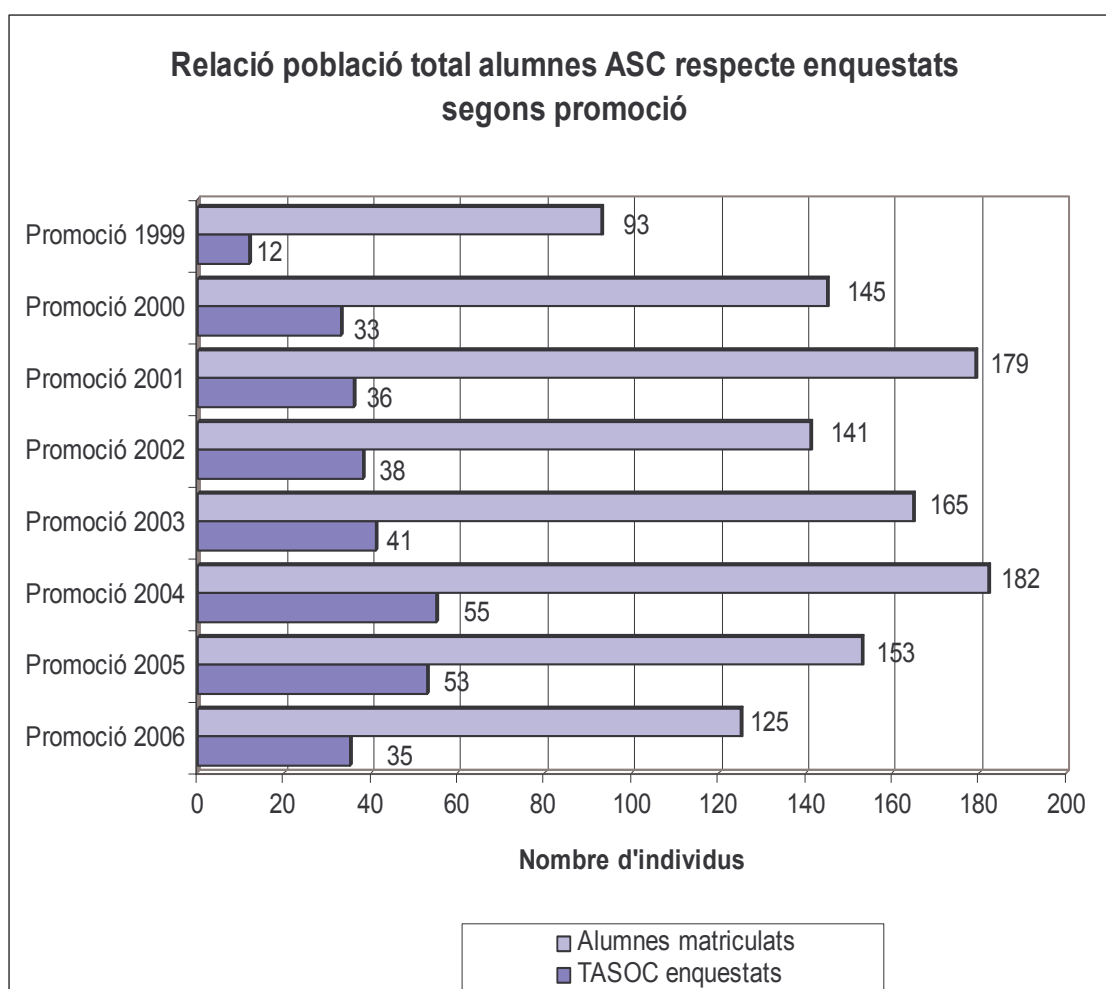
El gràfic 3.1.4 situa els TASOC en la promoció en que van acabar els seus estudis en relació amb els alumnes matriculats a segon curs del CFGS d'ASC en la mateixa promoció.. Es recorda que la investigació avarca des de la primera promoció de TASOC fins la que va finalitzar els estudis el curs 2005-2006. En el gràfic es pot comprovar com es manté la proporció entre els

alumnes matriculats i els que han respost el qüestionari per a cada promoció. Cal destacar l'augment de matrícules (i en conseqüència alumnes titulats TASOC) fins la promoció 2002-2004, iniciant seguidament un notable descens.

- De la promoció del 1999: s'obté el 12,9% de persones enquestades.
- Promoció del 2000: el 22,7%
- Promoció del 2001: el 20,1%
- Promoció del 2002: el 27%
- Promoció del 2003: el 25%
- Promoció del 2004: el 30,2%
- Promoció del 2005: el 29,1%
- Promoció del 2006: el 28%

De manera que amb excepció de la primera promoció en que ha estat més difícil localitzar els TASOC, la proporció es manté entre un 20 i un 30%.

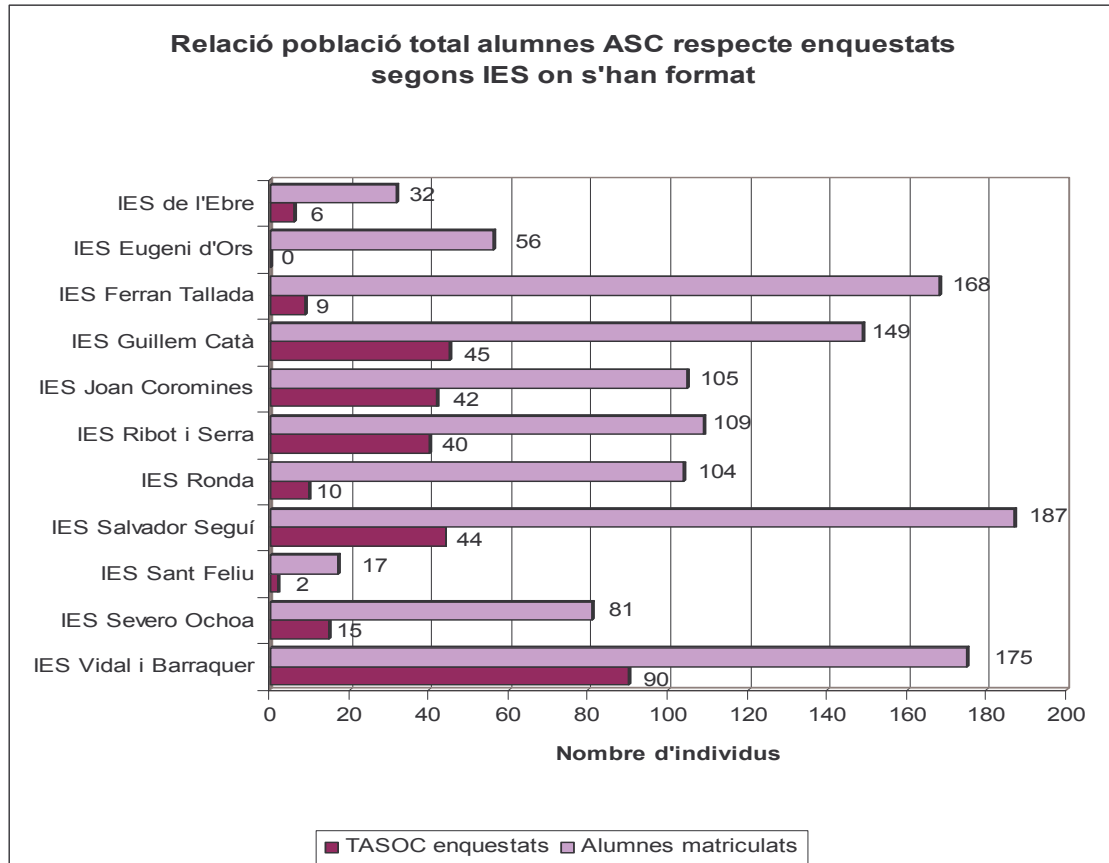
Gràfic 3.1.4 :



En el gràfic 3.1.5 es pot copsar la relació entre la població total d'alumnes matriculats a segon curs del CFGS d'ASC amb la dels TASOC que han respost segons IES de formació. L'elevat percentatge d'exalumnes del Vidal i Barraquer que han respost és degut a que coneixen personalment a la investigadora. No s'obté cap resposta d'alumnat provinent de l'IES Eugeni d'Ors degut a que no s'han facilitat dades dels exalumnes per poder-hi contactar, el mateix passa amb els de l'IES Ferran Tallada i per una raó semblant amb els de l'IES Ronda. Això fa que la mostra no sigui estadísticament representativa pel que fa a l'IES de procedència i en conseqüència a les variables geogràfiques.

- De l'IES de l'Ebre s'ha aconseguit el 18,75% de persones enquestades.
- De l'IES Eugeni d'Ors el 0%.
- De l'IES Ferran Tallada el 5,3%.
- De l'IES Guillem Catà el 30,2%.
- De l'IES Joan Coromines el 40%.
- De l'IES Ribot i Serra el 36,7%.
- De l'IES Ronda el 9,2%.
- De l'IES Salvador Seguí el 23,5%.
- De l'IES de Sant Feliu de Guíxols l'11,8%.
- De l'IES Severo Ochoa el 18,5%.
- De l'IES Vidal i Barraquer el 51,4%.

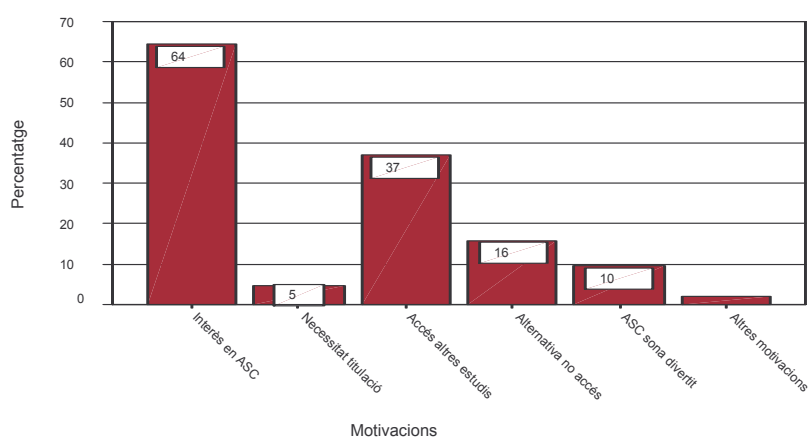
Gràfic 3.1.5 :



3.1.2. Formació dels TASOC

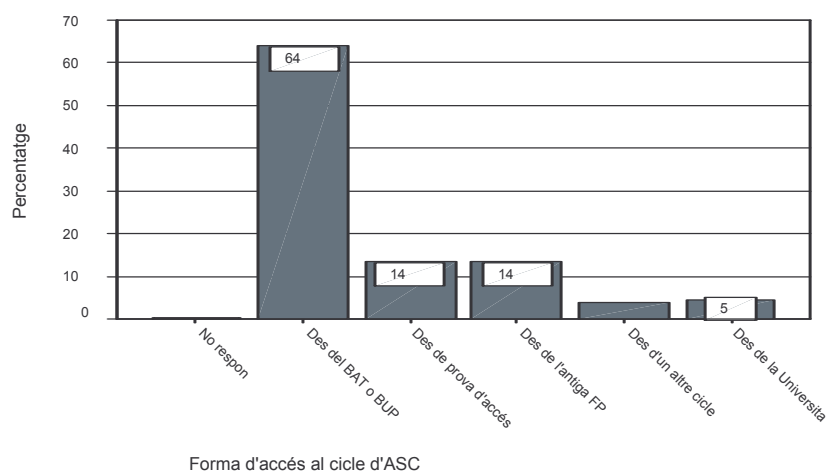
Els motius que porten als TASOC a estudiar el CFGS d'ASC es poden observar en el gràfic 3.1.6. Es planteja la qüestió amb la possibilitat de múltiples respostes, obtenint com a resultats que la motivació principal esmentada per un 64% dels enquestats és l'interès en l'animació sociocultural, seguida per la utilització del cicle com a pont per a accedir a altres estudis (un 37%). En tercer lloc i esmentat per un 15,8% figura com a alternativa a no poder accedir als estudis desitjats. Per tant, es pot dir que tot i que hi ha un alt percentatge de TASOC que escullen aquest cicle per l'interès que els desperta el món de l'animació sociocultural, són notables les persones que l'utilitzen com a pont per a accedir a altres estudis.

Gràfic 3.1.6 : Motivacions que porten a estudiar el CFGS d'ASC



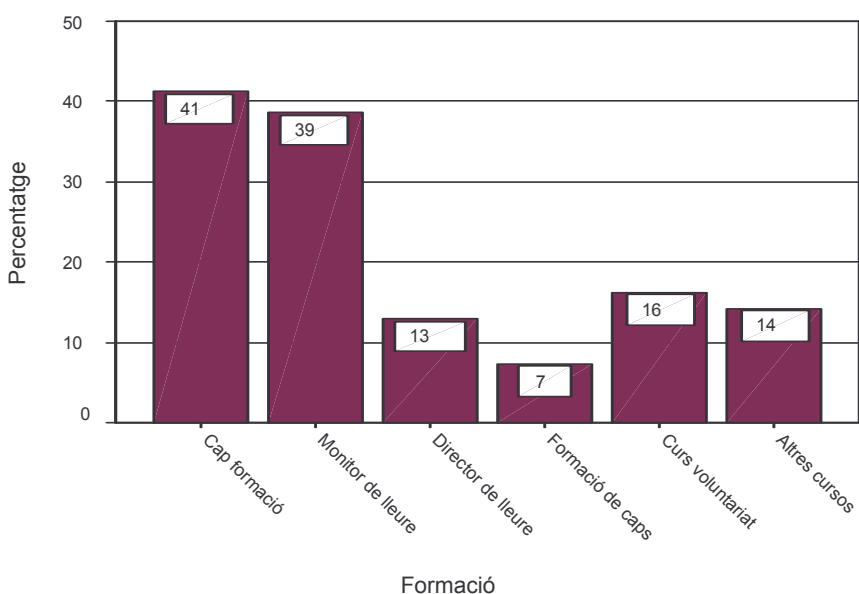
La forma amb que han accedit al CFGS d'ASC és representada en el gràfic 3.1.7. La majoria d'estudiants d'ASC provenen del Batxillerat (un 64%), tot i que s'ha de destacar a parts iguals (un 13,5%) els que provenen de l'antiga FP o han entrat des de la prova d'accés a CFGS. Cal tenir en compte els 14 casos que representen un 4,6% de persones que cursen el cicle i que provenen de la Universitat.

Gràfic 3.1.7 : Forma d'accés al Cicle Formatiu

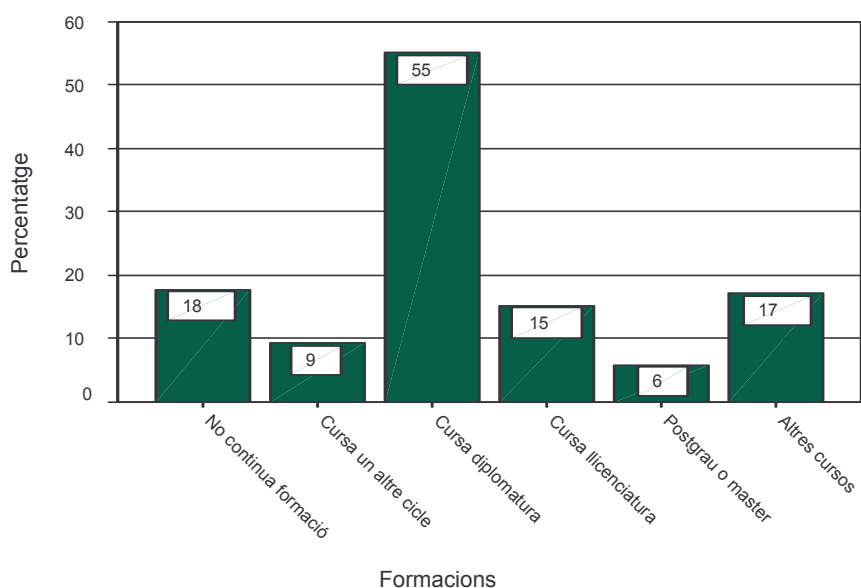


Es pretén esbrinar també si hi ha un interès per altres estudis relacionats amb el camp de l'animació sociocultural, ja siguin cursats amb anterioritat o durant el mateix cicle formatiu. La qüestió té la possibilitat de múltiples respostes, ja que una persona pot haver cursat formacions diferents. Tal com indica el gràfic 3.1.8, es pot observar com un 41,4% no ha fet cap formació relacionada, per tant, més de la meitat de persones (un 58,6%) s'ha format. Aquest percentatge coincideix amb el 64,4% de persones que expressaven l'interès en el món de l'animació sociocultural com a principal motivació per cursar el cicle. El tipus de formació que més persones cursa és el Diploma de Monitor de Lleure (un 38,6%), un percentatge elevat si considerem que cursant el cicle d'ASC s'obté automàticament l'acreditació d'aquest diploma. El curs de voluntariat (16,2%) i el Diploma de Director de Lleure (12,9%) són altres cursos de formació habituals en els animadors socioculturals. Dintre de l'opció altres cursos cal esmentar els relacionats amb el lleure (ludoteques, jocs, cançons, danses, teatre), els relacionats a la gestió cultural, festes i cultura popular i els relacionats amb activitats esportives i de socorrisme.

Gràfic 3.1.8: Formació anterior o durant el cicle relacionada amb ASC



A més de conèixer el bagatge de formació amb que el futur TASOC arriba al Cicle Formatiu, es vol saber si després de cursat el Cicle es continua fent formació. Els resultats que s'han obtingut estan expressats en el gràfic 3.1.9. Només un 18,7% no continuen fent formació. Cal remarcar que més de la meitat de TASOC, un considerable 55,1%, han cursat o estan cursant una diplomatura i un 15,2% una llicenciatura. També és important considerar la dada del 9,2% de persones que cursen un altre cicle formatiu, motivat probablement per no haver pogut accedir al cicle desitjat en primera instància.

Gràfic 3.1.9: Formació permanent després d'haver cursat el cicle

D'aquestes dades s'obté que un 70% dels TASOC van a la universitat després d'haver cursat el CFGS d'ASC, un 9% van a un altre cicle formatiu, de manera que només el 21% es queden amb la titulació de Tècnics de Grau Superior en Animació Sociocultural.

Com es pot veure en la taula 3.1.2, els cicles formatius més cursats són els de la mateixa família professional: CFGS d'Integració Social i el CFGS d'Educació infantil.

Taula 3.1.2: Altres cicles formatius cursats**Altres cicles formatius**

	Freqüència	Percentatge
No altre cicle	275	90,8
Administració i Finances	2	,7
Animació Turística	1	,3
Arts aplicades al mur	1	,3
Audiopròtesi	1	,3
Comerç i Marqueting	2	,7
Conducció activitats fisicoesportives en medi natural	1	,3
Educació Infantil	6	2,0
Interpretació de llengua de signes	1	,3
Integració Social	9	3,0
Joieria Artística	1	,3
Produccions Audiovisuals	1	,3
Salut Ambiental	1	,3
Secretariat	1	,3
Total	303	100,0

La taula 3.1.3 dóna les dades de les diplomatures que s'han cursat o que s'estan cursant. Es destaca l'alt percentatge de TASOC que estan cursant o han cursat la diplomatura d'Educació Social (26%), seguida de Magisteri amb un 13% i en tercer lloc Treball Social amb un 8,6%. Cal dir que hi ha una persona que diu que ha fet una diplomatura, però no l'especifica.

Taula 3.1.3: Diplomatures cursades

Diplomatures

	Freqüència	Percentatge
No diplomatura	137	45,2
Biblioteconomia i Documentació	4	1,3
Ciències Empresarials	1	,3
Educació Social	79	26,1
Enginyeria Tècnica en Informàtica de Gestió	1	,3
Graduada en criminologia i Política criminal	1	,3
Infermeria	2	,7
Logopèdia	2	,7
Logopèdia i Magisteri	2	,7
Magisteri	39	12,9
Relacions Públiques	1	,3
Sociologia	1	,3
Teràpia Ocupacional	4	1,3
Treball Social	26	8,6
Turisme	3	1,0
Total	303	100,0

A la taula 3.1.4 es llegeix les llicenciatures que els TASOC han cursat o estan cursant en aquests moments. Són de destacar Psicologia i Pedagogia, amb un 5,6% i un 4,3% respectivament, seguit de Psicopedagogia amb un 2,6%.

Taula 3.1.4: Llicenciatures cursades

Llicenciatures

	Freqüència	Percentatge
No llicenciatura	258	85,1
Criminologia	1	,3
Història	1	,3
Música	1	,3
Pedagogia	13	4,3
Psicologia	17	5,6
Psicopedagogia	8	2,6
Publicitat i relacions públiques	1	,3
Sociologia	3	1,0
Total	303	100,0

Com es pot veure a la taula 3.1.5, la relació de postgraus i màsters realitzats pels enquestats és molt variada. Es pot destacar els quatre casos en que s'han realitzat postgraus en Gestió Cultural i dos en Teràpia Familiar.

Taula 3.1.5: Postgraus i màsters cursats

Postgraus i masters

	Freqüència	Percentatge
Sense postgrau	285	94,1
Animació Sociocultural. Postgrau estudis sobre la joventut.	1	,3
Ciutadania i aimmigració	1	,3
Direcció i Comunicació Empresarial	1	,3
Direcció i Gestió de residències. Master: Musicoterapia.	1	,3
Estratègies i orientació	1	,3
Expert en Serveis d'informació juvenil i atenció ciutadana	1	,3
Gestió Cultural	2	,7
Gestió Cultural. Turisme Cultural	1	,3
Immigració Global	1	,3
Infermeria Oncològica	1	,3
Interpretacio musical	1	,3
Intervenció en infants i adolescents en risc social. Gestió cultural.	1	,3
Mediació en l'àmbit educatiu	1	,3
Qualitat de vida	1	,3
Rehabilitació de la veu	1	,3
Teràpia Familiar	2	,7
Total	303	100,0

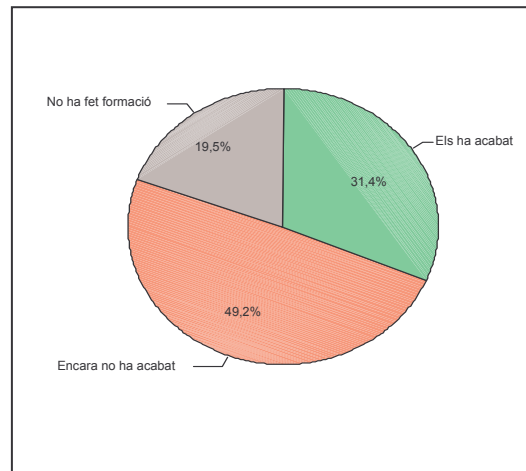
Encara més variada és la relació d'altres cursos de formació. 52 persones (un 17,2% dels enquestats) han respost que han fet altres cursos de formació permanent després d'haver cursat el CFGS d'ASC. Donada la varietat de cursos, s'han categoritzat en la següent taula:

Taula 3.1.6: Altres cursos de formació permanent

Tipologia de cursos	Freqüència	Percentatge
Curs de director de lleure	11	3,6
Cursos relacionats amb la joventut (polítiques, participació, informació...)	7	2,3
Cursos relacionats amb col·lectius específics	5	1,6
Cursos relacionats amb salut i conductes de risc	4	1,3
Cursos relacionats amb noves tecnologies (fotografia, informàtica)	3	1,0
Curs Adaptació Pedagògica (CAP)	3	1,0
Cursos de teatre	3	1,0
Altres	18	5,9
No específica	7	2,3

Interessa saber també en quina proporció els TASOC han finalitzat els estudis posteriors al cicle. El gràfic 3.1.10 indica aquesta proporció. Les persones que no han continuat estudiant en acabar el cicle són un 19,5% (s'ha trobat una petita diferència de percentatge d'aquests respecte al gràfic 12 (un 18,7%), produïda per cinc persones que no especifiquen els estudis que han realitzat. Mentre que s'obté un 31,4% de TASOC que han acabat estudis posteriors al cicle, hi ha gairebé un 50% d'aquesta població que en aquests moments està estudiant.

Gràfic 3.1.10: Finalització d'estudis posteriors al cicle

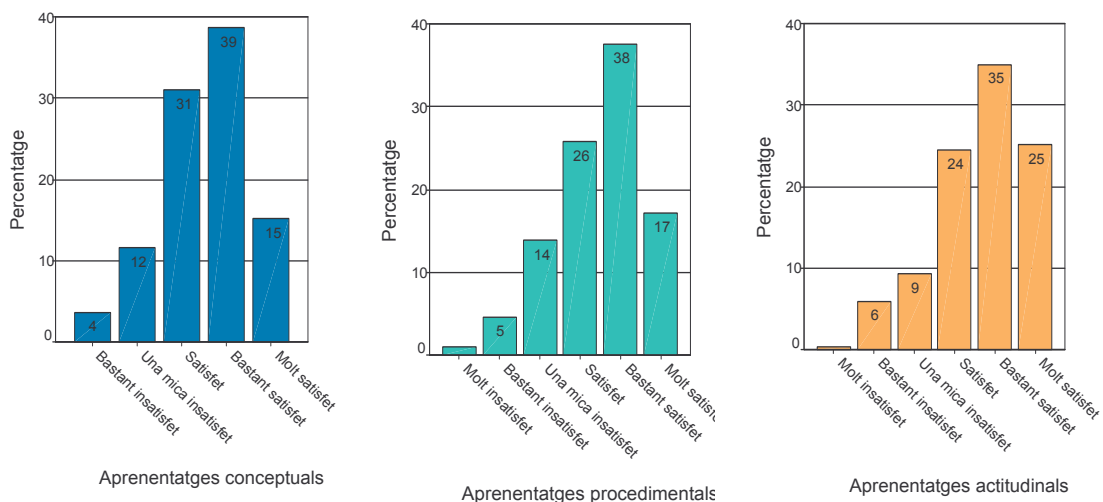


Per a detectar el grau de satisfacció / insatisfacció que tenen els TASOC pel que fa a l'adquisició de continguts impartits durant el cicle formatiu, s'ha utilitzat una escala ordinal excloent, amb sis gradacions (pesos), tres de desfavorables i tres de favorables amb la intenció que no hi hagi un pes mitjà en que s'hi puguin acollir els indecisos, obligant als individus a posicionar-se desfavorablement o favorablement.

En el gràfic 3.1.11 es pot copsar el grau de satisfacció pel que fa als tres tipus de continguts treballats durant el cicle formatiu:

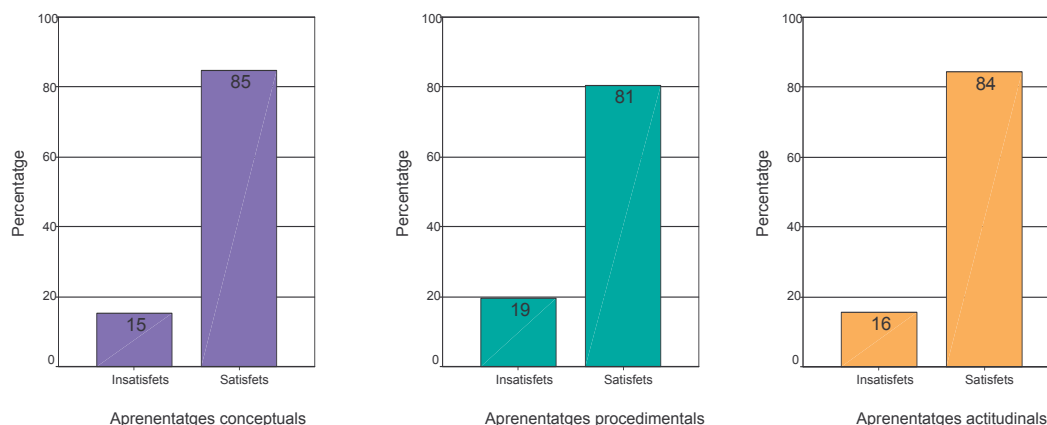
- Aprenentatges conceptuals, un 15,2% està insatisfet, un 31% n'està satisfet i un 53,8% està bastant o molt satisfet.
- Aprenentatges procedimentals, un 19,5% està insatisfet, un 25,7% està satisfet i un 54,8% està bastant o molt satisfet.
- Aprenentatges actitudinals, un 15,4% està insatisfet, un 24,4% està satisfet i un 60,1% està bastant o molt satisfet.

Gràfic 3.1.11: Grau de satisfacció dels continguts adquirits al cicle



Si es bipolaritzen els posicionaments, es veu clarament que hi ha alts percentatges de satisfacció (més del 80% dels TASOC ho expressen) per que fa als tres tipus d'aprenentatges.

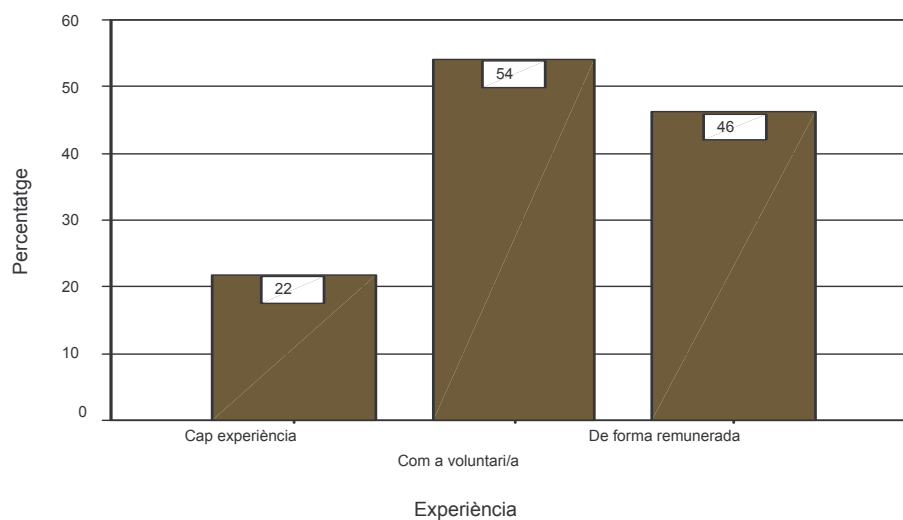
Gràfic 3.1.12: Bipolarització de la satisfacció/insatisfacció dels continguts adquirits durant el Cicle Formatiu



3.1.3 Professionalització inicial

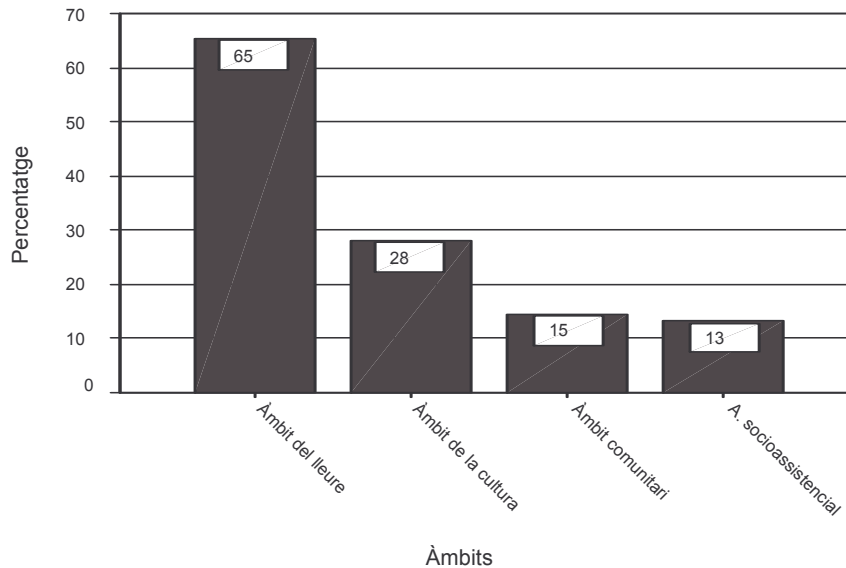
Una qüestió interessant a estudiar és el grau de professionalització en animació sociocultural amb que els alumnes arriben als estudis del Cicle Formatiu. Segons podem veure en el gràfic 3.1.13, només el 21% dels TASOC no tenen cap tipus d'experiència professional anterior a cursar el cicle, un 54,1% ha treballat com a voluntari/a i un important 46,2% té experiència professional de forma remunerada. Aquesta qüestió té la possibilitat de múltiples respostes ja que una persona pot haver treballat com a voluntària i de forma remunerada.

Gràfic 3.1.13: Tipus d'experiència professional en ASC anterior al Cicle Formatiu



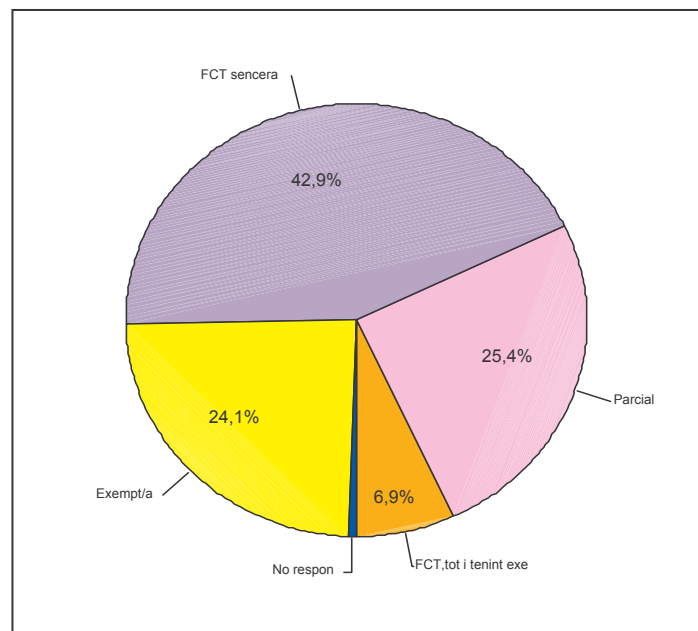
L'àmbit en el que més experiència es té abans de començar el cicle és el del lleure, ja que un 65,3% expressa haver-hi estat relacionat ja sigui de forma voluntària o de forma remunerada, seguit de l'àmbit de la cultura amb un 28,1% de persones relacionades. Els àmbits amb menys experiència abans de començar el cicle són el de desenvolupament comunitari (14,5%) i l'àmbit de l'assistència socioeducativa (13,2%)⁷⁷.

Gràfic 3.1.14 : Àmbits d'experiència professional anterior al Cicle Formatiu



Gràfic 3.1.15: Formació en Centres de Treball

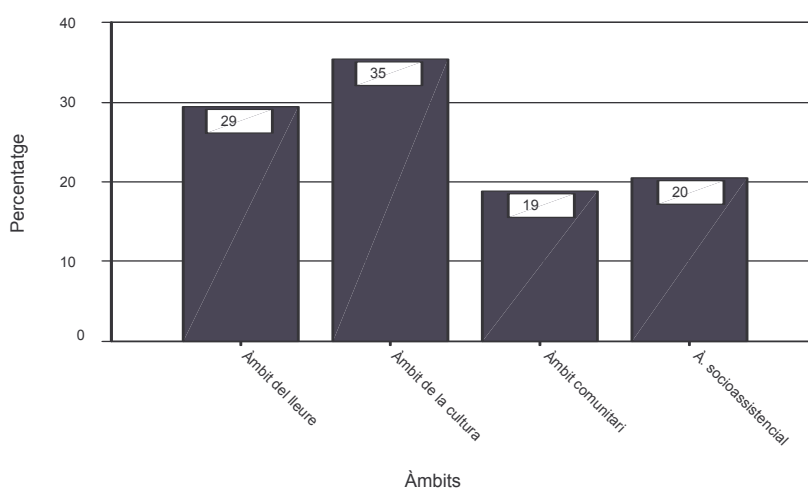
El crèdit de Formació en Centres de Treball (FCT), l'ha cursat un 75,2% dels TASOC, i no l'ha fet un 24,1%. Entre els primers, un 42,9% la va cursar tota sencera (no tenia cap tipus d'exempció), el 25,4% la va cursar parcialment, és a dir tenia una exempció parcial i el 6,9% la cursa tot i tenir exempció total. Hi ha dues persones que no responen a la qüestió.



⁷⁷ En gràfics i taules, l'àmbit de l'assistència socioeducativa apareix com socioassistencial.

El gràfic 3.1.15 indica en quins àmbits s'ha dut a terme la Formació en Centres de Treball. L'àmbit en que més pràctiques es realitzen és en el de la cultura, en el que s'hi van formar 107 persones (35,3%), seguit de l'àmbit del lleure amb 89 persones (un 29,4%), seguit de l'àmbit d'assistència socioeducativa amb 62 persones (el 20,5%) i per últim en l'àmbit del desenvolupament comunitari amb 57 persones (un 18,8%). Cal tenir en compte que aquesta és una qüestió amb la possibilitat de múltiples respostes, ja que en molts casos els estudiants fan pràctiques en dos o fins a tres centres de treball que poden ser d'àmbits diferents.

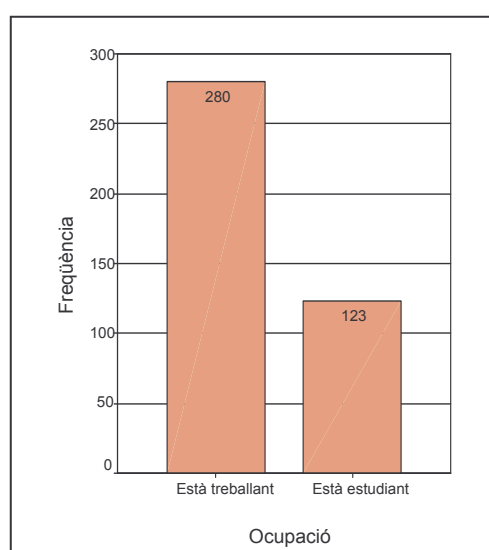
Gràfic 3.1.16: Àmbits on es va cursar la Formació en Centres de Treball (FCT)



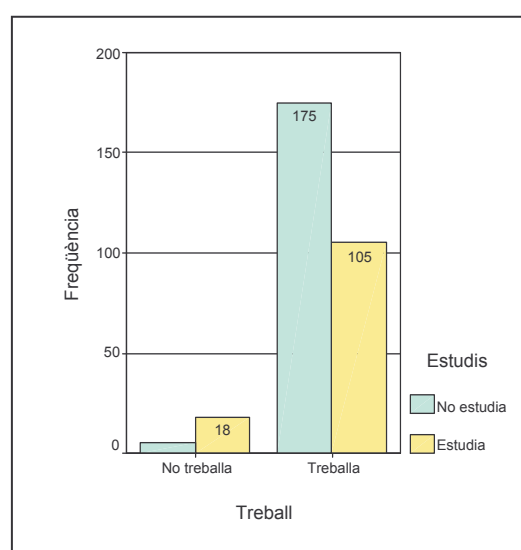
3.1.4 Ocupació

La situació laboral en que es troben els TASOC en el moment de la investigació és: 280 persones (el 92,4%) estan treballant i 123 (el 40,6%) estan estudiant, de les quals 105 (34,6%) estan a la vegada estudiant i treballant. 5 (1,6%) persones ni estudien ni treballen.

Gràfic 3.1.17: Ocupació dels TASOC

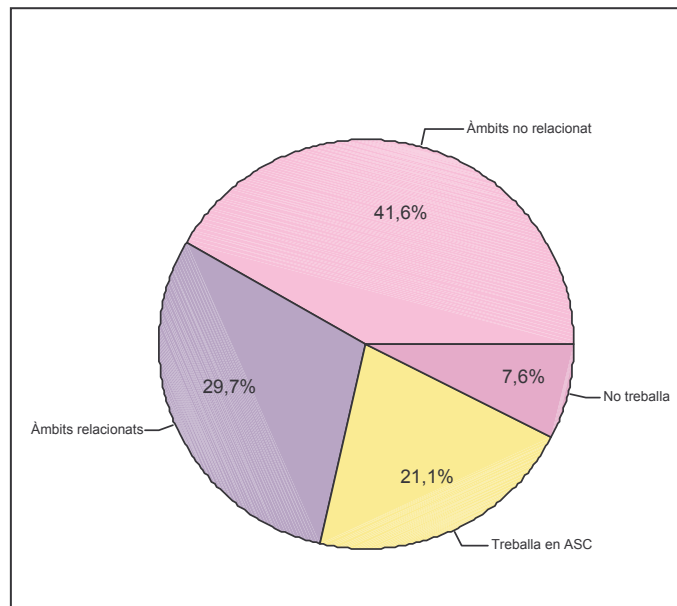


Gràfic 3.1.18: Relació treball i estudis



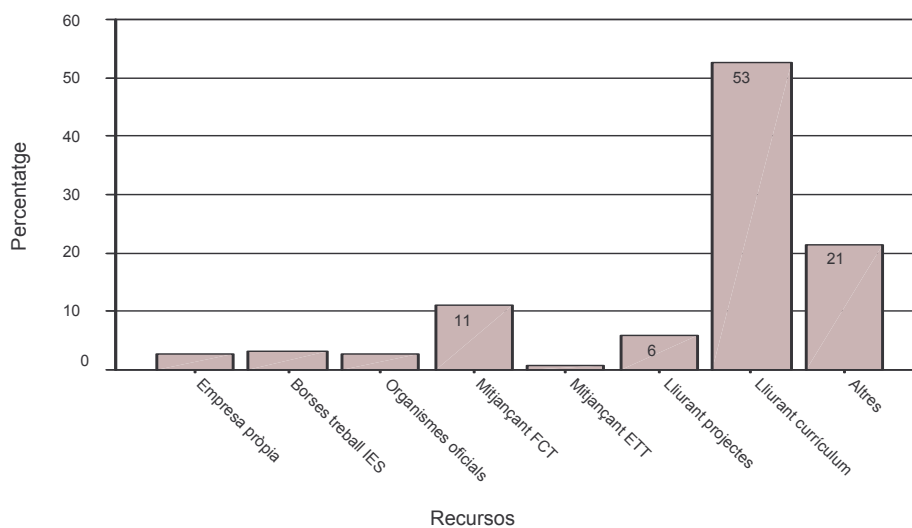
Gràfic 3.1.19: Ocupació relacionada amb animació sociocultural

No tots els TASOC que treballen ho estan fent en l'Animació Sociocultural. Els que hi estan treballant són el 21,1%. El 29,7% consideren que no treballen pròpiament en ASC sinó que en àmbits relacionats. Per àmbits relacionats hem entès que són aquells en els qual s'utilitza en bona part la metodologia de l'animació sociocultural per a dur a terme la seva tasca. El 42,2% treballen en àmbits que no estan ni relacionats i la resta no estan treballant.



El següent gràfic manifesta quins són els recursos més habituals mitjançant els quals els TASOC han trobat la feina que actualment els ocupa. En primer lloc destaca el mètode de fer arribar el currículum a diferents possibles llocs de treball amb un 52,6%, seguit de l'ocupació a partir de l'FCT amb un 11%. Dins d'altres recursos trobem: per contactes amb altres persones o recomanacions, per haver-hi treballat anteriorment o per pràctiques en altres estudis. Amb aquestes dades es pot dir que els organismes oficials (Servei d'Ocupació Català, Instituto Nacional de Empleo...) i les borses de treball (ja siguin dels diferents IES, de l'Associació d'Animadors Socioculturals o d'altres organismes) no compleixen el seu objectiu pel que fa als Animadors Socioculturals, ja que majoritàriament troben feina pel seu compte.

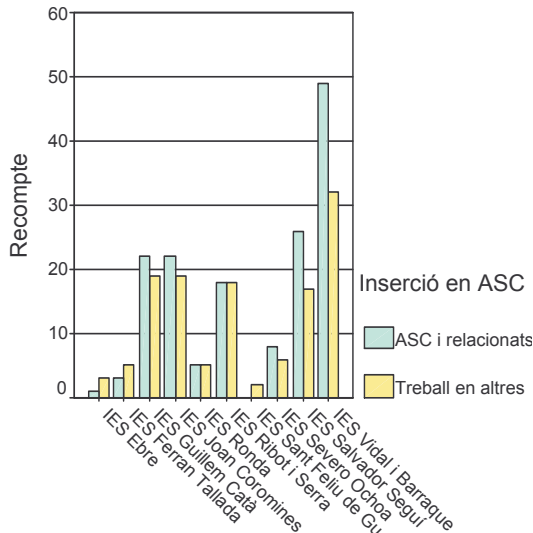
Gràfic 3.1.20: Recursos mitjançant els quals els TASOC s'han ocupat



3.1.5 Anàlisi bivariable 1

Quan es relacionen els IES i la inserció laboral dels TASOC, trobem que els IES que tenen més inserció en ASC o en àmbits relacionats són l'IES Salvador Seguí i l'IES Vidal i Barraquer, ambdós amb una inserció del 60,5%. L'IES Sant Feliu de Guíxols no té inserció en ASC i és baixa la de l'IES Ebre i Ferran Tallada. Els altres IES superen el 50% d'inserció en ASC.

Gràfic 3.1.21: IES/inserció



IES

Taula 3.1.7:

Tabla de contingència IES i inserció laboral en ASC

IES			Inserció laboral en ASC		Total
			Treballa en ASC i relacionats	Treballa en altres	
IES Ebre	Recoppte	1	3	4	
	% de IES	25,0%	75,0%	100%	
IES Ferran Tallada	Recoppte	3	5	8	
	% de IES	37,5%	62,5%	100%	
IES Guillem Catà	Recoppte	22	19	41	
	% de IES	53,7%	46,3%	100%	
IES Joan Coromines	Recoppte	22	19	41	
	% de IES	53,7%	46,3%	100%	
IES Ronda	Recoppte	5	5	10	
	% de IES	50,0%	50,0%	100%	
IES Ribot i Serra	Recoppte	18	18	36	
	% de IES	50,0%	50,0%	100%	
IES Sant Feliu de Guíxols	Recoppte	0	2	2	
	% de IES	,0%	100,0%	100%	
IES Severo Ochoa	Recoppte	8	6	14	
	% de IES	57,1%	42,9%	100%	
IES Salvador Seguí	Recoppte	26	17	43	
	% de IES	60,5%	39,5%	100%	
IES Vidal i Barraquer	Recoppte	49	32	81	
	% de IES	60,5%	39,5%	100%	
Total	Recoppte	154	126	280	
	% de IES	55,0%	45,0%	100%	

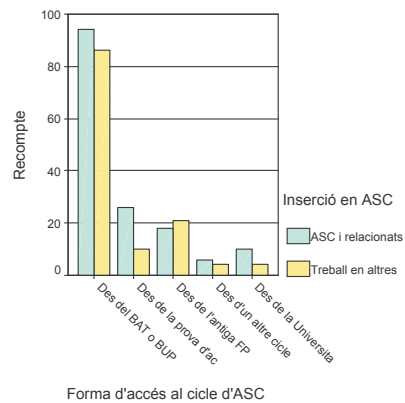
No hi ha una significativitat pel que fa a la relació entre la forma en que s'accedeix al cicle i la inserció laboral en ASC o àmbits relacionats ($\chi^2=7,738$ s ($p=0,102$)). Tot i amb això, cal subratllar que les persones que provenen de la prova d'accés i les persones que provenen de la universitat són les que tenen un percentatge més alt d'inserció en ASC o àmbits relacionats (un 72,2% i un 71,4%).

Taula 3.1.8:

Tabla de contingència Forma d'accés al cicle d'ASC i Inserció laboral en ASC

Forma d'accés al cicle d'ASC			Inserció en ASC		Total
			ASC i relacionats	Treballa en altres	
Des del BAT o BUP	Recoppte	94	86	180	
	%	52,2%	47,8%	100%	
Des de la prova d'accés	Recoppte	26	10	36	
	%	72,2%	27,8%	100%	
Des de l'antiga FP	Recoppte	18	21	39	
	%	46,2%	53,8%	100%	
Des d'un altre cicle formatiu	Recoppte	6	4	10	
	%	60,0%	40,0%	100%	
Des de la Universitat	Recoppte	10	4	14	
	%	71,4%	28,6%	100%	
Total	Recoppte	154	125	279	
	%	55,2%	44,8%	100%	

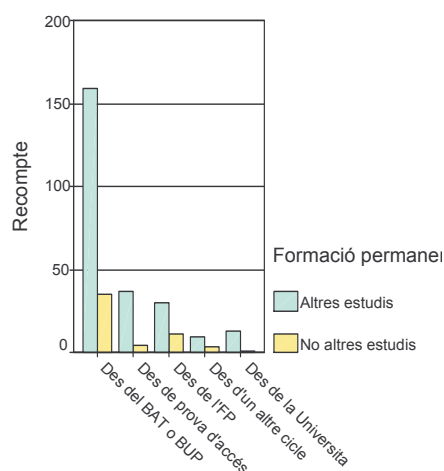
Gràfic 3.1.22: Accés/inserció



*Hi ha una persona que no respon com accedeix. La resta fins a 303, no treballen.

La relació entre la forma d'accés al cicle d'ASC i la formació permanent (continuació d'estudis) no és prou significativa ($\chi^2 = 5,596$ s ($p=0,231$)), amb tot, es pot dir que les persones que provenen de la prova d'accés o de la universitat són les que en més alt percentatge continuen la formació (el 90,2% i el 92,9% respectivament). També continuen estudis els provinents de Batxillerat amb un respectable 82%.

Gràfic 3.1.23: Accés/formació



Forma d'accés al cicle d'ASC

Taula 3.1.9:

Taula de contingència Forma d'accés al cicle d'ASC i Formació permanent

			Formació permanent		Total	
			Altres estudis	No altres estudis		
Forma d'accés al cicle d'ASC	Des del BAT o BUP	Recompte %	159 64,1%	35 64,8%	194 64,2%	
	Des de la prova d'accés	Recompte %	37 14,9%	4 7,4%	41 13,6%	
	Des de l'antiga FP	Recompte %	30 12,1%	11 20,4%	41 13,6%	
	Des d'un altre cicle formatiu	Recompte %	9 3,6%	3 5,6%	12 4,0%	
	Des de la Universitat	Recompte %	13 5,2%	1 1,9%	14 4,6%	
Total			Recompte %	248 100,0%	54 100,0%	302 100%

* Una persona no respon a forma d'accés.

En la relació entre satisfacció dels aprenentatges conceptuals i l'IES no s'ha pogut aplicar la prova del χ^2 donat que no es compleixen els requisits per a la seva aplicació. Tot i això podem dir que, els IES que superen la mitjana de satisfacció (84,8%) són l'IES de l'Ebre, IES Vidal i Barraquer i IES Guillem Catà.

Taula 3.1.10: Satisfacció dels aprenentatges conceptuals segons IES

		Satisfacció aprenentatges conceptuals				Total	
		Insatisfets		Satisfets		Freq.	% Files
		Freq.	%	Freq.	%		
IES	IES Ebre			6	100,0%	6	100,0%
	IES Ferran Tallada	3	33,3%	6	66,7%	9	100,0%
	IES Guillem Catà	3	6,7%	42	93,3%	45	100,0%
	IES Joan Coromines	10	23,8%	32	76,2%	42	100,0%
	IES Ronda	2	20,0%	8	80,0%	10	100,0%
	IES Ribot i Serra	11	27,5%	29	72,5%	40	100,0%
	IES Sant Feliu de Guíxols	1	50,0%	1	50,0%	2	100,0%
	IES Severo Ochoa	4	26,7%	11	73,3%	15	100,0%
	IES Salvador Seguí	8	18,2%	36	81,8%	44	100,0%
	IES Vidal i Barraquer	4	4,4%	86	95,6%	90	100,0%
Total		46	15,2%	257	84,8%	303	100,0%

Per les mateixes raons no s'ha aplicat la prova del χ^2 en la relació entre la satisfacció dels aprenentatges procedimentals, i l'IES. Els IES que superen la mitjana del 80,5% de satisfets són IES de l'Ebre, IES Vidal i Barraquer, IES Guillem Catà i IES Ronda.

Taula 3.1.11: Satisfacció dels aprenentatges procedimentals segons IES

		Satisfacció aprenentatges procedimentals				Total	
		Insatisfets		Satisfets		Freq.	% Files
		Freq.	%	Freq.	%		
IES	IES Ebre			6	100,0%	6	100,0%
	IES Ferran Tallada	3	33,3%	6	66,7%	9	100,0%
	IES Guillem Catà	5	11,1%	40	88,9%	45	100,0%
	IES Joan Coromines	13	31,0%	29	69,0%	42	100,0%
	IES Ronda	1	10,0%	9	90,0%	10	100,0%
	IES Ribot i Serra	14	35,0%	26	65,0%	40	100,0%
	IES Sant Feliu de Guíxols	1	50,0%	1	50,0%	2	100,0%
	IES Severo Ochoa	6	40,0%	9	60,0%	15	100,0%
	IES Salvador Seguí	11	25,0%	33	75,0%	44	100,0%
	IES Vidal i Barraquer	5	5,6%	85	94,4%	90	100,0%
Total		59	19,5%	244	80,5%	303	100,0%

Al relacionar la satisfacció dels aprenentatges actitudinals i l'IES, no s'ha pogut aplicar la prova del χ^2 . Els IES que superen la mitjana del 84,5% són l'IES de l'Ebre, l'IES Vidal i Barraquer i l'IES Guillem Catà.

Taula 3.1.12: Satisfacció dels aprenentatges actitudinals segons IES

		Satisfacció aprenentatges actitudinals				Total	
		Insatisfets		Satisfets		Freq.	% Files
		Freq.	%	Freq.	%		
IES	IES Ebre			6	100,0%	6	100,0%
	IES Ferran Tallada	4	44,4%	5	55,6%	9	100,0%
	IES Guillem Catà	2	4,4%	43	95,6%	45	100,0%
	IES Joan Coromines	8	19,0%	34	81,0%	42	100,0%
	IES Ronda	2	20,0%	8	80,0%	10	100,0%
	IES Ribot i Serra	11	27,5%	29	72,5%	40	100,0%
	IES Sant Feliu de Guíxols	1	50,0%	1	50,0%	2	100,0%
	IES Severo Ochoa	6	40,0%	9	60,0%	15	100,0%
	IES Salvador Seguí	10	22,7%	34	77,3%	44	100,0%
	IES Vidal i Barraquer	3	3,3%	87	96,7%	90	100,0%
Total		47	15,5%	256	84,5%	303	100,0%

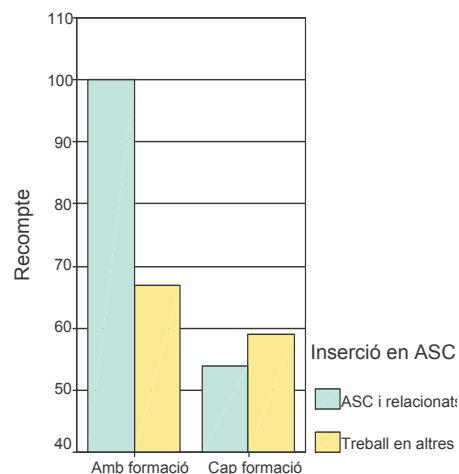
La relació entre la formació complementària que els TASOC han cursat abans o durant el cicle formatiu i la inserció en ASC és significativa ($\chi^2 = 3,982$ s ($p=0,046$)), de manera que es pot afirmar que aquells TASOC que han fet algun tipus de formació anterior o durant el cicle relacionada amb l'animació sociocultural, s'insereixen més fàcilment en ASC que no pas els que no n'han fet, els quals s'insereixen en menor mesura.

Taula 3.1.13:

Taula de contingència Formació complementària anterior i durant el CF i Inserció laboral

			Inserció laboral		Total
			En ASC i relacionats	Treballa en altres	
Formació complementari anterior i durant el CF	Amb formació	Recompte %	100 59,9%	67 40,1%	167 100%
	Cap formació	Recompte %	54 47,8%	59 52,2%	113 100%
Total		Recompte %	154 55,0%	126 45,0%	280 100%

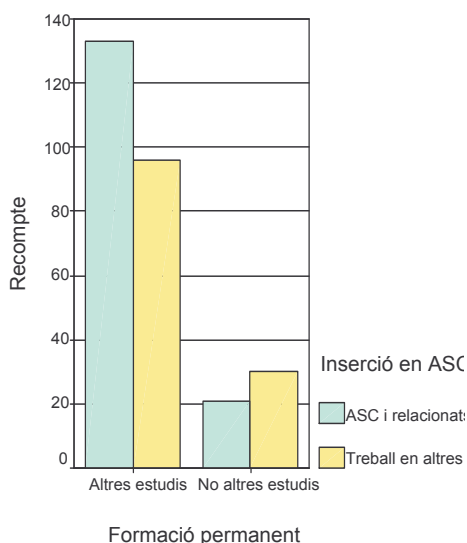
Gràfic 3.1.24: Inserció en ASC/ formació complementària



Formació complementaria anterior i durant el CF

La relació entre la formació permanent i la inserció laboral, és significativa ($\chi^2 = 4,815$ s ($p=0,028$)). Les persones que han realitzat estudis posteriors al cicle s'han inserit en ASC o àmbits relacionats en major proporció que els que no els han realitzat.

Gràfic 3.1.25: Formació permanent/Inserció en ASC



Taula 3.1.14:

Taula de contingència Formació permanent i Inserció laboral

			Inserció laboral		Total
			En ASC i relacionats	Treballa en altres	
Formació permanent	Altres estudis	Recompte %	133 58,1%	96 41,9%	229 100%
	No altres estudis	Recompte %	21 41,2%	30 58,8%	51 100%
Total		Recompte %	154 55,0%	126 45,0%	280 100%

A l'estudiar les relacions entre el tipus experiència professional abans del cicle i l'àmbit de l'experiència, s'ha hagut de fer un creuament entre variables de múltiple resposta. El total de persones amb experiència anterior al cicle com a voluntari són 164 (54,1%), i de forma remunerada en són 140 (46,2%), de les quals 68 tenen ambdós tipus d'experiència a la vegada. També es té experiència a la vegada en diferents àmbits. La següent taula expressa que els TASOC comencen la seva formació amb una experiència prèvia, majoritàriament en l'àmbit del lleure ja sigui de forma remunerada com no remunerada.

Taula 3.1.15: Tipus d'experiència professional abans del cicle en relació a l'àmbit de l'experiència

	Experiència con a voluntari		Experiència de forma remunerada	
	Freqüència	Percentatge	Freqüència	Percentatge
Àmbit del lleure	143	87,2	122	87,1
Àmbit de la cultura	67	40,9	52	37,1
À. desenvolupament comunitari	35	21,3	25	17,9
À. socioeducativa	32	19,5	27	19,3

Al relacionar el tipus experiència professional abans del cicle amb l'exempció de la Formació en Centres de Treball (en aquest cas només la variable tipus d'experiència és de múltiple resposta), s'obté que no necessàriament el fet de tenir experiència anterior comporta exempcions totals o parcials. No obstant això hi ha una tendència a que els que tenen experiència com a voluntaris cursin l'FCT sencera, mentre els que tenen experiència remunerada tenen major nombre d'exempcions totals. És de destacar que hi ha un percentatge de TASOC que tot i tenint exempció total, opta per cursar l'FCT.

Taula 3.1.16: Tipus d'experiència professional abans del cicle en relació a l'exempció de l'FCT

	Experiència con a voluntari		Experiència de forma remunerada	
	Freqüència	Percentatge	Freqüència	Percentatge
Exempció total	45	27,4	56	40,0
FCT sencera	68	41,5	41	29,3
FCT parcial	34	20,7	29	20,7
Cursa sent exempt	15	9,1	13	9,3
No respon	2	1,2	1	0,7
Total	164	100	140	100

Es vol conèixer també si existeix relació entre l'àmbit on s'ha fet l'FCT i l'àmbit on s'insereixen professionalment. Es parteix de les 89 persones que van fer l'FCT en l'àmbit del lleure, 107 que fan FCT en cultura, 57 que fan FCT en comunitari, 62 que fan FCT en assistència socioeducativa amb l'avinentsa que s'ha cursat l'FCT en un, dos o més àmbits. L'àmbit d'assistència socioeducativa

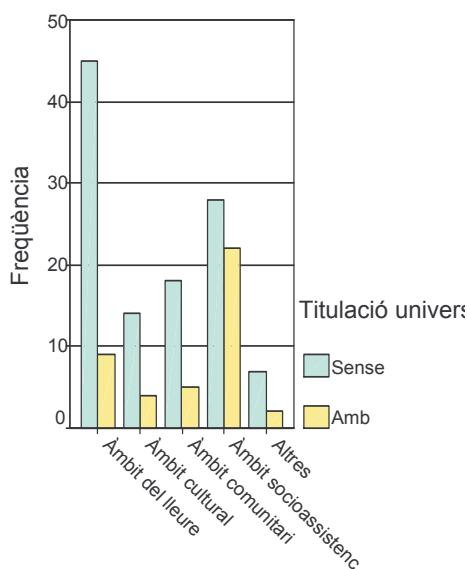
és el que en un 40% dels casos de les persones que hi havia fet l'FCT s'insereix en el mateix àmbit. En menor proporció passa en l'àmbit del lleure (un 23%). En l'àmbit cultural i el del desenvolupament comunitari, hi ha poquíssima relació entre l'àmbit de l'FCT i l'àmbit on s'insereixen professionalment.

Taula 3.1.17: Àmbit on s'ha fet l'FCT en relació a l'àmbit on els TASOC s'insereixen professionalment

	FCT en àmbit del lleure		FCT en àmbit cultural		FCT àmbit del desenv. comunitari		FCT en àmbit assistència socioeducat.	
	Freq.	%	Freq.	%	Freq.	%	Freq.	%
Inserció en l'àmbit del lleure	21	23,6	18	16,8	11	19,3	8	12,9
Inserció en l'àmbit de la cultura	4	4,5	7	6,5	4	7,0	2	3,2
Inserció en l'àmbit del des. comunitari	5	5,6	11	10,3	4	7,0	1	1,6
Inserció en l'àmbit socioassistencial	7	7,9	8	7,5	7	12,3	25	40,3

Al relacionar les variables àmbit de treball i titulació universitària, es troba una relació significativa ($\chi^2 = 10,818$ s ($p=0,029$)), tot i que dues caselles tenen una freqüència esperada inferior a 5 (el 20%). Els resultats indiquen que en l'àmbit d'assistència socioeducativa és en el que treballen més TASOC amb titulacions universitàries (un 44%) i és en l'àmbit del lleure on hi ha menys percentatges d'aquestes titulacions (un 16,7%). Els altres àmbits tenen una proporció molt semblant, entre el 21 i 22%.

Gràfic 3.1.26: Àmbit de treball/ titulació universitària



Àmbits de treball

Taula 3.1.18: Àmbit de treball en relació a la titulació universitària

		Titulació universitària		Total
		Sense	Amb	
Àmbits de treball	Àmbit del lleure	45	9	54
		83,3%	16,7%	100,0%
	Àmbit cultural	14	4	18
		77,8%	22,2%	100,0%
	Àmbit comunitari	18	5	23
	78,3%	21,7%	100,0%	
	Àmbit socioassistencial	28	22	50
		56,0%	44,0%	100,0%
	Altres	7	2	9
		77,8%	22,2%	100,0%
Total		112	42	154
		72,7%	27,3%	100,0%

3.2 RESULTATS RELATIUS A LES CARACTERÍSTIQUES DE LA INSERCIÓ LABORAL DELS TASOC

Les dades d'aquesta segona part de l'estudi vénen proporcionades pels 154 TASOC que treballen en ASC o àmbits relacionats extretes de la segona part del qüestionari.

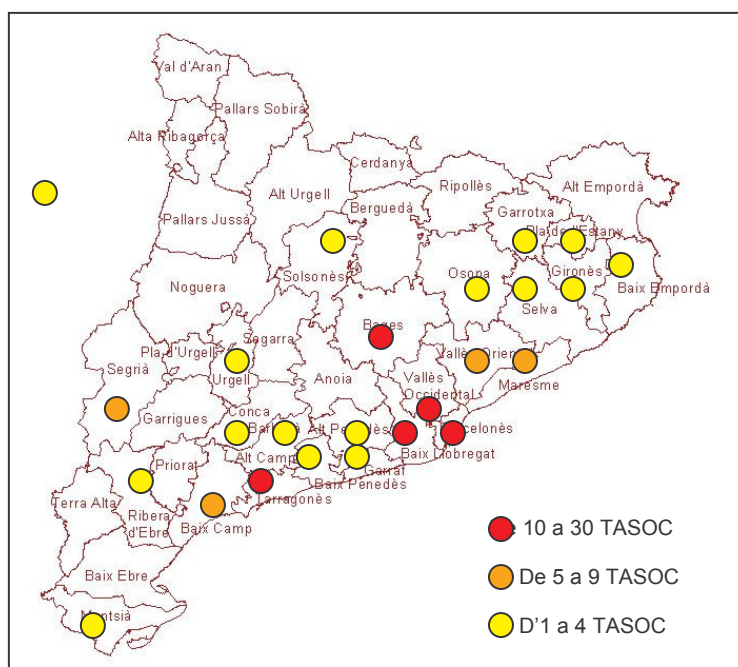
3.2.1. Descripció dels llocs de treball

Segons podem observar a la següent taula els TASOC que han respost al qüestionari se situen en el territori català de forma molt desigual. Les comarques on es concentra major nombre de TASOC treballant coincideixen amb les comarques on hi ha ubicats els IES que formen aquests TASOC: Barcelonès (IES Ferran Tallada, IES Salvador Seguí), Vallès Occidental (IES Ribot i Serra), Baix Llobregat (IES Severo Ochoa), Bages (IES Guillem Catà), Tarragonès (IES Vidal i Barraquer). Es detecta una menor densitat en comarques que també tenen IES com el Maresme (IES Joan Coromines) i el Segrià (IES Ronda) o en comarques amb influència d'IES propers com el Vallès Oriental o el Baix Camp. Seguidament hi ha una sèrie de comarques on hi treballen menys de cinc TASOC que estan disperses pel territori i moltes comarques on no s'hi ha detectat cap TASOC treballant-hi. Cal destacar que hi ha quatre TASOC que estan treballant fora de Catalunya.

Taula 3.2.1 : Comarques en les que treballen els TASOC

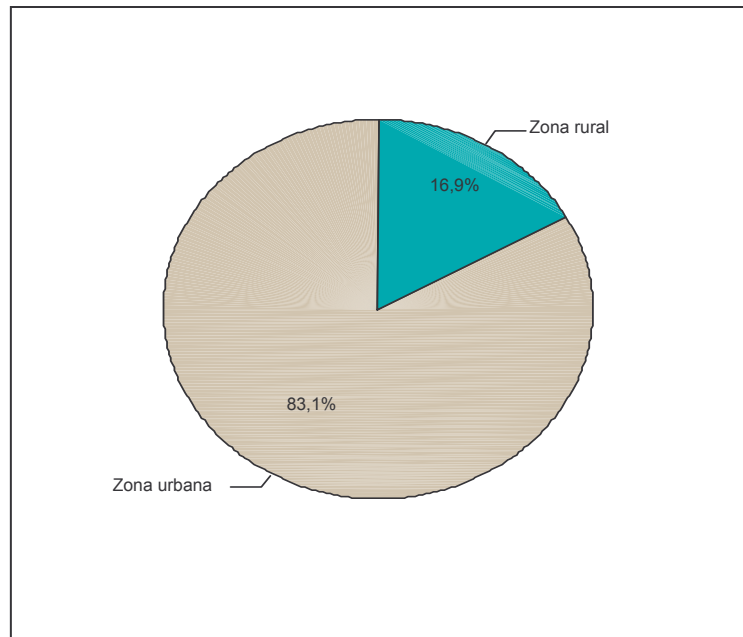
Comarca on es treballa		
	Freqüència	Percentatge
Alt Camp	4	2,6
Alt Penedès	3	1,9
Bages	14	9,1
Baix Camp	9	5,8
Baix Empordà	2	1,3
Baix Llobregat	12	7,8
Baix Penedès	1	,6
Barcelonès	30	19,5
Conca de Barberà	2	1,3
Garraf	1	,6
Garrotxa	1	,6
Gironès	2	1,3
Maresme	9	5,8
Montsià	1	,6
Osona	1	,6
Pla de l'Estany	1	,6
Ribera d'Ebre	1	,6
Segrià	5	3,2
Selva	3	1,9
Solsonès	1	,6
Tarragonès	25	16,2
Urgell	1	,6
Vallès Occidental	14	9,1
Vallès Oriental	7	4,5
Fora de Catalunya	4	2,6
Total	154	100,0

Gràfic 3.2.1 : Distribució dels llocs de treball dels TASOC en el territori



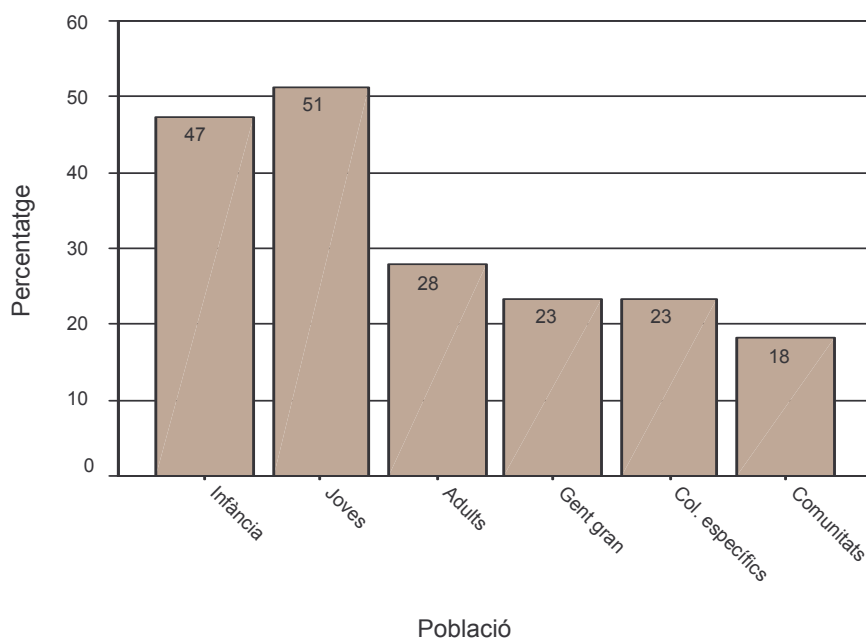
Gràfic 3.2.2: Zona en la que els TASOC tenen el lloc de treball

El gràfic 3.2.2 mostra que un percentatge molt elevat de TASOC (83,1%) desenvolupa la seva tasca en zones urbanes, mentre que només el 16,9% exerceix en àrees rurals. En el mapa anterior (gràfic 3.2.1) ja s'intueix aquesta distribució de zones, ja que es concentra major nombre de TASOC en espais de concentracions urbanes deixant el territori pròpiament rural sense aquesta figura professional.



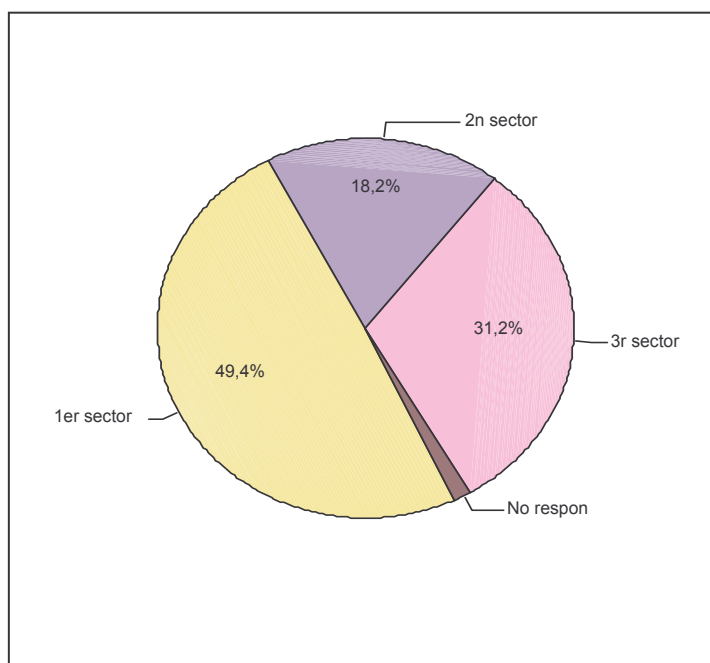
Pel que fa al tipus de població a qui els TASOC destinen la seva tasca, es pot comprovar com la població amb la que més es treballa és la dels joves (un 51,3% dels TASOC), seguida de prop per la infància (un 47,4%). La població adulta, en tercer lloc, ocupa a un 27,9%, a la qual segueix la població de gent gran en la mateixa proporció que els col·lectius específics (un 23,4%). Són les comunitats (grups amb lligams comuns) el tipus de població a la que menys TASOC s'hi dediquen (tan sols un 18,2%). Aquesta qüestió permet respostes múltiples. El gràfic 3.2.3 il·lustra aquestes dades.

Gràfic 3.2.3: Tipus de població amb que treballen els TASOC



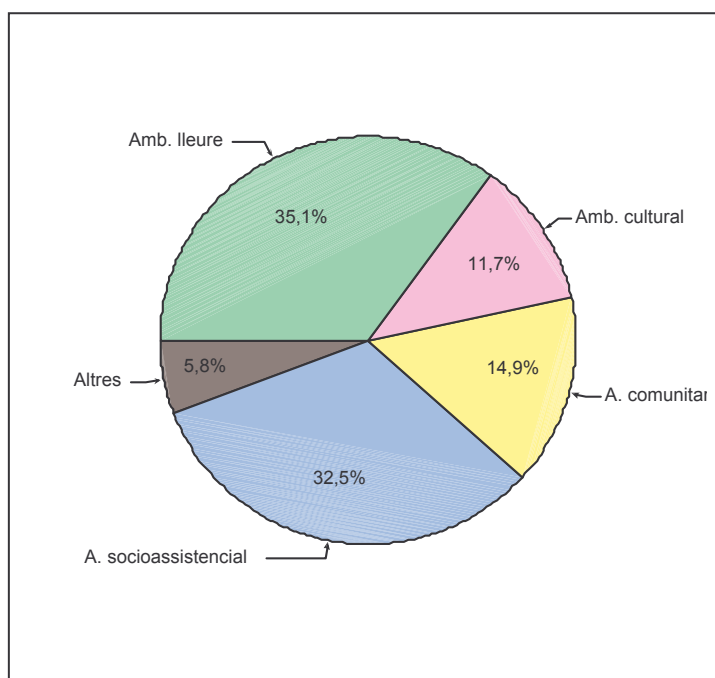
És interessant conèixer també el sector al que pertanyen les empreses, institucions o entitats en que treballen els TASOC. El gràfic 3.2.4 indica que el sector que ocupa més animadors socioculturals és el 1er sector amb un 49,4% de TASOC contractats, seguit pel 3er sector amb un 31,2% d'ocupats i finalment és el 2n sector el que ocupa menys animadors, un 18,2%. Hi ha un 1,3% que no respon.

Gràfic 3.2.4: Sectors⁷⁸ que contracten TASOC



Gràfic 3.2.5: Àmbits en que es treballa

L'àmbit que està ocupant més TASOC en el moment de la investigació és el del lleure, amb un 35,1%. El segueix el de l'assistència socioeducativa amb un 32,5% d'ocupats. Pel que fa a l'àmbit comunitari, trobem que aquest ocupa a un 14,9% de TASOC mentre que el cultural és el que menys amb un 11,7%



Especificarem quins són exactament aquests llocs de treball que es troben dins de cada àmbit. Com era de preveure han sortit una gran varietat de llocs de treball que s'han categoritzat de la següent manera:

⁷⁸ Entendrem per primer sector a l'administració pública, segon sector a l'empresa privada i tercer sector a les associacions i entitats sense ànim de lucre.

■ Àmbit del lleure:

- La dinamització del lleure juvenil, els punts d'informació, les campanyes d'oci alternatiu és el que en aquests moments està ocupant més TASOC, el 13%
- Els equipaments de lleure tals com casals, ludoteques, esplais... estan ocupant a un 10,4%
- També les activitats educatives en centres escolars és un bon filó d'ocupació: 9,1%
- El lleure per a Gent Gran en casals i esplais ocupa a un 1,3%
- Les activitats paraesportives ocupen a un altre 1,3%

■ Àmbit de la cultura:

- La gestió d'equipaments socioculturals tals com cases de cultura, clubs, ateneus, és el que ocupa a més TASOC dins d'aquest àmbit: un 3,9%
- El suport a la producció tècnica de festes i espectacles ocupa un 2,6%
- El mateix percentatge per a les activitats en equipaments culturals tals com museus, biblioteques, jaciments arqueològics...
- La gestió d'equipaments culturals d'arts escèniques o sales d'exposicions ocupa solament a un 1,3% dels enquestats.
- S'ha obtingut la mateixa proporció per als que s'ocupen de la dinamització de la cultura popular.

■ Àmbit del desenvolupament comunitari:

- La intervenció en plans comunitaris i d'entorn com aspectes de participació ciutadana són els llocs de treball que ocupen a més TASOC dins de l'àmbit del desenvolupament comunitari, un 6,5%.
- El segon lloc d'ocupació dins d'aquest mateix àmbit és la gestió en Centres Cívics, amb un 5,8%.
- En associacionisme, ONG i fundacions hi treballa l'1,9% dels enquestats
- Tan sols un 0,6% treballa en campanyes de conscienciació dirigides a la població.

■ Àmbit de l'assistència socioeducativa:

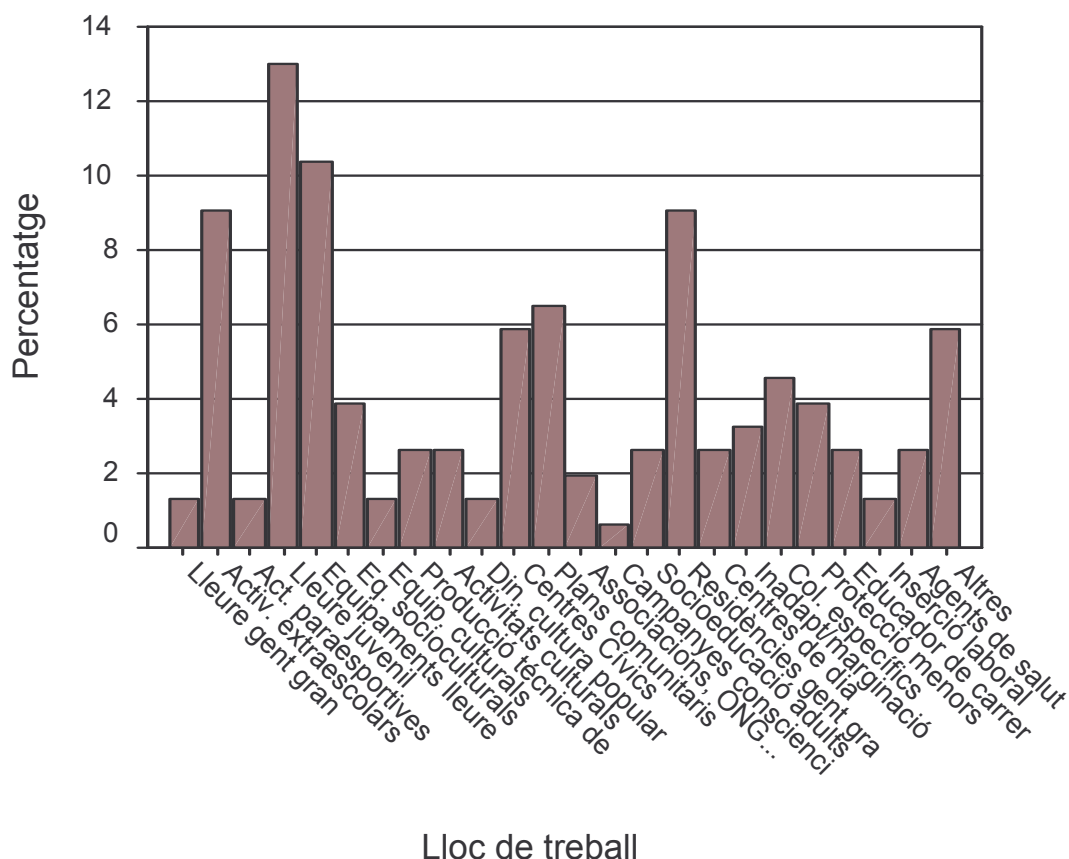
- Les residències de gent gran és el principal filó d'ocupació d'aquest àmbit, amb un 9,2% de TASOC contractats.
- Li segueix l'ocupació amb col·lectius específics: persones amb discapacitat, immigrants, drogodependències, presons... (un 4,6%)
- En tercer lloc, dins d'aquest àmbit, trobem els que es dediquen a la protecció i tutela de menors en un 3,9%.
- Prevenció i tractament de la inadaptació i marginació un 3,3%.
- L'atenció socioeducativa d'adults té un 2,7%.

- Centres de dia i pisos tutelats amb el mateix percentatge, un 2,7%.
- Agents de salut un 2,7%
- Educadors de carrer i en medi obert 1,4%
- I en últim lloc els que es dediquen a la inserció laboral i ocupacional (1,4%).

■ Altres:

En altres s'ha agrupat un 5,8% que han considerat que el seu lloc de treball no coincidia amb cap categorització de les proposades: regidoria de joventut i cultura, acollida de joves, comunitats d'aprenentatge, Serveis Socials, programació d'activitats per a la gent gran, atenció primària, dinamització digital, suport als consells locals de joventut i medis de comunicació. Es podrien haver inclòs fàcilment en algun dels quatre àmbits considerats, però s'ha preferit respectar la no inclusió dels enquestats.

Gràfic 3.2.6 : Lloc de treball que s'ocupa

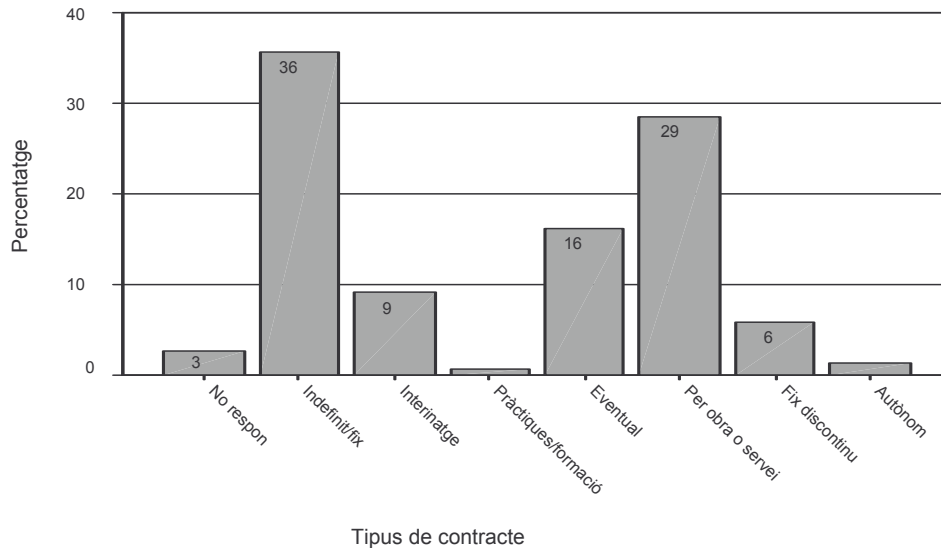


3.2.2. Característiques del contracte

El tipus de contracte amb que estan treballant els TASOC proporciona informació sobre la precarietat o estabilitat laboral del col·lectiu. S'ha obtingut que en el 35,7 % dels casos els TASOC gaudeixen d'un contracte indefinit o fix, seguit del 28,6% amb contractes per obra o servei. En tercer lloc figuren els

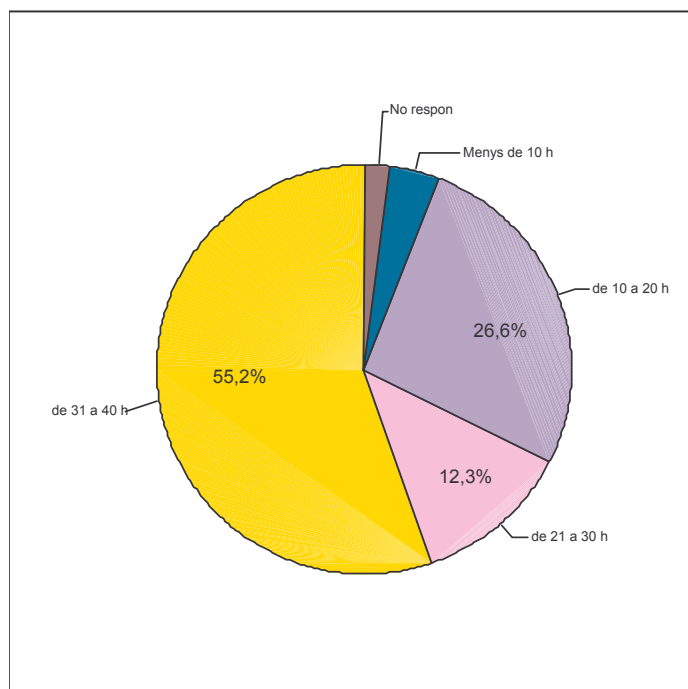
contractes eventuals amb un 16,6%, deixant la resta de possibilitats contractuals amb percentatges molt baixos (fix discontinu 5,8%, autònom 1,3% i en pràctiques 0,6%).

Gràfic 3.2.7: Tipus de contracte



Gràfic 3.2.8: Hores setmanals que estan contractats

Les hores per les quals estan contractats també són un indicador de la precarietat o estabilitat laboral. Les dades que obtenim indiquen que més de la meitat dels TASOC (el 55,2%) estan contractats en jornada completa (31-40h setmanals), seguits pels que treballen a mitja jornada (de 10 a 20h) amb un 26,6%. En menor proporció hi ha els que estan contractats de 21 a 30h setmanals (el 12,3%) i els de menys de 10h que representen un 3,9%.



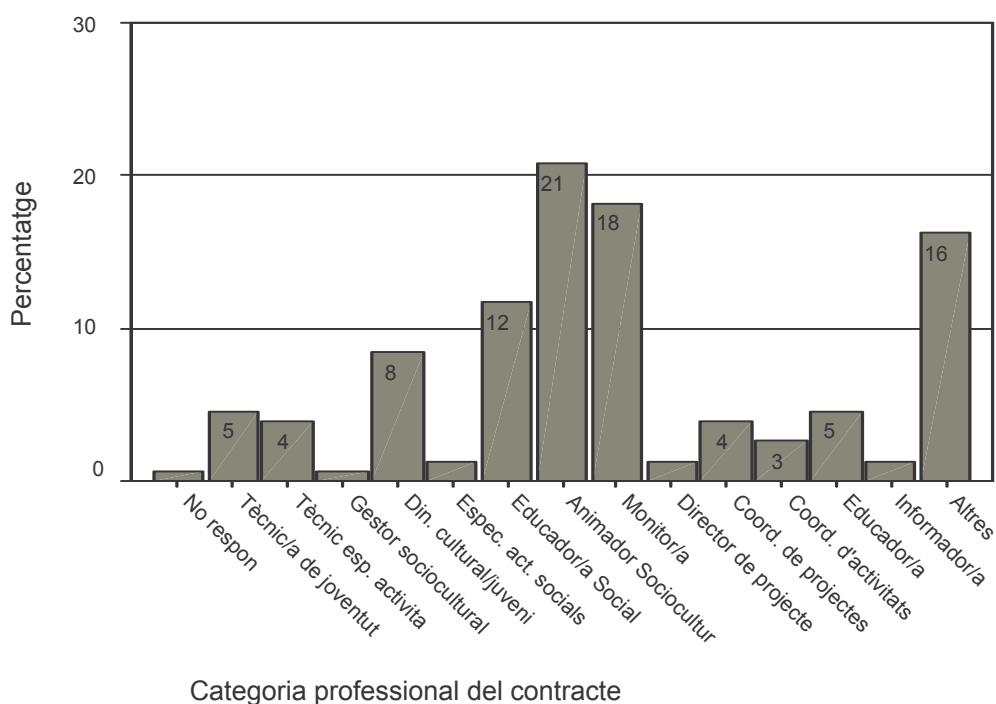
A l'hora d'esbrinar en quines categories professionals es troben contractats els TASOC, s'ha revelat una gran varietat d'aquestes, donat que hi ha un llarg catàleg de categories professionals relacionades amb la titulació de TASOC. Es pot destacar que tal com correspon a la titulació, la categoria professional que figura en més contractes és la d'Animador Sociocultural (20,8%), seguida de

Monitor (18,2%) i d'Educador Social (11,7%, cal recordar que un 26,1% dels TASOC cursen la diplomatura d'Educació Social). Es destaca el 8,4% de contractats com a Dinamitzadors culturals i juvenils, seguit ja en menor proporció dels Tècnics de joventut i/o cultura, Educadors, Coordinadors de projectes pedagògics i de lleure, Tècnics especialistes, Coordinadors d'activitats i projectes, Especialistes en activitats socials, Informadors i Directores de programes, projectes i equipaments.

En la categoria d'altres (16,2%) hi figuren: 4 Auxiliars administratius, 2 Tècnics Auxiliars de Biblioteca, 1 Regidora d'ajuntament, 1 Tècnic de gestió, 1 Conserge, 1 Tècnic auxiliar educatiu, 1 Autònom, 1 Tècnic comunitari, 1 Terapeuta Ocupacional, 1 Tècnic auxiliar de cultura i festes, 1 Responsable de grup, 1 Treballadora Social, 1 Dinamitzador digital, 1 Dinamitzadora sociocultural, 1 Tècnic Educatiu, 1 Auxiliar Tècnic de Cultura, 1 Gerent, 1 Tècnic en integració social, 1 Psicopedagog, 1 Tècnic Auxiliar de Gestió Cultural, 1 Terapeuta Ocupacional, 1 Cuina.

Totes aquestes dades les recull el gràfic 3.2.9.

Gràfic 3.2.9 : Categories professionals amb les que són contractats els TASOC



3.2.3 Perfil professional

Pel que fa a la descripció de les funcions que el TASOC realitza més habitualment en la seva tasca, s'han agrupat en quatre categories: la Intervenció directa amb els usuaris, Tasques de programació i planificació, Gestió i organització dels recursos i d'Avaluació. Som conscients que les dues darreres tasques formen part de la programació, però necessitàvem separar-les d'aquella per la seva especificitat de tasques.

Les següents taules especifiquen freqüències de resposta i percentatge de la freqüència de cadascuna de les funcions.

Taula 3.2.2:

Intervenció directa amb l'usuari			
	Freq.	%	
Percentatge	0	3	1,9
de temps	5	1	,6
de treball	10	5	3,2
dedicat a la	15	3	1,9
intervenció	20	14	9,1
directa	25	5	3,2
	30	9	5,8
	35	1	,6
	40	18	11,7
	45	1	,6
	50	25	16,2
	60	14	9,1
	65	2	1,3
	70	23	14,9
	75	11	7,1
	80	7	4,5
	84	1	,6
	85	2	1,3
	95	2	1,3
	100	4	2,6
Total	151	98,1	
No respon	Sistema	3	1,9
Total		154	100,0

Taula 3.2.3:

Tasques de programació i planificació			
	Freq.	%	
Percentatge	0	5	3,2
de temps	2	1	,6
de treball	3	1	,6
dedicat a la	5	5	3,2
programació	10	28	18,2
i planificació	15	10	6,5
	20	38	24,7
	25	10	6,5
	30	26	16,9
	35	3	1,9
	40	13	8,4
	50	8	5,2
	60	2	1,3
	70	1	,6
Total	151	98,1	
No respon	Sistema	3	1,9
Total		154	100,0

Taula 3.2.4:

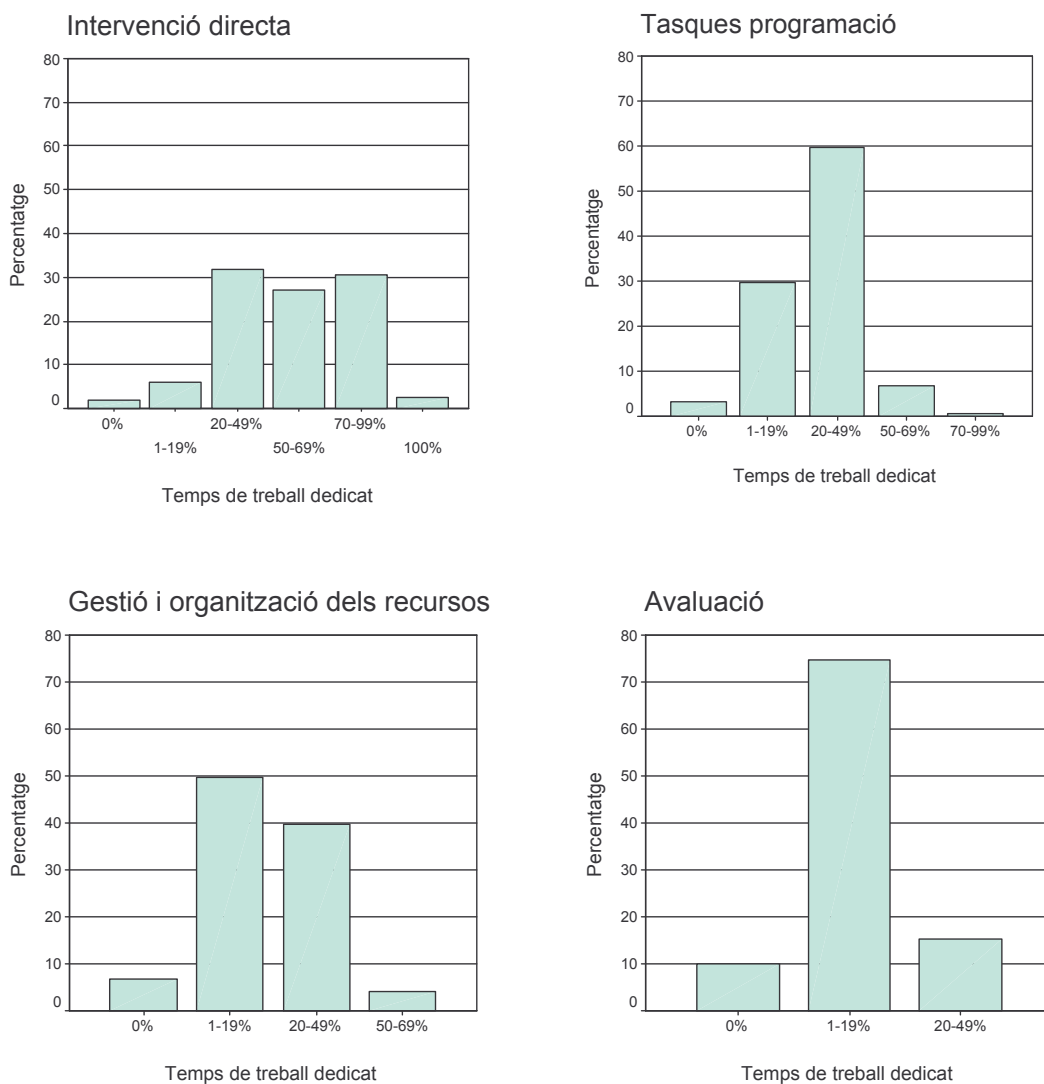
Gestió i organització dels recursos			
	Freq.	%	
Percentatge	0	10	6,5
de temps	2	1	,6
de treball	3	1	,6
dedicat a la	5	15	9,7
gestió i	7	2	1,3
organització	10	51	33,1
dels	15	5	3,2
recursos	20	33	21,4
	25	5	3,2
	30	13	8,4
	35	1	,6
	40	8	5,2
	50	6	3,9
Total	151	98,1	

Taula 3.2.5:

Avaluació			
	Freq.	%	
Percentatge	0	15	9,7
de temps	1	1	,6
de treball	3	1	,6
dedicat a	5	35	22,7
l'avaluació	8	1	,6
	10	68	44,2
	15	7	4,5
	20	15	9,7
	25	6	3,9
	30	1	,6
	40	1	,6
Total	151	98,1	

Per a fer més fàcil l'anàlisi de les dades, el gràfic 3.2.10 s'ha agrupat el temps de treball dedicat en sis gradacions: 0%, de 1 al 19%, del 20 al 49%, del 50 al 69%, del 70 al 99% i el 100%.

Gràfic 3.2.10: Funcions que el TASOC du a terme en la seva tasca



Es posa de manifest que gairebé tots els TASOC fan Intervenció directa que en la majoria de casos s'hi dedica d'un 20 a un 99% del temps de treball. La mitjana de temps dedicat a aquesta funció és del 50,5%. I la mediana se situa en el 50% del temps. A les tasques de programació s'hi dedica menys percentatge de temps, (sent la mitjana de 22,9% i la mediana del 20%) ja que la majoria de valors es mouen entre l'1 al 49% del temps de treball, i són molt pocs els que hi dediquen més del 50% del temps. Pel que fa a la funció de gestió i organització dels recursos, hi ha un 6,5% de persones que no fan aquesta funció i la majoria situa el seu temps de dedicació entre l'1 i el 49% de temps, amb una mitjana del 16,6% i una mediana del 10%. La funció que menys es realitza és la d'avaluació, en la que no hi ha ningú que hi dediqui

més del 50% del seu temps, situant-se la majoria dels valors entre l'1 i el 19%, amb una mitjana del 9,9% del temps dedicat i tenint en compte que hi ha un 9,7% de TASOC que no avaluen mai. La mediana és del 10%.

Taula 3.2.6: Funcions que el TASOC realitza en la seva tasca

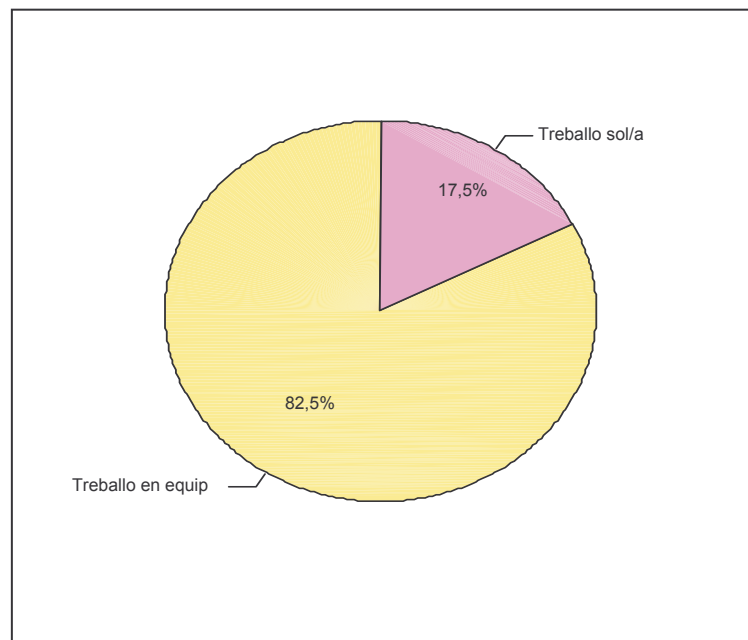
Estadístics

		Intervenció directa amb l'usuari	Tasques de programació i planificació	Gestió i organització dels recursos	Avaluació
N	Vàlids	151	151	151	151
	No respon	3	3	3	3
Mitjana		50,56	22,95	16,62	9,88
Mínim		0	0	0	0
Màxim		100	70	50	40
Percentatils	25	30,00	10,00	10,00	5,00
	50	50,00	20,00	10,00	10,00
	75	70,00	30,00	20,00	10,00

De totes aquestes dades es dedueix que les funcions del TASOC poden ser molt diferents segons el lloc de treball. D'una manera global es pot veure que la funció que més ocupa el seu temps és la intervenció directa seguida de les tasques de programació. Són pocs els que fan tasques d'avaluació si bé hi ha algun individu que hi dedica fins el 40% del seu temps i el 50% en tasques de gestió.

Gràfic 3.2.11 : Treball en equip

Pel que fa al treball en equip es demostra que un 17,5% treballa sol, mentre que un 82,5% treballa dins d'un equip multiprofessional. Es pot afirmar que el treball en equip és el que majoritàriament es dona entre els TASOC.



El perfil professional que està present en més equips de treball és el de l'Educador Social (34,4%), seguit del Treballador social (28,6%), i dels Monitors (23,4%). La figura de l'animador sociocultural es troba present en el 14,3% dels equips, tal i com indica la taula 3.2.7. Aquesta dada és incompressible quan els que han respost són tots animadors socioculturals. Per tant en els equips hi

hauria d'haver un 100% d'aquest perfil professional. Se suposa, que al ser ells que responen s'han exclòs de l'equip. S'hauria d'haver especificat en el qüestionari.

Taula 3.2.7: Professionals que directament intervenen en l'equip de treball

Professionals que intervenen en l'equip	Freqüència	Percentatges
Educador/a social	53	34,4
Treballador/a social	44	28,6
Integrador/a social	13	8,4
Terapeuta ocupacional	16	10,4
Psicòleg/psicòloga	32	20,8
Mestre/a o /professor/a	19	12,3
Educador/a Infantil	2	1,3
Monitor/a	36	23,4
Animador/a	22	14,3
Metge/metgessa	11	7,1
Tècnic/a de l'administració	33	21,4
Altres	50	32,5

Dins la categoria d'altres professionals que intervenen s'especifiquen a la següent taula:

Taula 3.2.8: Altres professionals que intervenen en els equips

Altres professionals que intervenen	Freqüència	Percentatges
Pedagog/a	10	6,5
Regidor/a de l'ajuntament	9	5,8
Fisioterapeutes	5	3,2
Infermer/a	5	3,2
Sociòlegs	2	1,3
Informadors	2	1,3

I ja en un percentatge molt baix (0,6%) es detallen altres ocupacions: Administratiu, Advocat, Antropòleg, Auxiliar d'infermeria, Auxiliar de monitor, Comunicador, Consultora, Coordinador d'habitatge, Coordinador d'infermeria, Director, Dissenyador gràfic, Enginyer en telecomunicacions, Economista, Enginyer Tècnic Agrícola, Filòleg, Gerent, Gestor, Informàtic, Insertor laboral, Lingüista, Periodista, Presidenta, Tècnic auxiliar bibliotecari, Tècnic de so, Treballadora familiar, Voluntari.

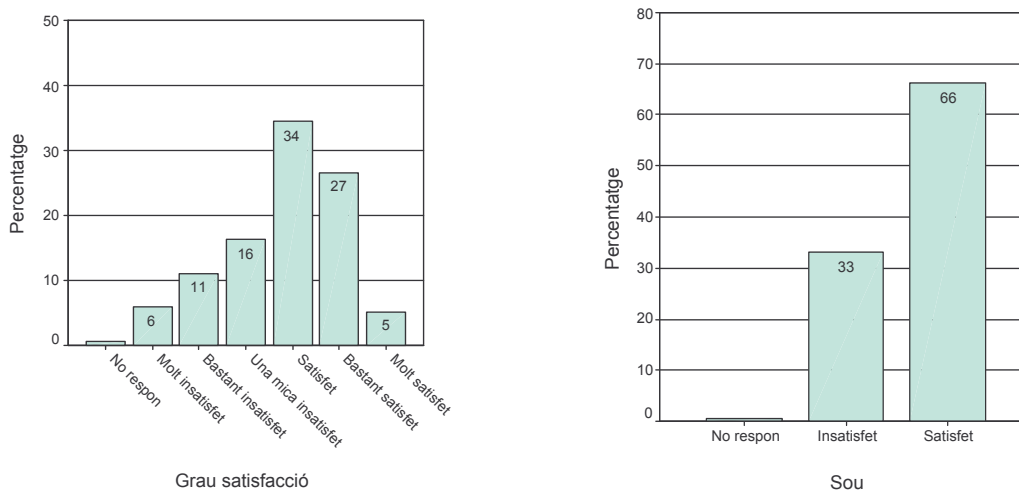
Aquestes dades desvetllen la gran heterogeneïtat en que poden estar configurats els equips de treball, destacant les professions socials: Educadors socials, Treballadors socials, Monitors i Psicòlegs. Intervenien en molts dels equips Tècnics de l'administració amb formacions d'allò més diverses.

Es vol detectar també el grau de satisfacció del TASOC en relació a diferents elements al voltant del lloc de treball, aquests són: el sou, l'horari, el tipus de tasca que es desenvolupa, la relació amb l'equip de companys/es, la relació amb els usuaris i la utilitat de la formació en el Cicle Formatiu respecte a la tasca que es desenvolupa.

S'ha utilitzat una escala ordinal excloent, amb sis gradacions (pesos), tres de desfavorables i tres de favorables amb la intenció que no hi hagi un pes mitjà en que s'hi puguin acollir els indecisos, obligant als individus a posicionar-se desfavorablement o favorablement.

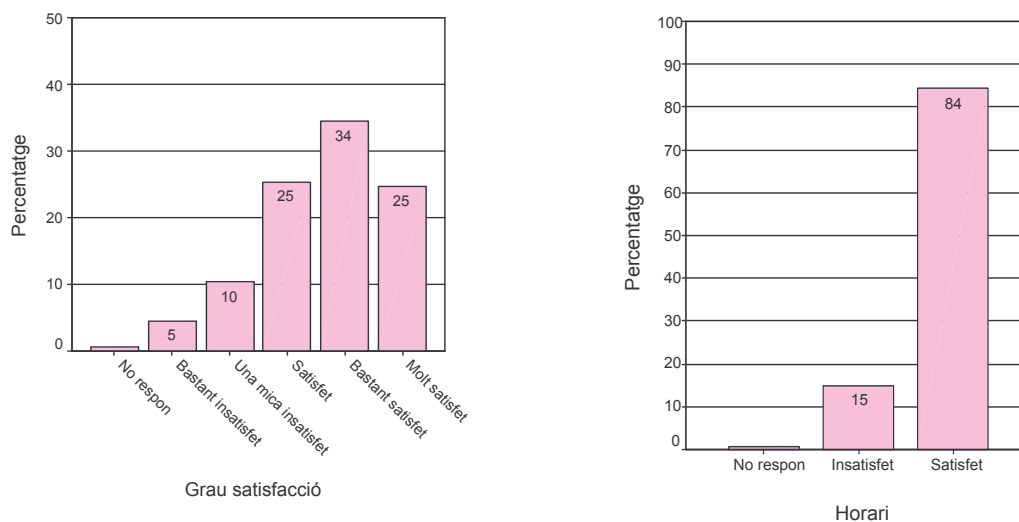
El sou és l'element que més insatisfacció provoca. Hi ha un 6% de persones molt insatisfetes i un 5% de molt satisfetes, quan els percentatges de la gradació molt insatisfet en altres elements és gairebé inexistent, i la de molt satisfet és molt elevada. Si es bipolaritzen els posicionaments es revela un 33% d'insatisfets amb un 66,2% de satisfets.

Gràfic 3.2.12: Grau de satisfacció en relació al sou



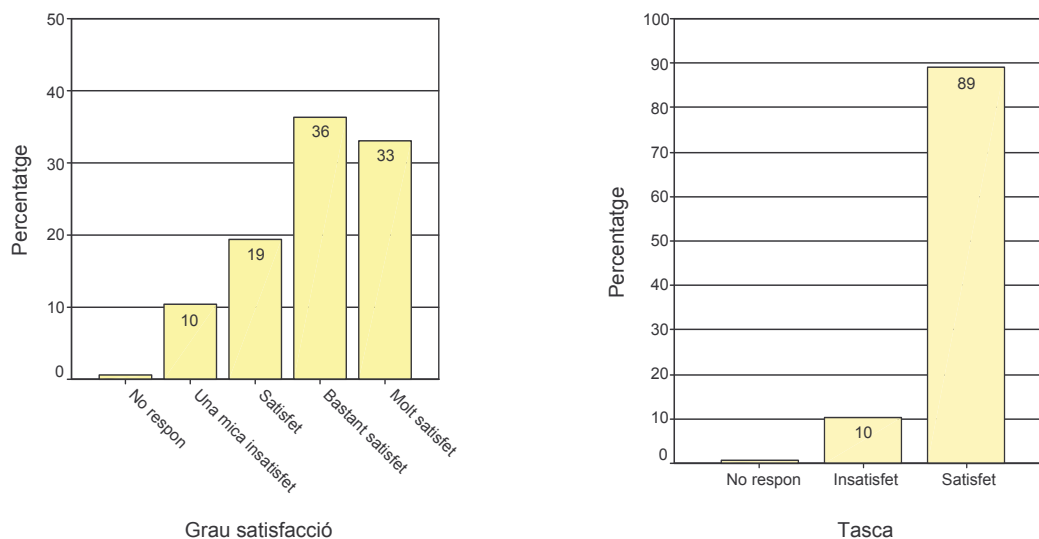
De l'horari de treball n'està satisfet un 84,4%, mentre que els insatisfets en són el 14,9%. Cap professional s'expressa com a molt insatisfet. De manera que es conclou en que hi ha una satisfacció generalitzada pel que fa als horaris en que es treballa.

Gràfic 3.2.13: Grau de satisfacció en relació a l'horari de treball



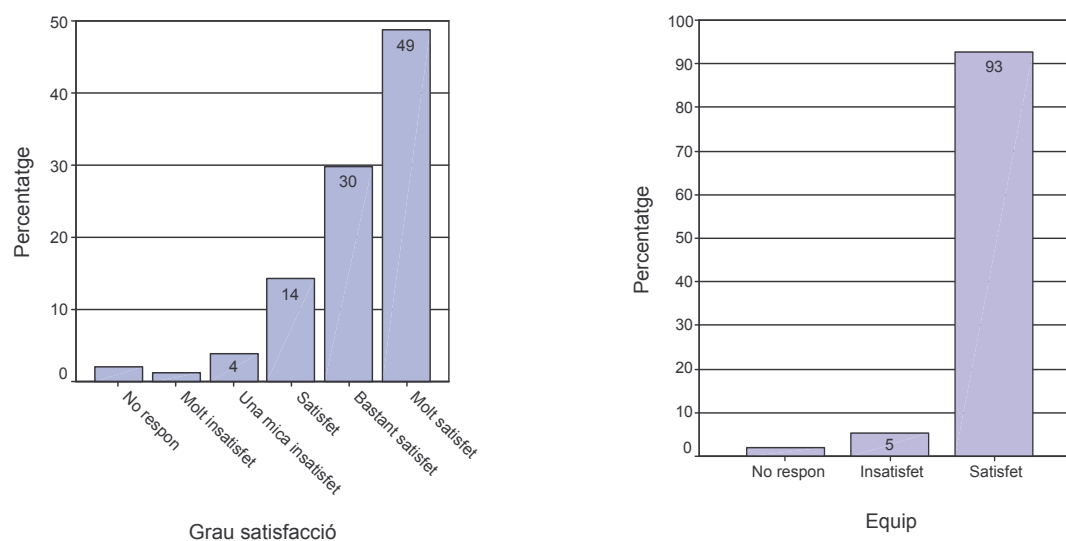
La tasca que realitzen els animadors socioculturals és satisfactòria a un 89% dels TASOC i insatisfactòria per un 10,4%, amb graus de satisfacció molt satisfet expressats per un 33% i bastant satisfet per un 36%. No hi ha cap professional que expressi molta insatisfacció. Es revela que la tasca que realitzen els TASOC és satisfactòria de forma generalitzada.

Gràfic 3.2.14: Grau de satisfacció en relació al tipus de tasca desenvolupada



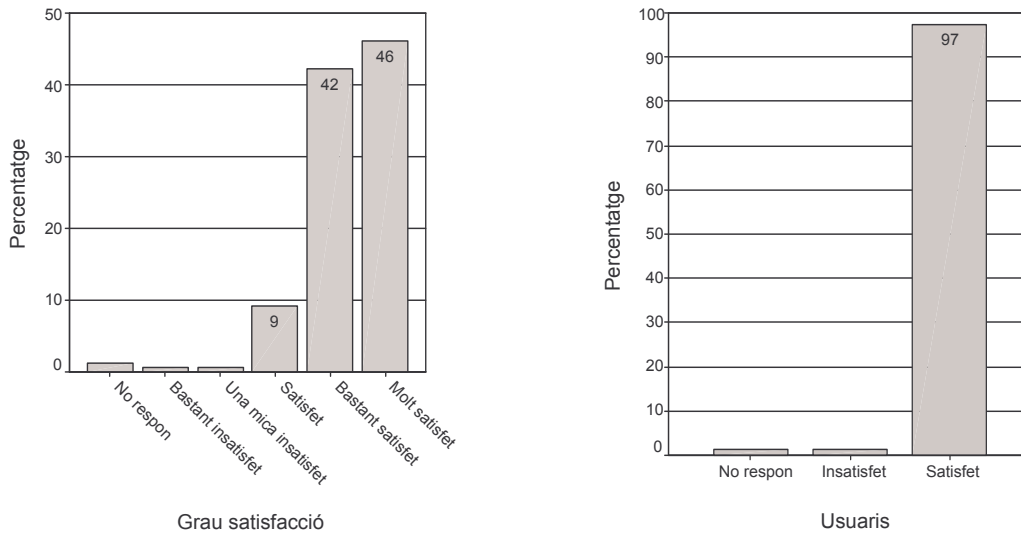
Es ressenyen també nivells molt elevats de satisfacció referida a l'equip de companys amb el que es treballa, amb una bipolarització de 92,9% de professionals satisfets amb l'equip davant d'un 5,2% d'insatisfets. Cal destacar que la meitat dels TASOC es posicionen en molt satisfet. S'evidencia, doncs, que els equips de treball són altament satisfactoris.

Gràfic 3.2.15: Grau de satisfacció pel que fa a la relació amb l'equip de companys



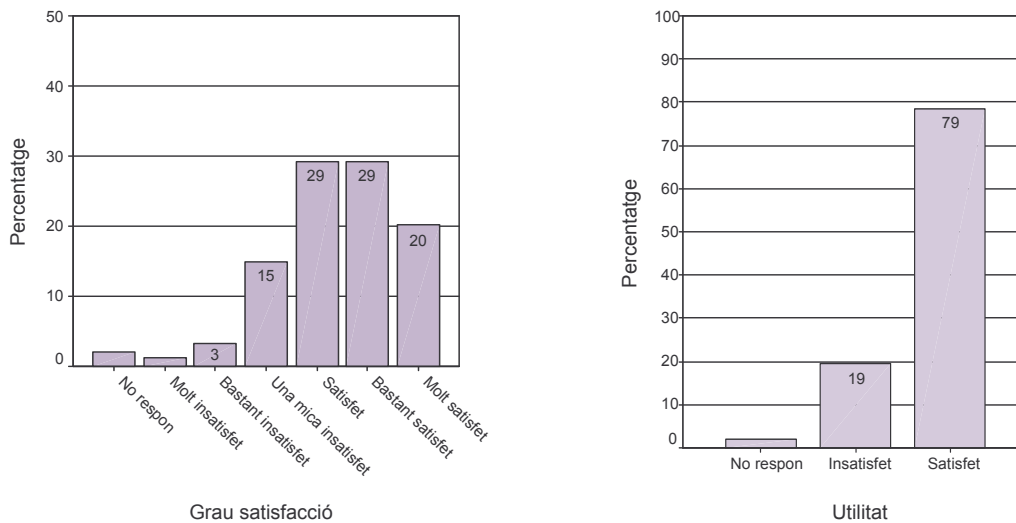
La relació amb els usuaris és el que dóna més grau de satisfacció de la feina que realitzen els TASOC, gairebé la totalitat dels professionals enquestats així ho responen (un 97,4%), amb uns nivells d'insatisfacció baixíssims (1,3%). Cal remarcar que es declaren amb la gradació de molt satisfets un 46% i amb bastant satisfets un 42%. Es pot dir que el tracte amb l'usuari és l'element de la tasca dels TASOC que més satisfacció provoca.

Gràfic 3.2.16: Grau de satisfacció pel que fa a la relació amb usuaris



També s'obtenen dades força satisfactòries pel que fa al grau d'utilitat i/o aplicabilitat que perceben els TASOC de la formació rebuda durant el cicle en relació a la tasca que desenvolupen. Les dades mostren que hi ha un 78,6% que estan satisfets d'aquesta aplicabilitat, mentre que hi ha un 19,4% que estan insatisfets. Es determina pel que fa al grau de satisfacció que en general s'està satisfet.

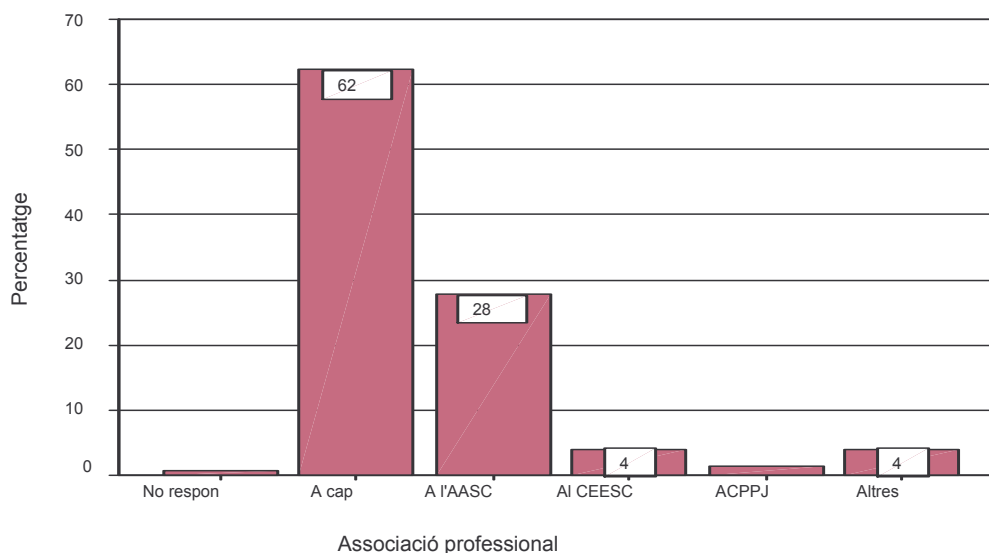
Gràfic 3.2.17: Grau de satisfacció en relació a la utilitat de la formació d'ASC a la tasca que es desenvolupa



3.2.4 Associacionisme

Per les dades que aporta la següent variable es dedueix que, en general, el TASOC té bona consciència de col·lectiu professional, ja que tot i que un 62,3% no pertany a cap associació professional que el pugui representar la resta, un 37,7% estan sindicats en un o altre col·lectiu. Aquestes dades de pertinença a un col·lectiu professional són força elevades per un col·lectiu tan jove. Un 27,9% dels que han respost el qüestionari pertanyen a una associació específica d'animadors socioculturals, l'Associació d'Animadors/es Socioculturals de Catalunya (AASCC), metre que un 3,9 pertanyen al Col·legi d'Educadors i Educadores Socials de Catalunya (CEESC), i un 3,9% que pertanyen a altres col·lectius (Associació Gironina de Teatre, Associació Professional de la Gestió Cultural, Col·legi de Pedagogs de Catalunya, Col·legi de Treballadors Socials de Catalunya, Sindicat CGT Acció Social, Confederació Intersindical Galega).

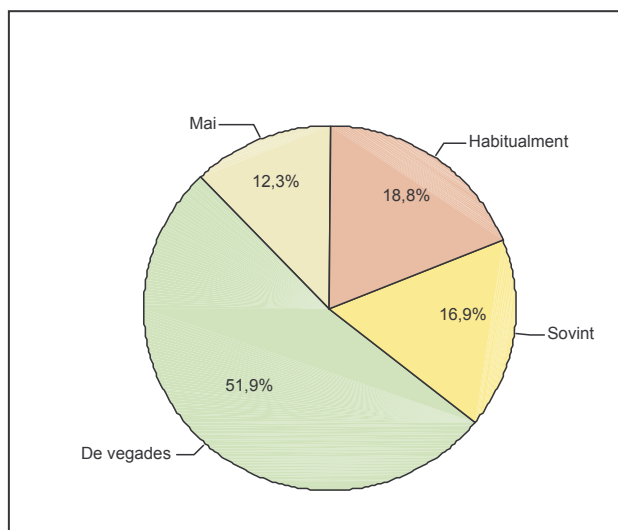
Gràfic 3.2.18: Associació professional a la que es pertany



Gràfic 3.2.19: Contactes laborals amb altres animadors

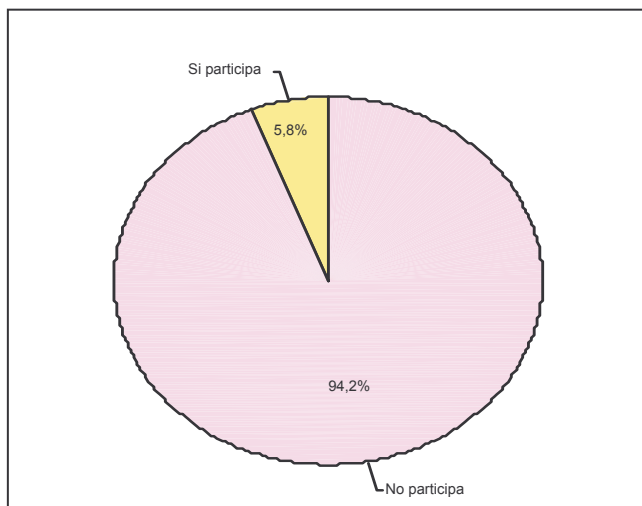
Pel que fa al contacte entre professionals, sobta veure com un 12,3% no té mai contacte amb altres animadors i un elevat 51,9% tan sols de vegades en té.

Aquestes dades determinen un baix nivell d'intercanvi d'experiències i de treball en xarxa, tan important en totes les professions i especialment en les de caire social.



Gràfic 3.2.20: Participació en fòrums i/o espais virtuals

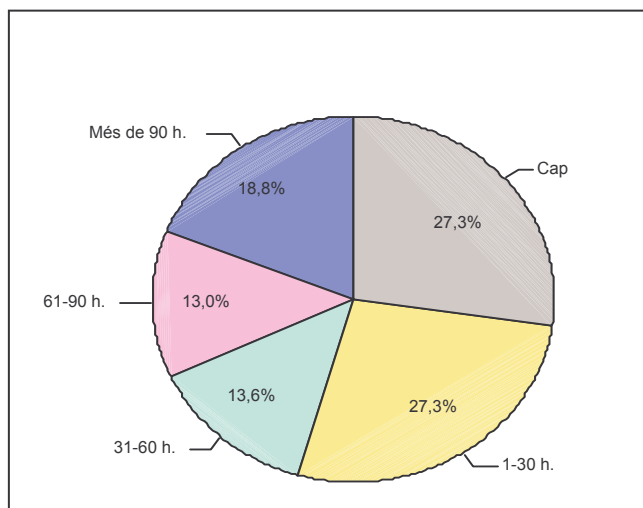
Aquesta és una altra variable que fa que es detecti poc treball en xarxa, solament un 5,8% participa en fòrums i/o en espais virtuals.



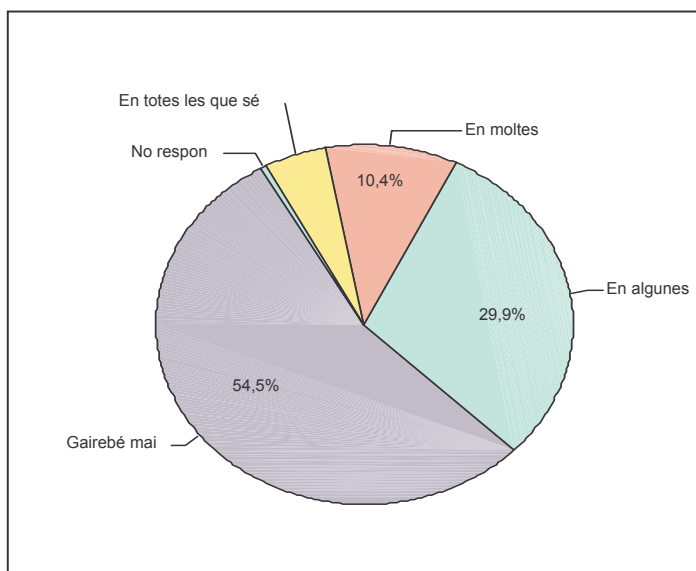
3.2.5 Formació permanent

A part dels estudis superiors que els TASOC realitzen a la vegada que estudien, hi ha un 18,8% de professionals que anualment fan més de 90h de formació. De tota manera hi ha un apreciable 27,3% que no es forma gens i que un altre 27,3% tan sols es forma en menys de 30 hores anuals. Aquesta formació permanent fa referència a necessitats formatives que sorgeixen de la pràctica diària.

Gràfic 3.2.21: Hores anuals de formació



Gràfic 3.2.22: Participació en trobades i jornades



Una altra dada que reafirma que el TASOC no realitza un autèntic treball en xarxa i li costa de participar en activitats formatives puntuals, és que més de la meitat (un 54,55) gairebé mai participa en trobades i jornades.

El que ratifica la baixa formació permanent en aspectes puntuals sorgits de la pràctica quotidiana de la majoria de TASOC, és la poca quantitat de professionals que responen a la qüestió sobre les necessitats formatives (només 79 persones, que correspon al 26%). Després de fer una categorització de totes les necessitats formatives recollides, s'obtenen els següents resultats:

Taula 3.2.9: Necessitats formatives dels TASOC

Necessitats formatives més esmentades	Freqüències
Gestió de conflictes i mediació	10
Recursos en temps de lleure i en general (manualitats, tallers...)	10
Noves tecnologies	9
Immigració i nouvinguts	8
Dinamització d'entitats i grups	8
Participació (ciutadana, joves)	7
Gestió cultural i cultura popular	7
Gestió i direcció d'equipaments	7
Habilitats socials	7
Dirigir-se en públic, comunicació	7
Polítiques de joventut i informació juvenil	5
Elaboració de projectes	5
Maltractaments i violències	4
Drogodependències	4
Gent Gran	3
Producció tècnica de festes i espectacles	3
Interculturalitat i diversitat cultural	3
Adolescència	3
Menors, infància	3
Salut Jove	3
Col·lectius específics	3

Altres necessitats formatives esmentades per una o dues persones:

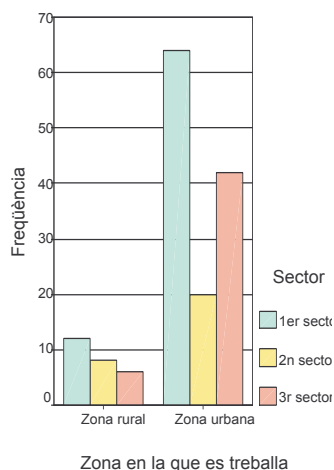
Intervenció en famílies, trastorns psicològics i discapacitats psíquiques, inclusió social, psicologia, teatre, direcció de grups, gestió de reunions, idiomes, afrontament del dol, estimulació infantil, integració de joves, màrqueting i disseny gràfic, voluntariat i recursos humans, organització de la informació, gestió econòmica i creació de materials didàctics.

Podem comprovar com les necessitats formatives són molt variades, depenent de les necessitats de cada lloc de treball, la qual cosa fa difícil concretar unes necessitats formatives comuns per a tot un col·lectiu.

3.2.6 Anàlisi bivariable 2

Quan relacionem les variables zona i sector, s'observa que el 42,1% de tots els llocs de treball els ofereix l'administració pública i en zona urbana i li segueix en percentatge el tercer sector també en ciutats. On s'ocupen menys TASOC és en el tercer sector de zona rural (3,9%). No obstant, aquestes relacions no són significatives ($\chi^2 = 3,407$ s ($p = 0,182$)). Hi ha dues persones que no responen a la variable sector.

Gràfic 3.2.23: Zona i sector

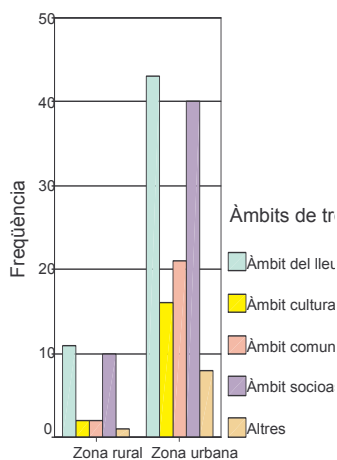


Taula 3.2.10: Relació entre la zona on es treballa i el sector

	Zona en la que es treballa				Total	
	Zona rural		Zona urbana		Freq.	% Taula
	Freq.	% Taula	Freq.	% Taula		
Sector						
1er sector						
en el (administració pública)	12	7,9%	64	42,1%	76	50,0%
2n sector						
que es (empresa privada)	8	5,3%	20	13,2%	28	18,4%
3r sector						
(sense ànim de lucre)	6	3,9%	42	27,6%	48	31,6%
Total	26	17,1%	126	82,9%	152	100,0%

Al relacionar àmbit de treball i zona podem observar com l'àmbit del lleure i el d'assistència socioeducativa en zona urbana són els que ocupen a més TASOC (27,9% i 26% respectivament). L'àmbit cultural i l'àmbit comunitari en zona rural són els que ofereixen menys llocs de treball (un 1,3% cadascun). No s'ha pogut aplicar la prova del χ^2 donat que no es compleixen els requisits per a la seva aplicació.

Gràfic 3.2.24: Àmbit/zona

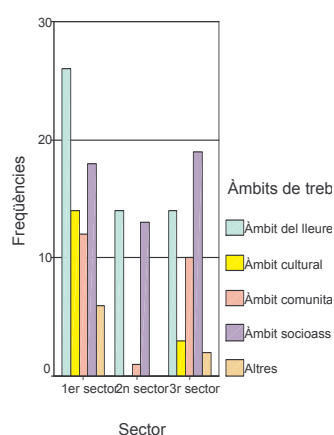


Taula 3.2.11: Relació entre l'àmbit de treball i la zona

	Zona en la que es treballa				Total	
	Zona rural		Zona urbana		Freq.	% Taula
	Freq.	% Taula	Freq.	% Taula		
Àmbits de treball						
Àmbit del lleure	11	7,1%	43	27,9%	54	35,1%
Àmbit cultural	2	1,3%	16	10,4%	18	11,7%
Àmbit comunitari	2	1,3%	21	13,6%	23	14,9%
Àmbit socioassistencial	10	6,5%	40	26,0%	50	32,5%
Altres	1	,6%	8	5,2%	9	5,8%
Total	26	16,9%	128	83,1%	154	100,0%

Tampoc apliquem la prova al relacionar àmbit i sector. Tot i això podem dir que els llocs de treball en l'àmbit del lleure els trobem principalment en mans de l'administració (un 17,1%), mentre que els llocs de treball de l'àmbit d'assistència socioeducativa es reparteixen a parts molt iguals entre l'administració i el tercer sector (11,8% i 12,5%). Cal destacar que no s'ha trobat cap TASOC treballant en l'àmbit cultural depenent de l'empresa privada, i que només un (0,7%) ho fa en àmbit comunitari d'empresa privada. Per últim destacar que gairebé tot l'àmbit cultural és en mans de l'administració.

Gràfic 3.2.25: Àmbit/sector

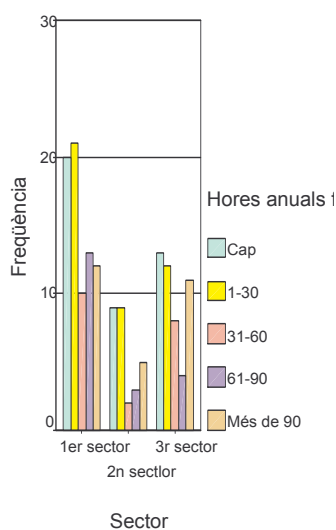


Taula 3.2.12: Relació entre àmbit de treball i sector

	Sector en el que es treballa						Total	
	1er sector		2n sector		3r sector		Freq.	% Tau
	Freq.	%Tau	Freq.	%Tau	Freq.	%Tau		
Àmbit del lleure	26	17,1%	14	9,2%	14	9,2%	54	35,5%
Àmbit cultural	14	9,2%	0	0,0%	3	2,0%	17	11,2%
Àmbit comunitari	12	7,9%	1	,7%	10	6,6%	23	15,1%
Àmbit socioassistencial	18	11,8%	13	8,6%	19	12,5%	50	32,9%
Altres	6	3,9%	0	0,0%	2	1,3%	8	5,3%
Total	76	50,0%	28	18,4%	48	31,6%	152	100,0%

No trobem relacions significatives entre el sector on es treballa i les hores anuals que es destinen a formació ($\chi^2 = 4,498$ s ($p = 0,810$)) tres caselles tenen freqüència esperada inferior a 5. Per a cada sector hi ha aproximadament el mateix percentatge que no fa formació o en fa poca (1-30h) que els que si que es formen (+de 31h/any).

Gràfic 3.2.26: Formació/sector

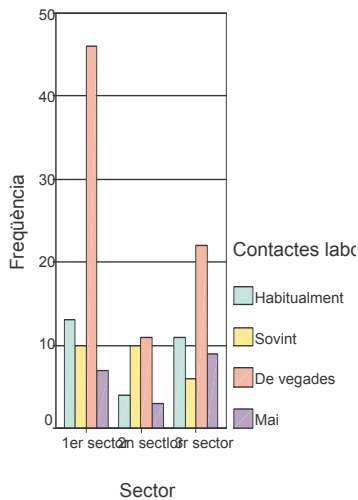


Taula 3.2.13: Relació entre hores de formació i sector on es treballa

	Sector en el que es treballa						Total	
	1er sector		2n sector		3r sector		Freq.	% Col.
	Freq.	Col.	Freq.	% Col.	Freq.	% Col.		
Hores de formació anuals								
Cap	20	26,3%	9	32,1%	13	27,1%	42	27,6%
1-30	21	27,6%	9	32,1%	12	25,0%	42	27,6%
31-60	10	13,2%	2	7,1%	8	16,7%	20	13,2%
61-90	13	17,1%	3	10,7%	4	8,3%	20	13,2%
Més de 90	12	15,8%	5	17,9%	11	22,9%	28	18,4%
Total	76	100,0%	28	100,0%	48	100,0%	152	100,0%

La relació entre sector on es treballa i els contactes amb altres animadors es troba al límit de la significativitat ($\chi^2 = 12,328$ s ($p = 0,055$)), dues caselles tenen una freqüència esperada inferior a 5. Els TASOC del segon sector, són els que percentualment tenen més contactes laborals (bipolaritzant, n'hi ha un 50% que ho fa habitualment o sovint). En els altres sectors, expressen tenir contactes habitualment o sovint, per sota del 50%. Cal tenir en compte també, que el 18,8% de TASOC que treballen en el tercer sector diuen que mai tenen contactes laborals amb altres animadors.

Gràfic 3.2.27: Contactes laborals/sector

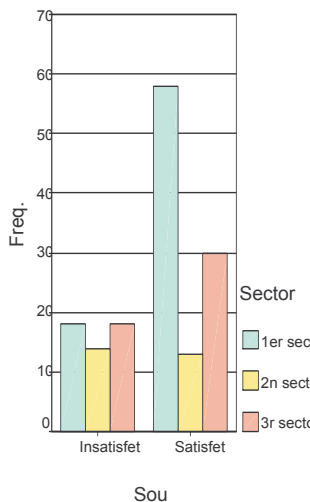


Taula 3.2.14: Relació entre contactes laborals i el sector on es treballa

	Sector en el que es treballa						Total		
	1er sector		2n sector		3r sector		Freq.	Col %	
	Freq.	Col %	Freq.	Col %	Freq.	Col %			
Contactes laborals	Habitualment	13	17,1%	4	14,3%	11	22,9%	28	18,4%
	Sovint	10	13,2%	10	35,7%	6	12,5%	26	17,1%
	De vegades	46	60,5%	11	39,3%	22	45,8%	79	52,0%
	Mai	7	9,2%	3	10,7%	9	18,8%	19	12,5%
Total	76	100,0%	28	100,0%	48	100,0%	152	100,0%	

Quan relacionem la satisfacció amb el sou i el sector on es treballa, trobem relacions significatives ($\chi^2 = 7,748$ s ($p = 0,021$)). Podem dir que els TASOC que treballen per l'administració són els més satisfets amb el sou (76%), els més insatisfets són els que treballen a l'empresa privada. Hi ha dues persones que no responen a la variable sector i una que no respon a la satisfacció amb el sou.

Gràfic 3.2.28: sou/sector

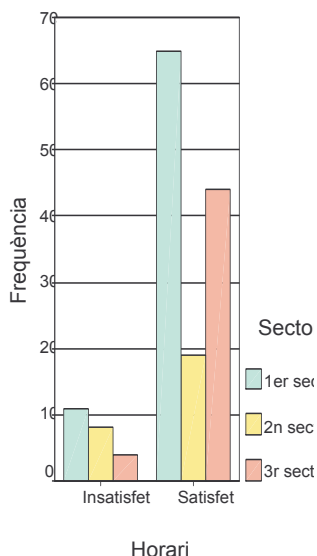


Taula 3.2.15: Relació entre la satisfacció amb el sou i el sector on es treballa

	Sector en el que es treballa						Total	
	1er sector (administració pública)		2n sector (empresa privada)		3r sector (sense ànim de lucre)		Freq.	Col %
	Freq.	Col %	Freq.	Col %	Freq.	Col %		
Sou Insatisfet	18	23,7%	14	51,9%	18	37,5%	50	33,1%
Sou Satisfet	58	76,3%	13	48,1%	30	62,5%	101	66,9%
Total	76	100,0%	27	100,0%	48	100,0%	151	100,0%

També són significatives les relacions entre la satisfacció en l'horari de treball i el sector on es treballa ($\chi^2 = 6,138$ s ($p = 0,046$)). Tot i que majoritàriament hi ha una bona satisfacció amb l'horari (una mitjana del 84,8%), els que més n'estan són els que treballen en el tercer sector (un 91,7%) i els que menys, els de l'empresa privada (un 29,6%).

Gràfic 3.2.29: horari/sector

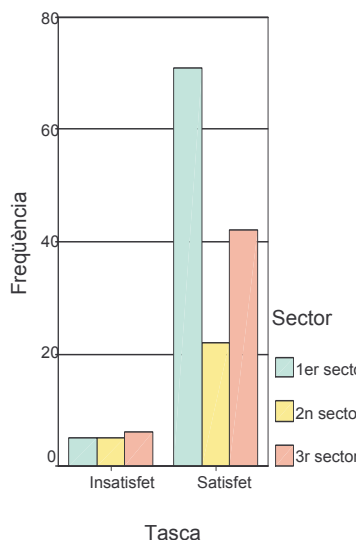


Taula 3.2.16: Relació entre la satisfacció amb l'horari i el sector on es treballa

	Sector en el que es treballa						Total	
	1er sector (administració pública)		2n sector (empresa privada)		3r sector (sense ànim de lucre)		Freq.	Col %
	Freq.	Col %	Freq.	Col %	Freq.	Col %		
Horari Insatisfet	11	14,5%	8	29,6%	4	8,3%	23	15,2%
Satisfet	65	85,5%	19	70,4%	44	91,7%	128	84,8%
Total	76	100,0%	27	100,0%	48	100,0%	151	100,0%

No s'han trobat relacions significatives en la relació entre la tasca que es desenvolupa i el sector de treball ($\chi^2 = 3,267$ s ($p = 0,195$)). Tot i això, podem dir que els més insatisfets són els que treballen en el segon sector (un 15,5%).

Gràfic 3.2.30: Tasca/sector



Taula 3.2.17: Relació entre la satisfacció amb la tasca i el sector on es treballa

	Sector en el que es treballa						Total	
	1er sector (administració pública)		2n sector (empresa privada)		3r sector (sense ànim de lucre)		Freq.	Col %
	Freq.	Col %	Freq.	Col %	Freq.	Col %		
Tasca Insatisfet	5	6,6%	5	18,5%	6	12,5%	16	10,6%
Satisfet	71	93,4%	22	81,5%	42	87,5%	135	89,4%
Total	76	100,0%	27	100,0%	48	100,0%	151	100,0%

En les relacions que s'estableixen entre el tipus de contracte i el sector on es treballa no s'ha pogut aplicar la prova del χ^2 donat que no es compleixen els requisits per a la seva aplicació. Tot i això, observem que el contracte indefinit/fix és el que més es dona en els tres sectors i en una proporció molt semblant (33,3%, 39,3% i 39,6%). Els contractes per obra i servei tampoc no varien excessivament segons el sector (27,8%, 25% i 33,3%). Els contractes fix discontinu es donen principalment en l'empresa privada (un 17,9%, davant el 2,8% del 1er sector i el 4,2% del tercer sector). A l'analitzar detingudament la taula, es perceben incongruències. És el cas de la persona que diu que té un contracte d'interinatge i està treballant en el tercer sector (la qual cosa no és possible, ja que els contractes d'interinatge només es fan en l'administració pública) o bé el que diu que és autònom i que treballa a l'administració pública. Això fa arribar a la conclusió que hi ha persones que no tenen molt clar quin tipus de contracte han signat. Hi ha sis persones que no responen a alguna de les dues variables.

Taula 3.2.18: Relacions entre el tipus de contracte i el sector on es treballa

		Sector en el que es treballa						Total	
		1er sector (administració pública)		2n sector (empresa privada)		3r sector (sense ànim de lucre)		Freq.	Col %
		Freq.	Col %	Freq.	Col %	Freq.	Col %		
Tipus de contracte	Indefinit/fix	24	33,3%	11	39,3%	19	39,6%	54	36,5%
	Interinatge	13	18,1%			1	2,1%	14	9,5%
	Pràctiques/formació	1	1,4%					1	,7%
	Eventual	11	15,3%	4	14,3%	10	20,8%	25	16,9%
	Per obra o servei	20	27,8%	7	25,0%	16	33,3%	43	29,1%
	Fix discontinu	2	2,8%	5	17,9%	2	4,2%	9	6,1%
	Autònom	1	1,4%	1	3,6%			2	1,4%
Total	72	100,0%	28	100,0%	48	100,0%	148	100,0%	

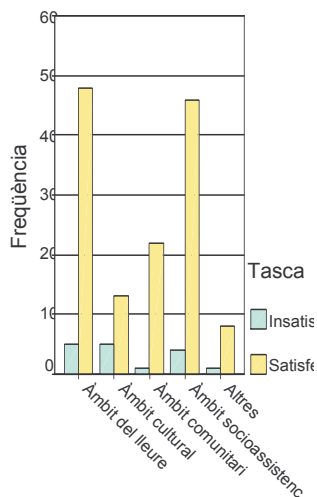
Al relacionar el tipus de contracte i l'àmbit de treball tampoc s'ha pogut aplicar la prova. Observem que en tots els àmbits el tipus de contracte que més es dona és l'indefinit/fix, seguit del contracte per obra i servei. Hi ha quatre persones que no responen a la variable tipus de contracte.

Taula 3.2.19: Relacions entre el tipus de contracte i l'àmbit de treball

		Àmbits de treball								Total			
		Àmbit del lleure		Àmbit cultural		Àmbit comunitari		Àmbit ocioassistència		Altres			
		Freq.	Col %	Freq.	Col %	Freq.	Col %	Freq.	Col %	Freq.	Col %		
Tipus de contracte	Indefinit/fix	20	37,7%	6	35,3%	6	26,1%	20	40,8%	3	37,5%	55	36,7%
	Interinatge	2	3,8%	3	17,6%	3	13,0%	6	12,2%			14	9,3%
	Pràctiques/formació									1	12,5%	1	,7%
	Eventual	10	18,9%	3	17,6%	5	21,7%	5	10,2%	2	25,0%	25	16,7%
	Per obra o servei	14	26,4%	4	23,5%	6	26,1%	18	36,7%	2	25,0%	44	29,3%
	Fix discontinu	6	11,3%			3	13,0%					9	6,0%
	Autònom	1	1,9%	1	5,9%							2	1,3%
Total	53	100,0%	17	100,0%	23	100,0%	49	100,0%	8	100,0%	150	100,0%	

Quan es relacionen les variables àmbits de treball i satisfacció de la tasca, tot i que hi ha un alt grau de satisfacció en tots els àmbits, es detecta més insatisfacció en la tasca que es realitza en l'àmbit cultural (27,8%). No s'aplica la prova del χ^2 . Hi ha una persona que no respon a la satisfacció de la tasca.

Gràfic 3.2.31: Àmbit/tasca

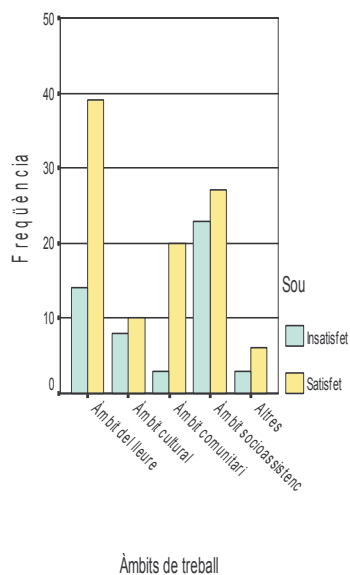


Taula 3.2.20: Relació entre l'àmbit de treball i la satisfacció en la tasca

Àmbits de treball		Tasca				Total	
		Insatisfet		Satisfet		Freq.	% Fila
		Freq.	% Fila	Freq.	% Fila		
Àmbit del lleure	5	9,4%	48	90,6%	53	100,0%	
Àmbit cultural	5	27,8%	13	72,2%	18	100,0%	
Àmbit comunitari	1	4,3%	22	95,7%	23	100,0%	
Àmbit socioassistencial	4	8,0%	46	92,0%	50	100,0%	
Altres	1	11,1%	8	88,9%	9	100,0%	
Total	16	10,5%	137	89,5%	153	100,0%	

Les relacions entre les variables àmbits de treball i satisfacció del sou són significatives ($\chi^2 = 10,012$ s ($p = 0,040$)). Els TASOC que treballen en l'àmbit comunitari són els que expressen més satisfacció respecte el sou (87%), mentre que l'àmbit assistencial (54,0%), seguit del cultural (55,6%) són els més baixos, pel que fa a la satisfacció del sou. Una persona no respon.

Gràfic 3.2.32: Àmbit/sou

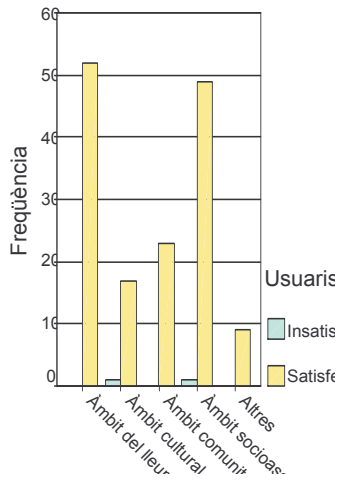


Taula 3.2.21: Relació entre l'àmbit que es treballa i la satisfacció amb el sou

Àmbits de treball		Sou				Total	
		Insatisfet		Satisfet		Freq.	% Fila
		Freq.	% Fila	Freq.	% Fila		
Àmbit del lleure	14	26,4%	39	73,6%	53	100,0%	
Àmbit cultural	8	44,4%	10	55,6%	18	100,0%	
Àmbit comunitari	3	13,0%	20	87,0%	23	100,0%	
Àmbit socioassistencial	23	46,0%	27	54,0%	50	100,0%	
Altres	3	33,3%	6	66,7%	9	100,0%	
Total	51	33,3%	102	66,7%	153	100,0%	

Si es creua la variable àmbit de treball amb nivell de satisfacció pel que fa a la relació amb els usuaris resulta que en tots hi ha alts nivells de satisfacció. Dues persones no responen a la satisfacció en relació als usuaris.

Gràfic 3.2.33: Àmbit/usuaris

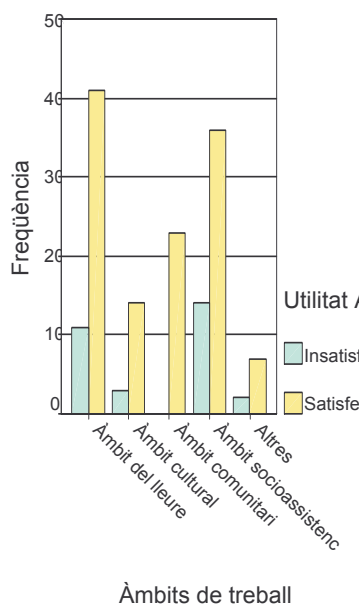


Taula 3.2.22: Relació entre l'àmbit que es treballa i la satisfacció amb els usuaris

		Usuaris				Total	
		Insatisfet		Satisfet		Freq.	% Fila
		Freq.	% Fila	Freq.	% Fila		
Ambits de treball	Àmbit del lleure			52	100,0%	52	100,0%
	Àmbit cultural	1	5,6%	17	94,4%	18	100,0%
	Àmbit comunitari			23	100,0%	23	100,0%
	Àmbit socioassistent	1	2,0%	49	98,0%	50	100,0%
	Altres			9		9	100,0%
Total		2	1,3%	150	98,7%	152	100,0%

Al relacionar els àmbits de treball i la satisfacció de la utilitat dels estudis d'ASC observem que els TASOC que treballen en l'àmbit de desenvolupament comunitari estan satisfets al 100%. La més baixa satisfacció és en l'àmbit de l'assistència socioeducativa amb un 72,0%.

Gràfic 3.2.34: Àmbit/estudis



Taula 3.2.23: Relació entre l'àmbit que es treballa i la satisfacció amb la utilitat dels estudis

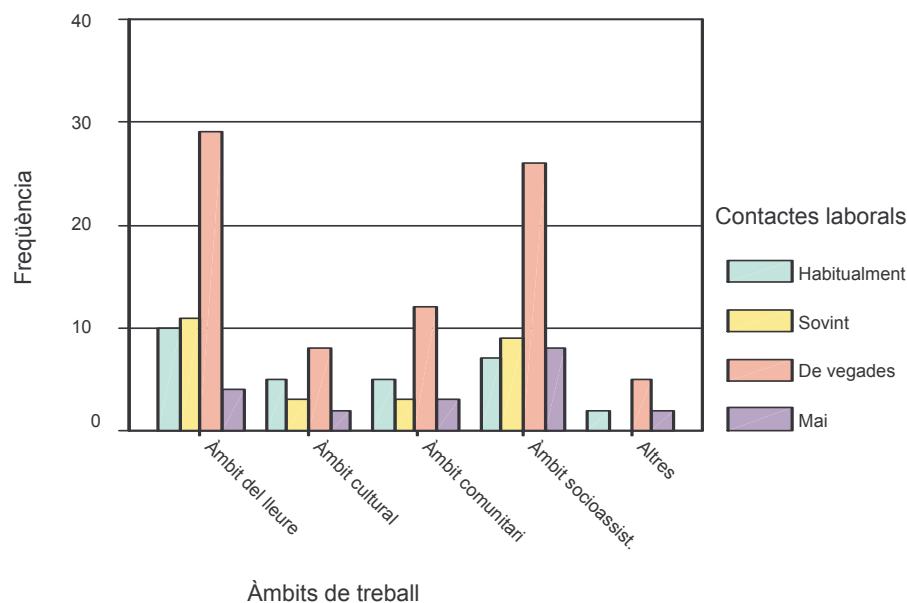
		Utilitat estudis ASC				Total	
		Insatisfet		Satisfet		Freq.	% Fila
		Freq.	% Fila	Freq.	% Fila		
Ambits de treball	Àmbit del lleure	11	21,2%	41	78,8%	52	100,0%
	Àmbit cultural	3	17,6%	14	82,4%	17	100,0%
	Àmbit comunitari			23	100,0%	23	100,0%
	Àmbit socioassistent	14	28,0%	36	72,0%	50	100,0%
	Altres	2	22,2%	7	77,8%	9	100,0%
Total		30	19,9%	121	80,1%	151	100,0%

Tampoc no es pot aplicar la prova del χ^2 en la relació entre l'àmbit de treball i els contactes laborals. Els contactes esporàdics, recollits en la gradació "de vegades" són els més habituals en tots els àmbits (al voltant del 50%)

Taula 3.2.24: Relació entre àmbit de treball i contactes laborals

	Contactes laborals								Total		
	Habitualment		Sovint		De vegades		Mai		Freq.	% Fila	
	Freq.	% Fila	Freq.	% Fila	Freq.	% Fila	Freq.	% Fila			
Ambits de treball	Àmbit del lleure	10	18,5%	11	20,4%	29	53,7%	4	7,4%	54	100,0%
	Àmbit cultural	5	27,8%	3	16,7%	8	44,4%	2	11,1%	18	100,0%
	Àmbit comunitari	5	21,7%	3	13,0%	12	52,2%	3	13,0%	23	100,0%
	Àmbit socioassistencial	7	14,0%	9	18,0%	26	52,0%	8	16,0%	50	100,0%
	Altres	2	22,2%			5	55,6%	2	22,2%	9	100,0%
	Total	29	18,8%	26	16,9%	80	51,9%	19	12,3%	154	100,0%

Gràfic 3.2.35: Àmbit de treball / contactes laborals



Pel que fa a la relació entre els àmbits de treball i les hores de formació. En tots quatre àmbits trobem nivells semblants de temps dedicat a la formació.

Taula 3.2.25: Relació entre àmbits de treball i hores de formació

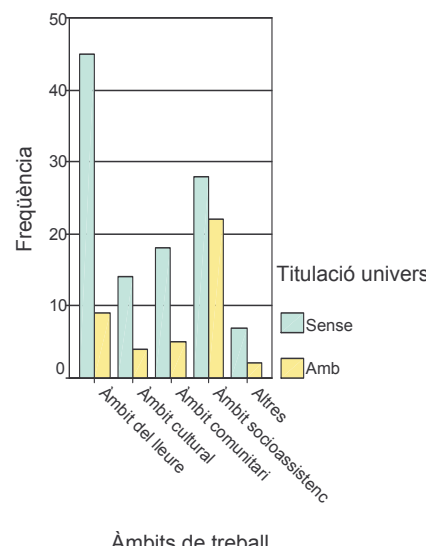
	Hores de formació anuals									Total			
	Cap		1-30		31-60		61-90		Més de 90		Freq.	% Fila	
	Freq.	% Fila	Freq.	% Fila	Freq.	% Fila	Freq.	% Fila	Freq.	% Fila			
Ambits de treball	Àmbit del lleure	16	29,6%	13	24,1%	5	9,3%	10	18,5%	10	18,5%	54	100,0%
	Àmbit cultural	7	38,9%	2	11,1%	4	22,2%	1	5,6%	4	22,2%	18	100,0%
	Àmbit comunitari	6	26,1%	5	21,7%	5	21,7%	2	8,7%	5	21,7%	23	100,0%
	Àmbit socioassistencial	11	22,0%	21	42,0%	7	14,0%	6	12,0%	5	10,0%	50	100,0%
	Altres	2	22,2%	1	11,1%			1	11,1%	5	55,6%	9	100,0%
	Total	42	27,3%	42	27,3%	21	13,6%	20	13,0%	29	18,8%	154	100,0%

Al relacionar àmbits de treball i titulació universitària, detectem una relació significativa tot i que dues caselles tenen una freqüència esperada inferior a 5 ($\chi^2 = 10,818$ s ($p=0,29$)). Si bé en tots els àmbits es detecten TASOC amb formació universitària, destaca amb diferència l'àmbit de l'assistència socioeducativa el qual té un 44% de TASOC amb aquest tipus de formació. L'àmbit del lleure és el que menys titulats universitaris contempla, amb un 16,7%.

Taula 3.2.26: Relació entre àmbits de treball i titulació universitària

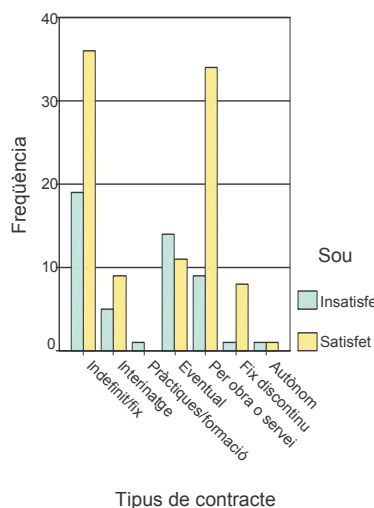
Àmbits de treball	Titulació universitària		Total
	Sense	Amb	
Àmbit del lleure	45	9	54
	83,3%	16,7%	100,0%
Àmbit cultural	14	4	18
	77,8%	22,2%	100,0%
Àmbit comunitari	18	5	23
	78,3%	21,7%	100,0%
Àmbit socioassistenc	28	22	50
	56,0%	44,0%	100,0%
Altres	7	2	9
	77,8%	22,2%	100,0%
Total	112	42	154
	72,7%	27,3%	100,0%

Gràfic 3.2.36: Àmbits/titulació universitària



Al relacionar el tipus de contracte i satisfacció amb el sou observem que els TASOC que mostren percentatges més alts de satisfacció són els contractats com a fix discontinu (88,9%), seguits pels contractats per obra servei. Els que més insatisfets respecte el sou es mostren són els contractats en pràctiques de formació (al haver-n'hi un sol, assenyalen el 100%), seguit dels contractats de forma eventual (el 56%). No s'aplica la prova del χ^2 per no complir les condicions d'aplicació.

Gràfic 3.2.37: Tipus de contracte/satisfacció sou



Taula 3.2.27: Relació entre tipus de contracte i satisfacció amb el sou

Tipus de contracte	Sou				Total	
	Insatisfet		Satisfet		Freq.	% Fila
	Freq.	% Fila	Freq.	% Fila		
Indefinit/fix	19	34,5%	36	65,5%	55	100,0%
Interinatge	5	35,7%	9	64,3%	14	100,0%
Pràctiques/formació	1	100,0%	0	0,0%	1	100,0%
Eventual	14	56,0%	11	44,0%	25	100,0%
Per obra o servei	9	20,9%	34	79,1%	43	100,0%
Fix discontinu	1	11,1%	8	88,9%	9	100,0%
Autònom	1	50,0%	1	50,0%	2	100,0%
Total	50	33,6%	99	66,4%	149	100,0%

Al relacionar la categoria professional amb el tipus de contracte, sorgeix tal varietat de combinacions que es fa difícil treure unes conclusions fiables. No obstant i això es pot dir que la que més es dona és la d'animador sociocultural amb contracte fix/indefinit (12,8%), seguit pels educadors socials i monitors amb contracte per obra i servei (6,0%).

Taula 3.2.28: Relació entre la categoria professional i el tipus de contracte

	Tipus de contracte														Total	
	Indefinit/fix		Interinatge		Pràctiques formació		Eventual		Per obra o servei		Fix discontinu		Autònom		Fr.	%
	Fr.	%	Fr.	%	Fr.	%	Fr.	%	Fr.	%	Fr.	%	Fr.	%		
Tècnic/a de joventut, cultura...	3	2,0%	1	,7%			1	,7%	2	1,3%					7	4,7%
Tècnic/a especialista	4	2,7%					1	,7%	1	,7%					6	4,0%
Gestor/a cultural, sociocultural...													1	,7%	1	,7%
Dinamitzador/a cultural, juvenil...	3	2,0%	1	,7%			3	2,0%	5	3,4%	1	,7%			13	8,7%
Especialista en activitats socials	1	,7%							1	,7%					2	1,3%
Educador/a Social	4	2,7%	2	1,3%			3	2,0%	9	6,0%					18	12,1%
Animador/a Sociocultural	19	12,8%	3	2,0%			2	1,3%	6	4,0%	2	1,3%			32	21,5%
Monitor/a	5	3,4%	1	,7%	1	,7%	5	3,4%	9	6,0%	6	4,0%			27	18,1%
Director/a de programes, projectes, equipaments	1	,7%					1	,7%							2	1,3%
Coordinador/a de projectes pedagògics i de lleure	4	2,7%					1	,7%	1	,7%					6	4,0%
Coordinador/a d'activitats i projectes							1	,7%	3	2,0%					4	2,7%
Educador/a	2	1,3%					1	,7%	3	2,0%					6	4,0%
Informador/a	1	,7%												1	,7%	
Altres	8	5,4%	6	4,0%			6	4,0%	3	2,0%			1	,7%	24	16,1%
Total	55	36,9%	14	9,4%	1	,7%	25	16,8%	43	28,9%	9	6,0%	2	1,3%	149	100%

Si es relaciona les variables categoria professional i hores contractades, observem que el 100% dels tècnics, tècnics especialistes, directors de programes i projectes i informadors estan contractats a jornada completa, com el 77% dels educadors socials i el 75% de coordinadors de programes i projectes. Les categories professionals que tenen més precarietat horària són els monitors, els educadors i els animadors socioculturals que estan contractats per menys de 20 hores en un 84%, un 42,9% i un 38,7% respectivament.

Taula 3.2.29: Relació entre categoria professional i hores contractades

	Hores setmanals contractades								Total	
	Menys de 10		de 10 a 20		de 21 a 30		de 31 a 40		Fr.	%
	Fr.	%	Fr.	%	Fr.	%	Fr.	%		
Categoria professional del contracte										
Tècnic/a de joventut, cultura...							7	100%	7	100%
Tècnic/a especialista							6	100%	6	100%
Gestor/a cultural, sociocultural...	1	100%							1	100%
Dinamitzador/a cultural, juvenil...			2	15,4%	2	15,4%	9	69,2%	13	100%
Especialista en activitats socials					1	50,0%	1	50,0%	2	100%
Educador/a Social			2	11,1%	2	11,1%	14	77,8%	18	100%
Animador/a Sociocultural	1	3,2%	11	35,5%	4	12,9%	15	48,4%	31	100%
Monitor/a	3	10,7%	17	60,7%	3	10,7%	5	17,9%	28	100%
Director/a de programes, projectes, equipaments							2	100%	2	100%
Coordinador/a de projectes pedagògics i de lleure			2	33,3%	1	16,7%	3	50,0%	6	100%
Coordinador/a d'activitats i projectes			1	25,0%			3	75,0%	4	100%
Educador/a	1	14,3%	2	28,6%	1	14,3%	3	42,9%	7	100%
Informador/a							1	100%	1	100%
Altres			4	16,7%	5	20,8%	15	62,5%	24	100%
Total	6	4,0%	41	27,3%	19	12,7%	84	56,0%	150	100%

Al relacionar la categoria professional amb que estan contractats els TASOC amb la titulació universitària es detecta que la majoria de contractes per a les persones sense titulació són d'animador sociocultural i de monitor. No obstant i això, constatem que hi ha persones contractades amb una categoria professional que no correspon al seu nivell de formació. es pot observar com hi ha quatre persones contractades com a educadors socials sense titulació universitària. També es pot dir que fora de les categories professionals d'educador social, animador sociocultural i monitor (que són les que directament corresponen a una formació específica), és indistinta la titulació que es posseeixi per a ser contractats en les altres categories.

Taula 3.2.30: Relació entre categoria professional i titulació universitària

Recuento		Titulació universitària		Total
		Sense	Amb	
Categoria professional del contracte	Tècnic/a de joventut, cultura...	6	1	7
	Tècnic/a especialista	4	2	6
	Gestor/a cultural, sociocultural...	0	1	1
	Dinamitzador/a cultural, juvenil...	9	4	13
	Especialista en activitats socials	1	1	2
	Educador/a Social	4	14	18
	Animador/a Sociocultural	29	3	32
	Monitor/a	23	5	28
	Director/a de programes, projectes, equipaments	2	0	2
	Coordinador/a de projectes pedagògics i de lleure	5	1	6
	Coordinador/a d'activitats i projectes	3	1	4
	Educador/a	5	2	7
	Informador/a	2	0	2
	Altres	18	7	25
	Total	111	42	153

Seguidament es relaciona la variable tipus de població, que és de múltiple resposta amb tota una sèrie d'altres variables:

Quan relacionem les variables tipus de població amb la zona on se situen els llocs de treball, observem un elevat percentatge (33,3%) de TASOC que treballa amb gent gran en zona rural (en comparació amb els altres grups de població de la mateixa zona) i el baix percentatge que tenen els llocs de treball dirigits a aquesta població en la zona urbana (66,7%) (sempre comparant-los amb les altres poblacions).

Taula 3.2.31: Relació del tipus de població amb la zona

	Zona rural		Zona urbana		Total	
	Freqüència	Percentatge	Freqüència	Percentatge	Freqüència	Percent.
Infància	13	17,8	60	82,2	73	100
Joves	10	12,7	69	87,3	79	100
Adults	8	18,6	35	81,4	43	100
Gent gran	12	33,3	24	66,7	36	100
Col·lectius específics	6	16,7	30	83,3	36	100
Comunitats	4	14,3	24	85,7	28	100

Al relacionar el tipus de població amb el sector, s'observa que el primer sector és el que ofereix més llocs de treball en tots els grups de població, sobretot en joves (59,5%). Cal destacar que els TASOC que treballen amb col·lectius específics tenen el mateix percentatge de contractació en el primer sector que en el tercer (47,2%), mentre que l'empresa privada que ofereix serveis a aquests col·lectius és la que menys TASOC hi estan treballant (5,6%). La població a que més es dediquen els TASOC que treballen en l'empresa privada (25%) és a la gent gran i en aquest sector no n'hi ha cap que treballi amb comunitats. La tasca dirigida a les comunitats és liderada per l'administració (64,3%). No responen: 1 TASOC que treballa amb infants, 2 que treballen amb joves i 1 d'adults.

Taula 3.2.32: Relació del tipus de població amb el sector

	Primer sector		Segon sector		Tercer sector		Total	
	Administr. pública		Empresa privada		No lucrativa		Freq.	Percent.
	Freq.	Percent.	Freq.	Percent.	Freq.	Percent.		
Infància	33	45,2	14	19,2	25	34,2	72	98,6
Joves	47	59,5	5	6,3	25	31,6	77	97,4
Adults	22	51,2	3	7,0	17	39,5	42	97,6
Gent gran	16	44,4	9	25,0	10	27,8	35	97,2
Col·lectius específics	17	47,2	2	5,6	17	47,2	36	100
Comunitats	18	64,3	0	0	10	35,7	28	100

Al relacionar el tipus de població amb els àmbits de treball, es posa de manifest que l'àmbit del lleure en la població infantil i juvenil és el que més llocs de treball proporciona als TASOC. Cal destacar també que l'atenció a la gent gran i a col·lectius específics dóna feina majoritàriament en l'àmbit de l'assistència socioeducativa (47,2% per a gent gran i el 50% per a col·lectius específics).

Taula 3.2.33: Relació del tipus de població amb l'àmbit de treball

	Àmbit del lleure		Àmbit cultural		Àmbit desenvol. comunitari		Àmbit assistència socioeduc.		Altres		Total	
	Fr.	%	Fr.	%	Fr.	%	Fr.	%	Fr.	%	Fr.	%
Infància	35	47,9	9	12,3	12	16,4	12	16,4	5	6,8	73	100
Joves	33	41,8	10	12,7	14	17,7	16	20,3	6	7,6	79	100
Adults	10	23,3	9	20,9	10	23,3	10	23,3	4	9,3	43	100
Gent gran	4	11,1	6	16,7	6	16,7	17	47,2	3	8,3	36	100
Col·lectius específics	4	11,1	3	8,3	7	19,4	18	50,0	4	11,1	36	100
Comunitat	2	7,1	7	25,0	10	35,7	3	10,7	6	21,4	28	100

Al posar en relació el tipus de població amb la utilitat dels estudis del cicle formatiu, es revela que els graus més alts d'insatisfacció pel que fa a la utilitat dels aprenentatges impartits en el cicle d'ASC són d'aquells TASOC que estan treballant amb col·lectius específics i amb comunitats, mentre que els més satisfets són els que estan treballant amb adults i gent gran. Cal dir que a

aquesta qüestió no responen: 3 TASOC que treballen en infants i 2 que treballen en joves.

Taula 3.2.34: Relació del tipus de població amb la utilitat dels estudis del cicle

	Insatisfets		Satisfets		Total	
	Freqüència	Percentatge	Freqüència	Percentatge	Freqüència	Percentatge
Infància	14	19,2	56	76,7	70	95,9
Joves	12	15,2	65	82,3	77	97,5
Adults	6	14,0	37	86,0	43	100
Gent gran	5	13,9	31	86,1	36	100
Col·lectius específics	9	25,0	27	75,0	36	100
Comunitats	7	25,0	21	75,0	28	100

Amb els resultats que s'han obtingut al creuar les variables tipus de població i relació amb els usuaris, no es pot determinar quina població produeix més o menys satisfacció a l'hora de treballar-hi, ja que els nivells de satisfacció per a tot tipus de població és molt elevat i sense diferències importants. No responen: 2 TASOC que treballen amb infants i 1 amb joves.

Taula 3.2.35: Relació del tipus de població amb la relació amb els usuaris

	Insatisfets		Satisfets		Total	
	Freqüència	Percentatge	Freqüència	Percentatge	Freqüència	Percentatge
Infància	0	0,0	71	93,1	71	93,1
Joves	1	1,3	77	97,5	78	98,7
Adults	1	2,3	42	97,7	43	100
Gent gran	0	0,0	36	100	36	100
Col·lectius específics	1	2,8	35	97,2	36	100
Comunitats	2	7,1	26	92,9	28	100

S'observa la mateixa tendència quan es relaciona tipus de població i satisfacció amb la tasca realitzada. Els nivells de satisfacció són força elevats per a qualsevol tipus de població. No responen: 1 TASOC que treballa amb infants i 1 amb joves.

Taula 3.2.36: Relació del tipus de població amb la satisfacció amb la tasca realitzada

	Insatisfets		Satisfets		Total	
	Freqüència	Percentatge	Freqüència	Percentatge	Freqüència	Percentatge
Infància	8	11,0	64	87,7	72	98,6
Joves	5	6,3	73	92,4	78	98,7
Adults	5	11,6	38	88,4	43	100
Gent gran	5	13,9	31	86,1	36	100
Col·lectius específics	2	5,6	34	94,4	36	100
Comunitats	3	10,7	25	89,3	28	100

3.2.7 Observacions

Al final del qüestionari es donava l'opció a fer observacions sobre el que es considera important i no ha aflorat al qüestionari. A aquestes observacions han respost 36 persones. En alguns casos s'ha resumit, concretat o acotat el comentari tenint molta cura de mantenir intacte el sentit de l'aportació.

Hi ha professionals que han fet observacions sobre diferents temàtiques. Les opinions s'han agrupat en quatre categories. Els comentaris han estat fraccionats si parlen de temàtiques diferents i inclosos a la categoria on corresponen.

a) La formació durant el cicle formatiu

- “Al cicle li falten moltes pràctiques, és com si un cuiner no toqués mai els fogons de la cuina”
- ”Cal que s'imparteixin més hores de formació en l'àmbit de la gent gran”
- “El currículum d'ASC és molt més complert que la diplomatura d'educació social, des de la meva experiència”
- “Gairebé tot el que estudiàvem a ASC era d'infantil i joves. Vaig trobar a faltar formació en la tercera edat (on hi he treballat dos anys) i també de col·lectius específics”
- “La formació que vaig rebre d'ASC va ser molt fluixa. Els professors no estaven preparats, ni ells mateixos sabien que era ASC. No sabien les sortides laborals. Per posar un exemple...”
- “La formació rebuda al CF és suficient però potser massa encarada al món del lleure i poc al de l'atenció i desenvolupament comunitari”
- “A primer varem tenir professors molt bons però a 2on tot el contrari”
- “Satisfacció amb el centre on s'ha estudiat ASC, amb els professionals i amb el material facilitat”

b) La inserció laboral i l'ocupació

- “Actualment m'interesso més pel món dels serveis socials i com no vaig tenir una bona inserció laboral com a TASOC vaig perdre l'esperança de trobar un treball d'animadora”.
- “No hi ha garantia d'inserció laboral amb l'FCT”
- “No té ni una sortida laboral, és molt difícil trobar feina. L'IES no té borsa de treball ni eines per fer el cicle”
- “Personalment vaig acabar bastant decebuda d'aquests estudis que gairebé no m'han obert cap porta professionalment parlant”

- “Seria interessant preguntar si ha costat trobar feina estable, temps que s’ha tardat a trobar la feina actual, per quantes s’ha passat, si estan relacionades amb ASC...”

c) Les condicions laborals

- “Crec que és una professió poc reconeguda i remunerada i malgrat els esforços que es facin, la titulació universitària surt guanyant”
- “Dificultats a nivell laboral. No està reconegut ni remunerat. Una altra dificultat són els horaris, amb jornades curtes i difícil de combinar amb altres feines”
- “Fa vergonya dir que soc TASOC. El sou que he arribat a cobrar d’animador en un geriàtric era de 200€/mes per 12h/setmana. Surt a 4€/h. És molt decepcionant i si no fos per que vaig fer Educació Social, estaria treballant en un Mc Donalds que es cobra més.
- “Un cop al món laboral, si es vol accedir a un sou digne, es demana un nivell universitari”
- “El fet econòmic és un problema; també les curtes durades d’intervenció i jornades a temps parcial”
- “S’ha de treballar per a millorar les condicions de l’animador sociocultural, perquè si no, aquests estudis s’utilitzen majoritàriament per fer de pont cap a la universitat, quan inicialment aquesta no és la finalitat d’un Cicle Formatiu”
- “S’hauria de fer alguna cosa amb els convenis per tal de pujar la categoria i tenir un sou base més elevat”
- “Tinc en el contracte categoria de dinamitzador juvenil (nivell E, és a dir subaltern), però faig les tasques de tècnic. No s’entén no?”
- “En l’àmbit social ens trobem en situació de risc vers els altres i amb la nostra persona i amb prou feines es contempla en els salaris (plus de perillositat) ni en la formació que se’ns dona...”

d) El coneixement i reconeixement social del TASOC

- “Coneixement/desconeixement per part de l’administració i empreses de les funcions de l’animador”
- “Hem d’evitar confondre les tasques d’un animador sociocultural amb les que desenvolupa un monitor o tallerista i això no ho te clar tothom”
- “Desconeixement de l’existència de la professió, masses professions semblants”
- “El reconeixement de la nostra tasca dins del camp d’allò social”
- “En les ofertes que es demana un TASOC, sovint és imprescindible ser Educador Social. La titulació de TASOC no està reconeguda en lloc, s’equipara a monitor”
- “Les empreses i associacions tampoc tenen clar que és un TASOC”

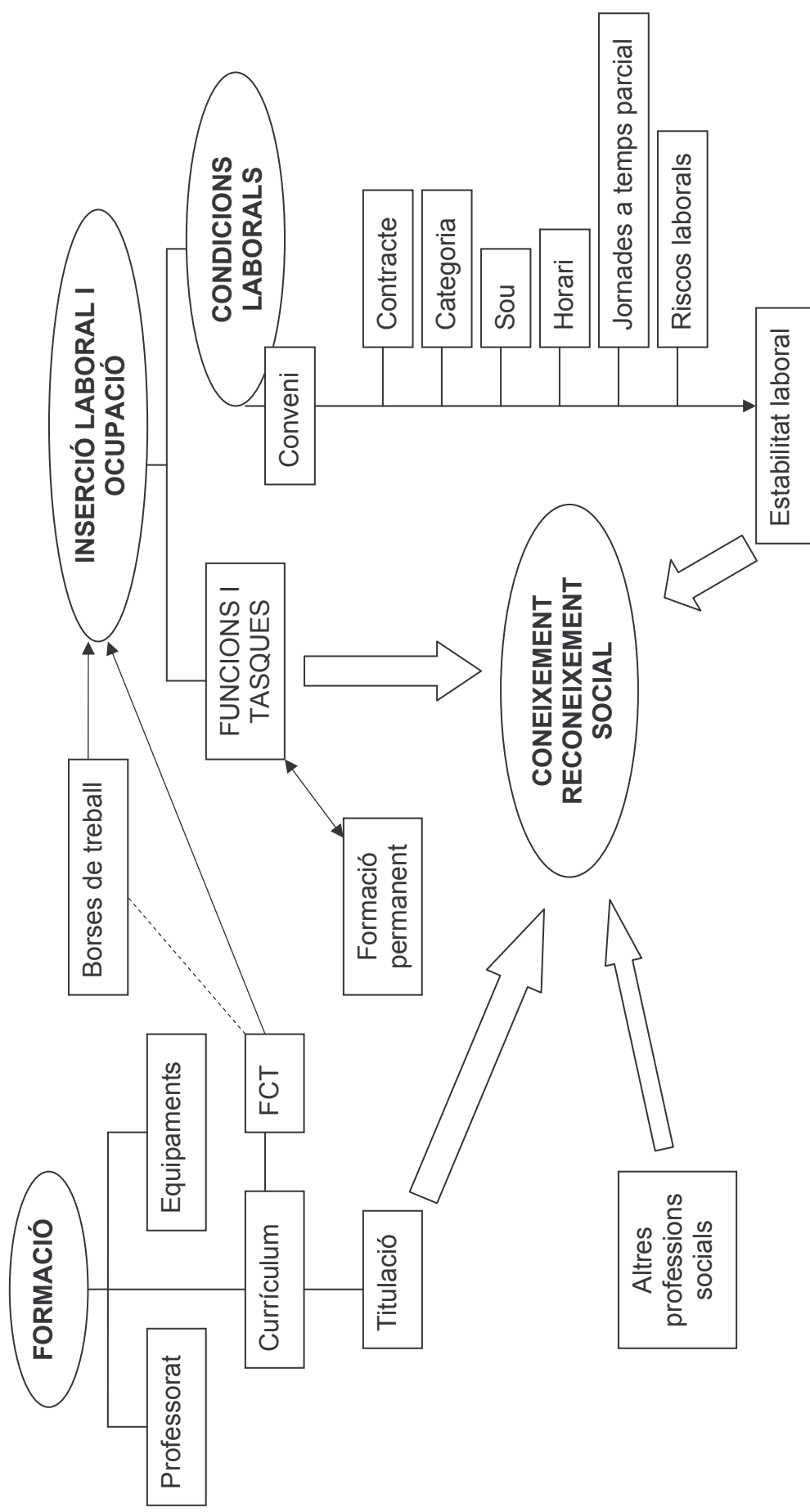
- “La imatge social que s’atribueix a l’animador sociocultural se centra molt en l’àmbit del lleure”
- “Molta gent no sap que és un animador. A la meua feina en un principi feia d’administrativa més que d’animadora”
- “No es coneix què és ASC”
- “El títol no serveix per res, té més força el de Director que el de TASOC”
- “Per poder exercir algunes tasques de direcció, sent animadora no m’hauria de caler el títol de director de lleure.
- “Poc reconeixement laboral. A les bases per oposicions per Tècnic de joventut es demana graduat escolar. Això fa menysprear la nostra qualificació que es valora com a monitors. Poca valoració contractual... Potser si es reconegués com a diplomatura seriem escoltats”
- Caldria parlar de: “Sentiment al finalitzar la formació, si serveix d’alguna cosa la titulació, si estem valorats”
- “Trobo que és una tasca molt important la que realitzem, per que tenim contacte directe amb la gent. Tindria que estar més valorada”

e) Altres comentaris

- “Camp molt ampli, hi ha tasques molt diferents encara que tinguin totes la categoria d’animador. En els màsters culturals s’obvia la part social i humana decantant-se per la part comercial. És el poble el que ha de produir, aquesta es la part positiva de l’ASC.”
- “Degut a la diversitat dels perfils dels animadors, trobo a faltar recollir les tasques concretes de cada animador en el seu treball”
- “La formació permanent és tan important com la pràctica en el camp sociocomunitari. És una evolució i canvi constant, i hem d’adaptar-nos a les noves realitats donant solucions positives a les necessitats emergents”
- “Moltes vegades ens solapem amb altres professionals al presentar les nostres competències. ASC es molt ampli i amb molts àmbits”.
- “Intrusisme professional pel que fa a carreres universitàries que no tenen res a veure amb ASC i no han rebut la formació per treballar-hi”
- “S’hauria de valorar la formació amb els anys d’experiència encara que no s’hagin cursat uns estudis universitaris”
- “Si t’agrada pots treure molt de rendiment”

A partir d’aquestes observacions elaborarem un mapa conceptual (fig. 3.1) que ens ha guiat en el disseny del protocol de les entrevistes de grup i que consegüentment guarda moltes similituds amb la codificació de les categories que s’han obtingut i que s’han vist reflectides en la figura 2.6.

Figura 3.1: Mapa conceptual obtingut a partir de les observacions del qüestionari



3.3 RESULTATS RELATIUS A LES ENTREVISTES GRUPALS

En aquest apartat es presenten els resultats obtinguts a partir de les dades proporcionades mitjançant les entrevistes als diferents grups de TASOC i al grup de professors/tutors. El relat es desgrana a partir de les diferents categories i d'acord amb la seva rellevància en relació amb els objectius a investigar. Com ja s'ha dit, aquestes categories han estat suggerides per les observacions del qüestionari i reelaborades a partir de les intervencions dels propis TASOC i dels professors i de la interpretació que s'ha fet dels mateixos.

El producte que s'ofereix és un compendi de cites que s'han agrupat temàticament per a oferir la percepció que els TASOC tenen sobre la seva formació i la seva inserció en el món laboral.

3.3.1 Referits a la formació

Començarem pels sentiments vers la formació que han rebut i els diferents elements que la configuren, com els interessos del propi alumnat, la formació permanent, el professorat, les metodologies utilitzades en la formació, l'organització escolar, el currículum, la Formació en Centres de Treball i la titulació que han obtingut.

3.3.1.1 Interessos dels alumnes que estudien el CFGS d'ASC

Sembla ser que els motius de cursar el Cicle Formatiu d'Animació Sociocultural són molt diferents depenent de l'interès de cada persona.

Una percepció generalitzada dels propis TASOC és que el cicle formatiu serveix principalment com a curs pont per a l'entrada a la universitat per aquelles persones que en el seu moment no van passar les PAU (Proves d'Accés Universitari). Això desvirtua la finalitat professionalitzadora que en principi ha de tenir el cicle.

“Llúcia S- Però hi ha molta gent estudia animació com a pont a la universitat, eh? Molta gent.. De la meva promoció som dos que estem treballant, dos eh? És un pont per a la universitat.

Blanca S- Allí era un pont també, la nostra promoció també era un pont cap a la universitat, cap a Educació Infantil, Educació Social; i els que treballem d'animadors, la veritat no ho se.” S[17790-18167]

“Quan acaben molts dels nostres alumnes van a la universitat, i cadascú obre un altre món, i l'animació els queda enrere, ‘és un més a més que tinc’.” P [10019-10168]

Molts altres TASOC han buscat en el cicle una titulació que avaluï la feina que ja estan fent. Això fa que molts alumnes coneguin la pràctica diària de molt a prop. Segons el professorat, aquest alumnat que ve des del món laboral ha anat disminuint en comparació amb les primeres promocions. Als inicis del cicle, era un alumnat molt motivat, que estava molt interessat per que

treballava en animació i que enriqueix la formació dels companys (i per que no la del professorat) amb les seves aportacions.

“Hi havia molta gent que el que cercava era una titulació a una feina que ja estava fent. Hi havia molta gent que ja era professional.” LL[8362-8496]

“Potser si que a les primeres promocions hi havia molta més quantitat de gent que estava en el món del treball i que necessitava la titulació, i ens vam trobar gent molt més interessada en general.” P[19515-19691]

“No és el mateix el de 25 anys que està treballant en això i vol treure's la titulació, que aquestos són el 10%, que han treballat de monitors, però que diuen que ho necessiten per tenir una titulació, i els altres de 19-20 que els encanta, i quallen però no és ben bé el perfil.” P[16898-17181]

Habitualment el cicle d'ASC no té una gran matrícula d'alumnat. Tot i que això dependrà dels diferents IES, en general no hi ha la gran demanda que tenen altres cicles formatius de la mateixa família professional. Aquest fet provoca que molts alumnes que no han pogut entrar al CFGS d'EI o d'IS acabin engreixant les llistes d'ASC. Conseqüentment, hi ha alumnes que comencen en cicle sense fer allò que desitjaven, tot i que a la llarga s'hi van enganxant i van descobrint que els hi agrada molt fer aquesta feina.

“Al meu IES no hi ha una gran demanda, al contrari d'altres cicles com EI que sempre hi ha gent que es queda fora i acaba a animació.” LL[25410-25543]

“Si, nosaltres en tenim, sobretot d'educació infantil, noies sobretot que han quedat fora del CF d'EI, fan animació, però que després si els donessin a canviar, no canviarien, i que han descobert que això és el seu”. P[18340-18558]

També hi ha qui fa cap a animació des de la universitat, cercant una major professionalització, una inserció laboral, o bé un complement a la pròpia formació.

L- De fet aquest any tenim dos casos a la inversa, Treballadors Socials que han vingut a fer el cicle formatiu, vull dir que en aquest aspecte, una cosa és la titulació que se l'asseguren, i l'altre és la formació, la qual cosa vol dir que la formació que podem oferir és bona, per que és un complement per a un Treballador Social.

Q- Però aquests casos són minoritaris.

L- Si, però són dos de vint-i-dos, deu n'hi do!.P[17583-18002]

“No em sentia realitzat amb el que havia estudiat a la universitat, i allí, amb tota la gent que li agradava treballar amb joves, amb canalla, amb temes de participació... allí vaig trobar el que volia.” DC[1684-1886]

També trobem alumnat que accedeix al cicle sense saber ben bé on va. El nom d'animació sociocultural sona molt bé a alguns alumnes que no tenen clar el què estudiar, o bé que segueixen estudiant forçats per pressions familiars. Això fa que s'hi matriculin sense conèixer en què consisteix la professió i amb una escassa o nul·la orientació professional. De tota manera, el professorat

expressa que molts d'aquests acaben adquirint molt bé les competències del títol i esdevenen uns bons professionals.

“De totes maneres, jo no voldria que oblidéssim aquells tres, quatre, que anualment descobreixen l'ASC, i això també és molt important, per que en totes les classes n'hem tingut, tres, quatre, que s'apunten al carro de cop i volta, i que van entrar aquí com podien haver entrat en qualsevol altre cosa, i després són dels primers.” [18003-18301]

3.3.1.2 Habilitats personals dels estudiants del CFGS d'ASC

Segons la percepció d'alguns TASOC, al cicle d'animació hi van a parar alguns estudiants sense cap tipus d'habilitats per animadors. Aquest tipus d'alumnat segueix el curs, fa les pràctiques que ha de fer amb més o menys èxit, participa en els projectes de classe de forma més o menys activa, fa els treballs que se li demanen, estudia el continguts que se li proposen, procura adoptar les actituds que se li requereixen i finalment acaben amb la graduació.

“Es clar que van acabar! Anaven fent el que calia, feien el que es demanava i anaven fent... però jo ho veies tu, d'animadors res de res” DC[10152-10298]

“**Vanessa LL-** Però d'altra banda hi ha animadors socioculturals que jo no entenc, ni han nascut, s'han intentat fer, s'han quedat pel camí, per que no ho són i exerceixen, per que ho han fet? Per que han finalitzat els seus estudis i tenen un paper que ho fica? Això els dóna validesa?

Gemma LL- Jo penso que això no és un mal només d'animació sociocultural.” LL[23663-24021]

De fet, hi ha cada curs un cert percentatge d'alumnat que un cop començat el curs, veuen que fer d'animador no va amb ells, i en el transcurs de la primera avaluació ho deixen.

“També hi ha gent que ho deixa al llarg del curs. Veu que això no és el seu.” DC[10670-10756]

Tothom està d'acord que per fer d'animador has de tenir unes certes habilitats pròpies, un tarannà i la resta es va fent amb la formació i sobretot amb l'experiència. No tot s'aprèn, sinó que hi ha d'haver una certa predisposició personal per a que posteriorment els aprenentatges facin la seva funció. S'entén que els estudis poden ser un potenciador d'aquestes habilitats, però s'està segur que hi ha aspectes que no es poden aprendre si no es porten dins.

“Jo, no és per dir-ho. les habilitats que jo pugui tenir, no se... comunicador, espaviladillo, que tinc contactes, que me'n surto bé de les coses, vaja, que soc resolutiu... això si no ho tens, no pots ser un bon animador.” DC[4004-4237]

“Penso que aquestes qualitats surten en el cicle formatiu, a mi em va passar això, el cicle va ser un potenciador d'aquestes qualitats.” C[48644-48777]

“Està clar que t’has de formar, però et dic que conec gent que no s’ha format en l’àmbit de l’animació i que té el perfil i conec més gent encara que s’ha format i que mai donarà el perfil, igual que com que estic en contacte amb l’ensenyament de monitors d’esplai, hi ha gent que dius: tindràs el títol de monitor, però mai seràs un monitor, mai, per que no et puc ensenyar, no et put transmetre el que hi ha aquí a dins (assenyala el cor), no et puc transmetre, m’ho has de dir tu, i jo et puc dir: si, hi ha coses que no es poden ensenyar i ho hem de reconèixer.” C[48069-48642]

“És que cal que tinguis unes característiques molt concretes, que a vegades son difícils d’aprendre, o sigui que t’ha de sortir de dins, per començar, i després en el cicle ja aprendràs.” DC[9590-9783]

“Tu neixes amb unes inquietuds i treballes per desenvolupar-les, jo crec que són les dues coses.” C[44383-44480]

Biel C- Et posaré un exemple que il·lustra molt: molta gent que ha fet el cicle, no la veuré mai com animadora i conec molta gent que és animadora sociocultural que no ha fet mai el cicle ni el farà mai per que no té oportunitat o el que sigui, la XXX la coneixes?, és una animadora nata, n’he après tant, amb tots els respectes tan d’ella com del cicle, en aquest sentit, per que ella és i el cicle l’aniria a perfeccionar o a donar-li més eines...

Vicens C- Però s’ha format en un altre àmbit?

Biel C- No, no, és experiencial, és experiencial” C[46057-46611]

“Penso que en el tema de la formació, com que hi ha per un costat les capacitats personals, és un tipus de feina que exigeix un determinat tipus de capacitats i una predisposició personal i aquí hi podem incidir relativament.” P [6344-6571]

Al tenir diferents àmbits d’acció i diferents funcions, també és fàcil que tothom hi trobi el seu lloc:

“No ho sé, eh? Sempre hi ha gent que aterra sense saber on ha aterrat, però és que després s’hi enganxen. És que animació enganxa molt, al menys a nosaltres ens va enganxar molt a tots, i no deies, aquest serveix o no, tothom tenia coses interessants que aportar, uns més que d’altres, però nosaltres vam fer molta pinya.” DC[10339-10669]

3.3.1.3 Formació permanent

Hi ha una opinió generalitzada que s’ha de continuar estudiant per poder tenir més oportunitats de feina o bé per poder accedir amb una feina amb millors condicions laborals. Aquesta continuació de la formació va dirigida en molts casos a l’obtenció de noves titulacions que no pas a la formació permanent per a ampliar o adequar a les necessitats personals la formació obtinguda en el cicle formatiu.

“Cal la formació permanent per que tinguis més sortida.” LL[30908-30964]

Però no tothom és de la mateixa opinió. Hi ha molts TASOC que de moment no pensen obtenir altres titulacions per que els agrada allò que fan i se senten

valorats i compensats. La formació permanent que realitzen és per millorar la tasca quotidiana.

“Jo també estic molt contenta del cicle, de tot el que he après, jo tampoc no he estudiat res més, però no ho necessito, això és el que faig i m'agrada molt i no necessito res més que el mòdul, be, sempre et vas formant en altres coses, però jo ja faig amb tot el que he après.” DC[5017-5311]

“Vaig tenir la sort de que van conscienciar a l'estudiant, a la persona que vol ser animador sociocultural, que no tan sols s'acaba quan fas els dos anys, amb les pràctiques i etcètera, sinó que és una renovació constant que no s'acaba.” C[1696-1941]

“Depèn cap on vagis t'has de tornar a formar en un moment donat.” C[3801-3873]

“L'animador no acaba d'estudiar quan acaba segon.” C[6043-6092]

“No pares mai d'estudiar en la vessant que més t'interessa. Vas obrint camins i t'hi vas ficant.” C[6509-6603]

Es valora també la formació experiencial que el dia a dia va aportant a partir de l'aprenentatge de la pròpia pràctica.

“I en el cicle no s'aprèn tot, quan realment aprens és treballant, en la tasca diària, fotent-te hòsties si cal...” DC[9785-9909]

Des de l'àmbit comunitari es valora també l'aprenentatge que suposa la comunicació amb altres professionals mitjançant el treball en xarxa.

“Es veritat, tots (tots els animadors) estem molt amb contacte... jo ja havia parlat amb la xxx que va estar aquí als grups de discussió dissabte passat, doncs que per la feina ens relacionem, per que clar, jo gràcies als contactes puc fer bé la meva feina. Estic de Regidora a xxx, i es clar, necessites molta comunicació amb la gent.” DC [4680-5015]

El professorat parla de formació permanent, no dels animadors, sinó del propi professorat. La formació que en aquest moments s'està demanant són eines i recursos molt concrets per poder conèixer i donar a conèixer a l'alumnat. Esmenten per exemple, conèixer noves teràpies: arteteràpia, musicoteràpia, risoteràpia... S'esmenta, però la manca de temps addicional per a la formació i el handicap que com que en realitat hi ha poc professorat en el total dels centres que formen en el cicle d'ASC a Catalunya, la formació no abunda, i la que hi ha és centralitzada.

3.3.1.4 Professorat

El fet que els primers equips de professorat que van impartir el cicle provinguessin de l'antiga Formació Professional, on només s'impartia la branca de Llar d'Infants (el que ara s'anomena Educació Infantil), va fer que alguns professors centressin la formació de l'animador en la franja infantil. Aquesta va

ser una forma de pal·liar la manca de formació i la inseguretat d'alguns professors que de la nit al dia es van convertir en formadors d'animadors socioculturals.

“Jo em referia per que els professors que teníem, no és per tirar-los una pedra em cap moment, però venien del cicle d'infantil i tot els dos anys meus, van ser infantil, i quan vaig anar a fer les pràctiques vaig dir: ui!” S[5018-5253]

“I si sumes això (professorat canviant que no coneix el perfil) a que quan ets la primera promoció i ets els conillots d'Índies que no saben per on començar-ho a agafar...” C [8899-89175]

“Hi ha profes que es pensen que el cicle és una ampliació del curs de monitor.” DC[6919-6996]

El professorat que va agafar fort les regnes del cicle, va ser aquell que a més de la seva formació universitària i professional tenien forts lligams amb el món associatiu, cultural i experiències en el món dels esports i de l'escoltisme. Aquests es van convertir en pals de paller dels equips docents d'animació sociocultural.

“I encara sort que a XXX teníem el XXX que ha estat un pilar essencial, i encara hi és però els primers anys, els altres professors que hi havia, em sap greu, però ni un aprofitable a part del XXX.” C[89176-9282]

La realitat de cada centre és molt diferent. En funció del professorat s'impartien unes classes o altres. Recordo assignatures que em van agradar moltíssim i que a més a més penso que ho podíem compartir amb la resta de la classe, van ser les mateixes assignatures que a tots ens van agradar molt. Be, de fet a xxx parlo d'un professor en concret que penso que a més d'un professor era una persona que et donava una lliçó de vida. Sempre diem que els dos anys d'animació a xxx s'han de fer per que aprens a nivell humà i també a nivell professional, i penso que és això, que parlem de realitats molt diferents encara que haguem fet el mateix.” LL[6580-7243]

“Trobar-te professors que simplement imparteixen la matèria és diferent a trobar-se professors que viuen la matèria.” C [7960-8085]

Des dels TASOC hi ha una crítica generalitzada al fet de la poca estabilitat dels equips docents dels IES on s'imparteix el CFGS d'ASC. El fet de no estabilitzar els equips fa que constantment arribi professorat nou a impartir uns continguts que són molt canviants, molt adaptats a la realitat de l'entorn, una realitat que evoluciona tan veloçment com les pròpies necessitats comunitàries. El professorat no pot rendibilitzar la pròpia formació per que sap que probablement el proper curs estarà treballant en un altre IES ubicat territorialment en un context molt diferent que l'anterior. Pensar, a més, que podrà tornar a formar part d'un equip docent d'ASC, la probabilitat és poca. I ja és gairebé impossible el poder impartir els mateixos crèdits que s'ha preparat.

“Sempre hi ha un profe que aterrisca despistat i no se n'entera de la pel·lícula, sobretot gent que ve per un any. Que no els pregunten si saben o no que és un animador sociocultural?” DC [6715-6898]

“El que trobo que ha fallat en el nostre cicle, no sé en els altres, però és la falta de vinculació del professorat amb això. A mi no em val que surti un professor que surti de la llista el dimarts o dijous, i que li diguin que ha d'anar a ASC i li toca fer jocs, o li toca fer no se què i ell sap menys d'aquest món que jo.” C[8483-8838]

Salvador LL- És el lastre que tenen d'estar ubicats en un IES, que la plaça que tenen són professors reubicats d'un altre centre i els toca fer una assignatura d'ASC per que els hi ha tocat...

Rosa LL- Per que li ha tocat en llistes o jo que se...

Salvador LL Aquest és el problema. LL [12156-12442]

L'especialització del professorat s'obté al llarg d'anys de treballar, investigar i experimentar de forma continuada en un determinat corpus de coneixements. A causa de la poca estabilitat dels equips docents, molt professorat del cicle ha hagut de suplir l'especialització en la matèria per l'entusiasme i la motivació, cosa que els alumnes també han sabut apreciar.

“Una de les solucions que crec que hi podria haver és tenir professors especialitzats, que vull dir amb especialitzats, que clar jo he tingut la sort de que he tingut professors motivats, que els agradava el que feien i això et salva el cul.” C [11107-11357]

“Igual havia un que havia fet psicologia l'altre havia fet antropologia, i que no volia dir que fossin mals professors, per que precisament el de psicologia i antropologia a mi em va encantar, fins i tot jo volia ser antropòloga.” LL[11670-11901]

“Doncs nosaltres vam tenir al xxx per un any. El coneixes?, una canya, tu! vivia l'animació com qui més. Hem tingut molta sort amb els profes, és clar que hi ha algú que pot fallar, però jo no em puc queixar, vam estar de molta sort.” DC[7240-7511]

Mica en mica els equips docents que imparteixen el CFGS d'ASC s'han anat fent més estables. Això s'ha traduït en que el professorat s'ha pogut anar formant i especialitzant en matèries que any rere any han pogut ampliar, preparar bons materials lligats amb molt bones pràctiques, conèixer profundament el món laboral, establir contactes amb empreses i entitats, iniciar col·laboracions...

Rut C- Però vosaltres a XXX va ser bastant al principi (professorat poc format), per que ara hi ha professors genials.

Gisela C- Ara si, ara si...” C[9283-9431]

El grup de l'àmbit de l'assistència socioeducativa, quan parlen del professorat, fan referència també al professorat universitari, degut que algun dels animadors participants en aquest grup han cursat una diplomatura o bé han passat per la universitat. Les queixes van dirigides principalment cap a tres direccions:

- El poc contacte que alguns professors tenen o han tingut amb la realitat.
- La metodologia utilitzada per alguns professors, que la qualifiquen de poc motivadora, poc activa i de fer ús excessiu de la classe magistral.
- Una actitud poc propera a l'alumnat.

"...rapinyar professors de pedagogia i de psicologia, i anem a donar educació social, i igual hi havia un professor que feia no sé quants anys que no estava exercint com a professional de pedagogia en un centre de menors o no se que... l'actualitat no la te, i com a mètode, no és gens actiu, no és gens actiu." S [26596-26904]

"**Verònica S-** Però gent amb un mínim de coneixement de la realitat, del que és l'animació, ja sigui per experiència pròpia o ja sigui per ganes, i això es nota i el mètode és molt passiu, yo doy mi clase magistral y me voy, y tal dia hay examen y esto y esto, això és la percepció que tinc". S [27525-27814]

"**Verònica S-** I una altra cosa, penso que és molt més buròcrata, penso que està molt més burocratitzada la universitat que no pas els cicles. Són molt més funcionaris, l'actitud de funcionaris, no per res...

M El professorat, vols dir?

Verònica S- Si, el funcionari, jo voy, pum, pam, hola que tal...

Blanca S- la meva classe, agafo el maletí, me'n vaig

Verònica S- La meva transparència, com si em porta un DVD, és el porte, és la classe magistral..." S [28481-28938]

3.3.1.5 Metodologia

En general, els participants valoren molt positivament el cicle formatiu, si més no entenen que el cicle els dóna les eines suficients per afrontar amb garanties la tasca que se'ls encomani des del món laboral.

"Jo de fet, personalment, valoro molt positivament aquest cicle formatiu per que és eminentment pràctic i això és la base per dur a terme la nostra activitat, i et dóna eines suficients (després ja es pot valorar fins a quin punt), però suficients com per a afrontar el teu primer dia de feina, la teva primera setmana... i et dóna les eines bàsiques." S[1357-1719]

Els TASOC preuen molt el treball en equip que es du a terme en el cicle formatiu. Aquest treball genera unes sinèrgies, complicitats, plantejaments, afectivitats que fa que es creï un fort sentiment de pertinença al grup.

"**Gisela DC-** El que trobo més important és aquesta sensació de que ets un grup, que treballen en projectes conjuntament, això ens ho han inculcat molt, treballar en equip, per que en aquesta feina sempre estàs treballant en equip.

Sandra DC- Exacte, a altres llocs no ho trobes aquest sentit del grup classe i a animació sí, és que és molt fort el rotllo que es crea... Para bien o para mal, vull dir que a vegades haver de reivindicar coses també fa que t'uneixis molt.

Gisela DC- Jo havia fet turisme abans, i que va, la sensació de pinya que fas en el cicle, no ho trobes a la universitat..." DC[941-1533]

“El cicle, crec que això (treballar en equip) t'ho desenvolupa, el plantejament del treball constant en grups i moltes vegades coses que en el seu moment no entenes i ara les entens. Jo recordo haver de treballar amb gent amb la que potser no hagués triat treballar-hi, però això és el que has de saber fer després.” LL[18045-18377]

Aquest sentiment de pertinença es manté més enllà en el temps que la durada dels dos anys que té el cicle formatiu. Acabats els estudis, se segueixen fent trobades entre els components de cada promoció i també interpromoció. Aquest fet provoca que els TASOC repartits pel territori es coneguin entre sí, ajuda a fer contactes i facilita establir una xarxa de col·laboracions.

“**Sandra DC-** Ara mateix la setmana passada vam fer una trobada tota la gent que vam estudiar animació, i allí fas molts contactes...”

Gisela DC- Nosaltres també ho fem, i genial, ens trobem totes les promocions que vam estudiar animació, i això fa xarxa, parles amb un, amb l'altre...” DC[4412 -4670]

“I no només això, tot el tema de crear xarxa, fer contactes, tu en el cicle ja fas xarxa, t'ho faciliten, coneixes molta gent, equipaments...” DC[4238-4411]

S'aprecia una molt bona valoració de la metodologia emprada durant la formació del cicle. Una metodologia que promou la pràctica reflexiva a partir de posar a l'alumnat en situacions d'aprenentatge en projectes reals de l'entorn més immediat en col·laboració amb institucions, empreses i entitats. Si bé aquesta forma de treballar no es dona en tots els equips docents, sembla ser que és adoptada majoritàriament.

“Tota la teoria que ens havia d'explicar, ho fèiem a través d'un projecte que el portàvem a terme i a part que et motivava molt per que volies que allò funcionés i per que ho veies i d'aquesta manera aprenies molt més i se't quedava molt més, és una manera de treballar que per mi va ser perfecta, no et volies perdre les classes per que sabies que tenies una tasca a fer i que era vital.” LL[7359-7757]

“Nosaltres a xxx fèiem coses reals i en vam aprendre un munt... Perquè fent s'aprèn molt...” DC[563-663]

“També treballàvem aplicant moltes de les coses que fèiem abans de forma teòrica, per aprendre a fer, per que per mi era aprendre a fer, tot i que hi havia gent que ja en sabia, per mi eren les primeres vegades que jo em plantejava fer programacions o fer determinades coses i dur-les a terme i en aquest sentit en el centre que jo vaig estudiar també es fèiem moltes coses en col·laboració amb la resta de l'institut, fins i tot en el crèdit de síntesi, tot molt al lloc...” LL[8647-9132]

“...i com que fèiem moltes activitats pràctiques i reals, no et pots equivocar, si t'equivoques vas directe al fracàs...” DC[6193-6311]

“Recordant les sortides que fèiem, que és el que tinc més present sempre, jo vaig aprendre més d'aquelles excursions que fèiem a veure

equipaments i veies models i tot el que allí s'anava explicant que, no per fer un greuge comparatiu, amb les sessions a classe." C[8086-8354]

Com que alguns TASOC han passat abans o després de cursar el cicle per la universitat, és inevitable comparar la metodologia predominant. Tenen la percepció que a la universitat no es treballa de forma tan pràctica ni propera a la realitat. Les dinàmiques són diferents, molt probablement pel nombre d'alumnes que s'acumulen en certes aules i que dificulten dinàmiques més actives i participatives. També el distanciament amb l'entorn laboral fa que aquest no es conegui d'aprop. L'arribada del nou Espai Europeu d'Educació Superior pretén, precisament, corregir aquestes mancances.

"Sí, però nosaltres a xxx, potser com que era el començament del cicle érem tretze a classe, i clar, el rotllo que pots portar amb tretze, no ho pots comparar amb el que es pot fer a la universitat. Nosaltres fèiem sortides, projectes, coses molt pràctiques, i a la universitat això no es pot fer." DC [3539-3847]

Raquel DC- A la universitat no passa això. No cal que hi vagis.

Sandra DC- Ei, no!, t'equivoques, que l'assistència compta...

Roser DC- Ei, no com al cicle, que t'arriben a perseguir...

Llorenç DC- Es que tot es molt pràctic (al cicle) i hi has de ser, no pots faltar, no pots deixar la gent penjada...

Sandra DC- Es que es fan molts treballs en equip, t'ensenyen a treballar en equip, i clar, no pots faltar, deixes l'equip coix..." DC[11449-11868]

"És clar que pots fer comparatives, amb l'assignatura d'animació sociocultural. És que és molt més eminentment pràctic i sucós el cicle que no pas la carrera. Clar que toques altres temes!, però vaja..., jo, és que no sé que m'esperava, però m'esperava molt més. I també en quant a la connexió del món real. Hi ha una desconexió de la realitat i del coneixement del que és l'educació social per part del professorat i de la realitat del món laboral, de les noves professions, hi ha una desconexió pura i dura dels professionals de la docència, que n'estic segur que són molt bons donant una classe magistral, però com per fer arribar la realitat que existeix al teu entorn, no." S[25730-26365]

El professorat és conscient que els docents som model i que en molts casos, els alumnes aprenen més amb el currículum ocult que no pas amb el formal (o millor real). Tot allò que es transmet a l'alumnat en la nostra forma d'actuar, d'estructurar els temps, utilitzar els espais i materials, l'ús de les estructures de poder, el llenguatge, la gestió del conflicte, les prioritats curriculars o els sistemes d'avaluació és terriblement efectiu per a la reproducció de valors, conductes i actituds.

"En la línia del que deies tu, allò de que la gent aprèn el que a la societat li fan, i el que fem en la nostra petita societat que és l'institut, ja podem anar dient el que diguem, aprendran el que fem i el que veuen que fem." P[31822-32051]

"Més enllà de dinàmiques, el que m'ha quedat és el que ells ens deien molt, l'animador no és una professió sinó que és una manera de ser." LL [15039-15175]

Aquesta metodologia activa de treball que combina conceptes i sistemes conceptuals amb habilitats, destreses i aptituds juntament amb valors conductes i actituds és la formació per competències. Però aquesta forma de treballar que relaten professors i alumnes requereix una certa elasticitat en horaris, espais i recursos. No es pot encorsetar en una rigidesa organitzativa que no permeti agilitat, mobilitat i confiança en l'equip docent. Actualment les organitzacions horàries i la compartimentarització dels sabers en que estan funcionant els IES dificulta enormement aquesta metodologia de treball i talla les ales a equips docents innovadors.

“Si treballes amb determinades formes de fer, la rigidesa et talla. A principi de curs comences amb una estructura fixada, que és quan és més fàcil, i a mesura que el curs va avançant com que vas donant cabuda a coses que saps a principi de curs que t'entraran, que tu deixes el balcó obert, dius aquest any de participació amb joves farem dues coses, fas coses vives, i el que vingui, i vas omplint, vas omplint, i la rigidesa de l'estructura de l'institut no et permet fer-ho, i llavors que fem jo i en XX, doncs ho fem fora. Me'ls emporto el dissabte a fer no se que, el diumenge a fer no se quantos, i quan arribem a final de curs...” P[28849-29488]

“Per mi és bàsica. I no només la metodologia del professorat en concret, sinó la dinàmica que els instituts o el cicle siguem capaços de donar (i per això ho fem) molta pràctica, molt tast de pràctiques concretes en àmbits diferents per que la persona testi ell mateix, a partir dels coneixements que li donem, si és capaç, si no és capaç, si funciona, si s'hi troba be, si se'n surt, per que és formació laboral, és pràctica.” P [7653-8086]

3.3.1.6 Organització escolar

Com és de preveure, només el professorat parla sobre l'organització escolar.

De vegades hi ha incomprensió entre els propis companys d'altres nivells d'estudis, els quals no saben o no entenen les funcions i tasques que requereixen els estudis de cicles formatius. Hi ha una important demanda per part del professorat de més temps per a realitzar les tasques encomanades amb qualitat. També hi ha una certa queixa de les infraestructures tant materials com espacials.

“Clar, jo faig cultural, i fem moltes visites. És que sembla que: oi que bé! La X sempre està fora fent visites!, i tu dius: però i el fax, el mail... això són hores, són hores a casa meva pegant-li a l'ordinador, i ho fas a casa per que a l'Institut, per començar o no tens un ordinador que estigui desocupat, o no té tinta; imprimir? has d'imprimir a casa. Trenta persones en un departament...” P[26041-26437]

Tal com expressa el professorat, l'organització dels cicles formatius en IES que tenen diferents ensenyaments es complica notablement. Les normes, les distribucions horàries, les guàrdies són estrictes i per a tothom, en canvi les necessitats d'uns estudis a altres són notablement diferents.

“Dins dels coles, quan hi ha ESO, totes les guàrdies és el més important (pel centre), jo si pogués tenir les tres hores de guàrdia per entrar i sortir per fer les visites i fer coses, em farien la vida molt més fàcil. Si he de fer una visita (es refereix a visites a les empreses per l’FCT), l’he de fer fora d’horari. Jo no tinc un horari que pugui entrar i sortir. Si ens deixessin que l’FP anés per la seva banda...” P[24316-24737]

Els IES que no tenen altres estudis els és més fàcil, hi ha més flexibilitat en l’organització escolar i això permet, en un moment determinat, poder reorganitzar i adaptar-se a qualsevol necessitat.

“J- Nosaltres hem de reconèixer que no tenim aquestes limitacions, parlem amb l’equip directiu i els expliquem que se’ns ha acudit fer no se què i ens diuen: fes-ho.

L- Si, fes-ho fora d’hores, i quan et convoquen a una reunió o tal: no, és que estic en un altre poble, oh! és que has de venir a la reunió!, llavors no puc estar en un altre poble, etc, etc...

Y- Nosaltres flexibilitat del centre si que la tenim, ens faciliten bastant, però el que ens falta és el temps dins el teu crèdit, per que no acabes el tema... o prens molt de temps a altes persones que no comparteixen ben bé la teva metodologia.” P [30641-31251]

3.3.1.7 Currículum

La percepció que es té sobre el currículum formatiu del cicle, en general és molt bona. El professorat n’està molt satisfet, el troben molt complert i adequat per a la formació dels futurs animadors socioculturals.

“Agafes tot el que és el currículum i no tan sols és suficient, sinó excel·lent ple d’informacions i formació boníssima.” P[7241-7370]

“A mi m’encanta el currículum.” P[9278-9310]

Per la seva part, l’alumnat percep que el currículum els ha servit molt per a encarar el seu futur professional, i que de forma global no s’ha trobat en mancances. Perceben que proporciona suficients eines per a entomar la vida laboral amb garanties.

“El cicle és molt complert, jo tinc la sensació de que tot m’ha servit. A la feina utilitzo molt el que vaig aprendre en el cicle..., des de participar, ser crític, el sentit de la responsabilitat, el treball en grup, be, no només coses d’actituds, hi ha altres coses, programar, muntar activitats i tallers, dinàmiques de grup... no sé... DC[217-563]

“...em va donar moltíssima seguretat el cicle, tot el que havia fet, per que sabia on jo tenia que anar i el que volia aconseguir en aquell moment. Primer clar, estudies una mica el panorama que tens, a qui tens, el que vol la empresa de tu i tot, no, però ho tenia molt clar!. Em van ensenyar el saber qui, saber com i tot això són eines i recursos que tu tens.” S[7704-8060]

De fet hi ha la consciència que l'animació sociocultural té moltes dimensions (social, cultural, educativa) amb gran variació del públic a qui s'adreça. Això fa que la formació hagi de ser a la força genèrica i poc especialitzada per que posteriorment l'animador es pugui adaptar als requeriments específics del lloc de treball

“Jo veig que el cicle és molt genèric per que et parlen de gent gran, de nens, de dones, d'immigrants, clar han de donar una base molt genèrica, i a partir d'aquí tu agafes el que t'interessa i ho adaptes.” S[5657-5871]

“A part és això, que és un camp molt ampli que tant et pots dedicar a la joventut, a d'administració pública, a gent gran, a infants, llavors, jo he provat una mica de tot i al final vas tirant cap on et veus més realitzat, cap on tu ets més capaç, si amb nens, amb gent gran, en cultura. L'animació és un camp molt ampli i al final t'has d'especialitzar en alguna cosa per que al final ets multifuncions, no?” C[2608-3025]

“Per elaborar-te un context general, per descomptat que si (m'ha servit el cicle), la base, després t'has de buscar la teva formació específica.” C[6663-6805]

No obstant això, depenent de l'àmbit on l'animador es mou, i depenent de les necessitats que s'ha trobat posteriorment en el seu lloc de treball, li caldrà una formació més específica. Per exemple des de l'àmbit de l'educació en el lleure es reclama més recursos per a fomentar la participació, sobretot dels joves.

“tot el que hem après és aplicable, la gran majoria, però es queda curt.” LL[14716-14789]

“Jo crec que el que faltaria serien recursos per fomentar la participació dels usuaris.” LL[490-586]

O des de l'àmbit de l'assistència socioeducativa, troben a faltar recursos concrets per a treballar amb gent gran.

“El problema que em vaig trobar jo en un principi, a part de programar i tot plegat, el que havíem de fer era executar aquelles activitats, i clar, imaginació al poder, a veure quin tipus de tallers. Clar, t'has de formar has d'aprendre a fer determinades coses que al cicle no t'ho ensenyen, i que no tenen per que ensenyar-t'ho, però a l'hora de treballar directament amb els usuaris, et trobes que aquest percentatge elevat de treball directe amb l'usuari, et trobes que el cicle no t'ha donat aquella formació, i que això no sé si s'hauria de complementar amb un monitoratge especialitzat en això, però des de l'ASC tot això no, no... S[2560-3197]

Qui més referències fa a la necessitat d'especialització és des de l'àmbit cultural. Reflexionen sobre els avantatges i inconvenients d'una especialització i fins i tot es llancen a fer algunes propostes.

“El que he vist és que un (cicle formatiu) grau superior està molt be, s'aprèn molt, però és un “aprendiz de mucho, maestro de poco, o de nada”. No vull dir que sigui dolent, sortim preparats, amb una visió molt àmplia i

amb unes possibilitats molt grans a l'hora de fer coses, i sempre es necessita una especialització.” C[447-748]

“Penso que ens donen unes bones eines per poder utilitzar-les, però, referent al que deies abans, penso que és una bona opció arribar al segon any a dividir clarament el que vol fer cadascú (l'àmbit comunitari, el d'oci i lleure i el de cultura) , poder-ho separar per a que cada persona vagi al perfil que vol.” C[10608-10919]

“Potser després sortiríem més especialitzats a l'hora de contractar-nos també ho farien per una especialitat i no fariem una mica de tot i no seríem el cul del jaumet que fem de tot.” C[12015-12242]

“Però que sigui ampli ja està bé, per que tècnics de joventut, no n'hi ha tants, tècnics de cultura no n'hi ha tants, per tant si fos específic d'un espai, només que un 20% de titulats vagin a l'àmbit cultural, doncs molt malament ho tindrien els pobres...” C[20467-20723]

Els que treballen en cultura tenen clara la diferència entre un gestor i un animador sociocultural. Aprecien la consciència social que s'adquireix al cicle que potser una persona que es dedica només a la gestió, difícilment posseeix. Aquí és on queda palès el marc conceptual més proper a l'enfoc de la democràcia cultural en el que s'han d'inscriure les intervencions des de l'animació sociocultural.

“Això ens han ensenyat al cicle, a tot allò que fem amb cultura, a que treu cap?. No és programar, programar, programar..., al cap de l'any a la memòria hi ha d'haver un missatge. Que hem aconseguit amb tot això?: que hi hagi més cohesió social, que es reconeixin minories... hi ha d'haver un missatge, i això és el que a mi m'han ensenyat al cicle formatiu, no és això, més això, més això, si no que el resultat és més que la suma dels factors.” C[37493-37967]

Hi ha una tendència bastant generalitzada a creure que el crèdit de “Organització i gestió d'una petita empresa d'activitats de temps lliure i socioeducatives” i el de “Formació i orientació laboral”, són crèdits que no els serviran per res. Aquesta idea és totalment contrària a la percepció del professorat, que pensa de manera generalitzada que són crèdits molt importants per a la formació dels animadors socioculturals.

“Jo no la muntaré mai una empresa,estic la mar de bé fent el que faig.”
DC[8520-8589]

" A mi que m'expliquen de fer nòmines... “ DC[8186-8226]

“R- FOL i organització i gestió d'empresa no les acaben de veure. I crec que són importants.

Y- Es clar, per ells són crèdits una mica... que no va amb l'especialitat, però per la seva formació, jo penso que si que són importants.” P[563-790]

També trobem algunes reticències vers les noves tecnologies i el domini de diferents programes informàtics.

Llúcia S- Hi havia coses que jo no se per que serveix, la veritat... Les dinàmiques, sobretot, molt be, però jo tenia un dels crèdits que era informàtica i no se per que serveix... bé si que serveix, però bueno...

Blanca S- Nosaltres també el teníem, complementava metodologia de la intervenció, i si que servia, va ser una necessitat que va detectar el professorat, que no venia amb el cicle, i el professorat va creure convenient que hi haguessin noves tecnologies i van incorporar dues o tres hores a la setmana." S[488-980]

Segons l'opinió del professorat, en el currículum formatiu dels animadors socioculturals hi falta una part important d'animació dirigida especialment a la gent gran. Aquest col·lectiu és un gran filó d'ocupació i consideren que el currículum aprofundeix poc en els recursos i programes per a aquest tipus d'usuaris. Aquesta detecció de necessitats va portar a que molts equips docents incorporessin en el currículum algun crèdit específic que formi en aquest sector.

Y- Nosaltres amb hores de lliure disposició s'ha fet el crèdit d'animació gerontològica, per que una de les moltes sortides que tenen, és a la tercera edat.

R- Em sembla que tots els centres el tenim, nosaltres n'hi diem animació de gent gran. P[1135-1380]

Finalment, i parlant del currículum, i de la percepció de la pròpia formació dels TASOC, ha sortit reiteradament l'opinió que aquest cicle motiva molt a l'alumnat i que s'adquireix una certa sensació de poder-te enfrontar al món laboral amb unes bones eines.

"La cosa bona de conèixer moltes coses i dominar molts àmbits és que surts molt preparat, ets capaç de fer qualsevol cosa, sempre que tinguis una actitud molt lluitadora." C[1078-1249]

"Jo es la sensació que tinc del cicle, i això m'ha ajudat, dels dos que vaig fer el d'animació va ser el que quan surts dius: em puc menjar el món, [2039-2197]

"Com a observació del cicle que hi considero com a valor, (pels professors que jo m'he trobat i per la motivació que jo tenia) que és un cicle motivacional." C[7582-7739]

"I amb el mòdul (el cicle) jo vaig sortir súper motivada i encara n'estic, sinó no estaria avui aquí." S[8219-8319]

3.3.1.8 La Formació en Centres de Treball (FCT)

La percepció generalitzada és que la Formació en Centres de Treball, és a dir, les pràctiques (o pràcticum), és una eina molt important que ajuda a la professionalització. És molt útil per diferents aspectes:

Quan l'alumnat comença la formació, en molts casos no té clar l'àmbit en el que vol treballar, per la senzilla raó que mai no hi ha tingut contacte i no l'ha pogut

experimentar. L'FCT ofereix a l'alumnat una bona oportunitat per conèixer d'aprop el món laboral en els seus diferents àmbits i permet fer-ne un tast.

“Sílvia C- A l'hora de la FCT tu també pots agafar l'especialització que vols fer.

Vicens C- En principi és la idea de la FCT, provar in situ allò en que vols treballar.” C[13328-13496]

“A més m'ha servit per decidir allò que jo volia. La resta d'estudis que he fet després i el meu objectiu, va venir gràcies a aquelles practiques.” C[19132-19287]

L'empresa, entitat, institució on s'han fet les pràctiques ha pogut conèixer treballadors qualificats i ha tingut l'oportunitat de formar-los segons les necessitats. D'aquesta manera es facilita la transició al treball i ajuda a la inserció laboral dels animadors.

“Aquesta precisament és una de les valoracions del cicle: que està súper ben organitzat el tema de les pràctiques i està molt ben encertat per que està molt ben apamat el perfil de cada persona, per que jo, va ser fer pràctiques i tenir un contracte de treball després, i com jo molta gent, i si no és a través de les pràctiques... es que és un dels crèdits clau.” S[15349-15722]

“Vicens C- Si, jo vaig aconseguir feina. Jo gràcies a les pràctiques que vaig fer en el Departament de Cultura de l'Ajuntament de XXX estic treballant on estic.

Víctor C- Jo també, clarament, estic al mateix lloc on vaig fer pràctiques.” C[18894-19131]

També hi ha casos que aquesta inserció no es dona amb tanta facilitat.

“En la meva promoció ningú va aconseguir treball amb l'FCT.” LL[27186-27243]

Fins i tot l'FCT pot actuar com a creadora de nous llocs de treball.

“Vaig començar fent l'FCT. Es va crear la demanada del meu lloc de treball per que vaig començar fent una sèrie d'activitats que van voler que tinguessin continuïtat. Van treure la plaça.” C[29795-29979]

De tota manera, es detecta que hi ha una bona part dels TASOC que no han cursat aquest crèdit degut a que gaudien d'exempció total a causa d'haver treballat com animadors socioculturals abans de matricular-se al cicle.

“Roser C- Jo, es que no les vaig fer (l'FCT).

Llorenç C- Jo tampoc

Gisela C- Ni jo, me les van convalidar, com que ja treballava.

Llorenç C- I jo

Raquel C- Jo ja les havia fet en una altre cicle i també tenia experiència en el món laboral i també com a voluntària, i com que ja treballava.” DC[14900-15191]

Tot i tenir l'exempció total, alguns alumnes, cursen igualment l'FCT per que consideren que és una oportunitat que no volen deixar passar per alt.

“Doncs jo les tenia exemptes, perquè havia treballat un munt abans, però les vaig fer voluntàriament, per que crec que està be. És una manera de fer contactes, de conèixer com treballen aquí o allà. Fas xarxa.” DC[15236-15454]

El professorat es troba que en certs àmbits hi ha dificultat per a posar alumnes cursant l'FCT. Sembla ser que dins l'àmbit de la cultura, les pràctiques en els museus és un dels equipaments amb més dificultat d'inserció laboral.

“R- Més cultural... En els museus m'hi trobo, a mi em costa, no m'agafen gent en pràctiques a museus, l'únic que he tingut és al museu de XXX, però clar, depèn del gremi de XXX...”

Q- Només als locals. A XXX, que jo ho he intentat, res, el que són museus importants res... Et convoquen, t'ho expliquen, però després no t'agafen alumnes.” P[11822-12181]

3.3.1.9 Titulació

Hi ha la percepció entre els propis TASOC que la seva titulació no serveix per gran cosa. Pensen que és una bona formació, però la titulació no té validesa socialment en el sentit que per càrrecs tècnics es demana formació universitària (sigui quina sigui aquesta titulació: mestre, treballador social, psicopedagogia... encara que la formació en aquestes titulacions s'allunyi de les funcions de l'animador sociocultural)

“I que es valori més una llicenciatura en qualsevol cosa... del que sigui, més que un cicle formatiu d'animació cultural...(es parla dels tècnics de cultura i festes).” C[21017-21148]

“Es que et trobes obligat al final a fer això. A treure't una carrera per valorar-te o que et valorin.” C[24144-24256]

En canvi per tasques que no siguin tècniques, les empreses en tenen prou demanant el títol de monitoratge, la qual cosa fa que els animadors se sentin estafats en la seva titulació (que no formació).

“L'àmbit que jo conec que és el de l'administració pública, pocs llocs demanen cicle formatiu en animació sociocultural, o altres cicles, per que on està ficat això? No és xixa ni limonà. Està entre Pinto i Valdemoro...” C[14593-14812]

“Com a eina et dic, com eina per poder-te desenvolupar, una altra cosa és que el títol et serveixi o no, parlo del paper. La matèria, l'eina en sí és vàlida, està clar...” C[14940-15110]

“Es que hi ha un problema de reconèixer el propi cicle!, però no sols el d'animació, sinó qualsevol cicle.” C[15963-16069]

El professorat també expressa certa decepció per que es troba amb que des de la pròpia administració autonòmica no hi ha sensibilitat a l'hora de contractar TASOC. Per contrastar aquesta percepció, hem cercat a la Relació de Llocs de Treball del personal laboral i funcionari dels diferents departaments de la Generalitat⁷⁹, i només s'han trobat 21 places de TASOC en les residències de l'ICASS (que depenen del Departament d'Acció Social i Ciutadania), i no s'ha trobat cap TASOC en cap altre Departament. El professorat es queixa també que des del propi Departament d'Educació no es reconeix el lloc de treball d'animador sociocultural i totes les tasques d'animació que es fan en els centres educatius les duen a terme els propis mestres o professors.

“Jo el que li demanaria a l'administració, si de cas és al revés, és a dir, no poseu traves vosaltres mateixos a una titulació que vosaltres esteu donant, i teniu l'obligació de posar-vos d'acord entre vosaltres. Això és el que nosaltres els hem de dir molt clarament.” P[43996-44284]

“**P-** Però si l'administració fes algun exemple, algun, de reconèixer la figura del TASOC dins dels centres escolars com ha fet amb el TEI o els TIS, si l'administració donés aquestes petites mostres a la societat, això ens ajudaria moltíssim, el que passa que l'administració a Educació no ho està reconeixent, a Acció Social i Ciutadania, s'inhibeix amb Joventut..., això no ens ajuda.

R- És que la titulació l'han muntat ells! És que no s'entén, això és tirar-se pedres!” P[46266-46738]

3.3.2 Referits al món laboral

En aquest apartat es presenta la percepció que els TASOC tenen de la seva relació amb el món laboral. Per a facilitar el relat, s'ha estructurat en funció de les diferents categories: la inserció laboral, les funcions i tasques que desenvolupen, les condicions laborals, el coneixement i reconeixement social, les relacions amb altres professions socials i finalment amb la necessitat d'associar-se.

3.3.2.1 Inserció laboral

En general tots els participants creuen que l'animació sociocultural és un nou filó d'ocupació. Diuen que hi ha força feina d'animació i que la inserció pot ser ràpida:

“A mi no em va costar trobar feina, de fet va ser l'últim dia que sortia de l'institut que ja no havia de tornar a entrar per que ja havia acabat el cicle, es va rebre una trucada d'una residència que buscaven gent” S[18168-18392]

⁷⁹ RESOLUCIÓGAP/671/2009, d'11 de març, per la qual es dóna publicitat a la refosa de la relació de llocs de treball del personal laboral dels departaments de l'Administració de la Generalitat de Catalunya.

“Com anècdota, em vaig apuntar a l'atur i em trucaven cada setmana tres vegades per si volia treballar d'animadora... si, si, una passada....” S[15722-15872]

El professorat és de la mateixa opinió, tot i que com que poden veure la realitat més de lluny, són conscient que hi ha alguns àmbits amb més facilitat d'inserció laboral que no pas d'altres. Perceben que en l'àmbit del lleure hi ha molta ocupació (menjadors escolars, sisena hora, acollides de matí i tarda, cases de colònies, ludoteques) igual que al socioassistencial (treballant amb tercera edat). Hi ha més dificultat d'ocupació en cultura. També hi ha molta demanda d'assistència a col·lectius de discapacitats, escoles i centres d'educació especial.

“Si tu mires les ofertes a Internet, hi ha moltes ofertes d'animació en aquest àmbit (socioassistencial amb gent gran) hi ha gent treballant, hi tenim animadors col·locats.” P[4867-5040]

“Al que realment li agrada el perfil, es busca l'espai i troba feina.” P[14111-14181]

Es creu que la majoria de feina que es pot trobar és en el primer sector. Moltes de les intervencions assenyalen que tenen aquesta opinió a partir de la pròpia experiència. És l'administració que ofereix més possibilitats de contractació i sobretot més garanties en les condicions laborals (de les quals ja en parlarem més endavant). En l'àmbit del lleure i de la cultura és on més s'opina en aquesta direcció, en canvi aquestes opinions no es donen des del l'àmbit del desenvolupament comunitari i des del de l'assistència socioeducativa.

“Tota la feina que pots trobar és pública”. LL[35775-35817]

No és que tots vulguem ser funcionaris, sinó que aquesta taula que és la de cultura, és que en aquest país el 95% d'activitats culturals que es programen doncs les fa l'administració pública,. No es que tots volem ser funcionaris, sinó és que no hi ha una altre opció real. C[21839-22112]

També, i cada cop més, es percep com el primer sector no contracta directament, sinó que ho fa a través d'empreses de serveis subcontractades o col·laboradores.

Víctor LL- S'estan creant moltes entitats que son un híbrido. Hi ha gent que s'agrupen, treballen i son mig associació, s'acaben convertint en empresa...

Rosa LL- Però aquestes empreses per qui treballen? Per l'administració.?

Víctor LL- Pel primer sector, són subcontractades, o bé són col·laboradores dels Ajuntaments” . LL[36123-36469]

El professorat és de l'opinió que l'administració cada cop va creant menys llocs de treball, tenint en compte la crisi de l'Estat del Benestar i que s'accentua en aquests moments amb l'entrada amb una forta crisi econòmica. Pensen que els alumnes haurien d'aprofitar la possibilitat que se'ls brinda dels IES amb el crèdit d'“Organització i gestió d'una petita empresa d'activitats de temps lliure i socioeducatives” i que el millor que poden fer és crear petites cooperatives i empreses de serveis que els ofereixin al primer i tercer sector. No han d'anar a

esperar que els contractin i subcontractin empreses. Igual que l'alumnat, són de l'opinió que cada cop més s'externalitzen les empreses, fa uns quants anys sortien més places públiques.

"Fa quatre o cinc anys que sortien oposicions, una, dos o tres places... o en canvi ara ja externalitzen". P [34582-36556]

El professorat expressa que molts alumnes ja estan inserits professionalment abans d'acabar el cicle. També es detecta que hi ha alumnes que ja estaven treballant abans de començar els estudis i que han continuat en el mateix lloc de treball.

"No (em va costar trobar feina), jo ja estava treballant, i he continuat." DC [12229-12311]

Tot i que els TASOC participants són de l'opinió que en general no els ha costat trobar feina, majoritàriament tothom expressa que ha anat passant d'un lloc a l'altre. Hi ha molta mobilitat i han d'anar deixant feines per agafar-ne d'altres que per diverses causes els interessin més.

"No esperis trobar, després de dos anys d'haver acabat el cicle formatiu, la feina de la teva vida, abans t'has de xupar moltes coses." LL[32430-32564]

"Igual que jo (no em va costar trobar feina), vas passant d'un lloc a l'altre, millorant... " DC 12311-12424]

En general es creu que sí que hi ha feina d'animació, però s'ha d'anar a buscar. S'evidencia que qui ha trobat les millors feines i més ràpidament són TASOC que tenen creada una bona xarxa de contactes, que es mouen en el món de l'animació i que disposen de contactes personals.

"Però un cop acabat el cicle t'has de saber espavilar, no et pots quedar sentat a que et vinguin a buscar, has de tenir motivacions, especialitzar-te en un àmbit, moure't donar-te a conèixer" C[43488-43636]

"Es que no hi ha més secret, moure el cul, donar-te a conèixer, que la gent et tingui present, i quan hi ha algo, ja ho tens". DC[15896-16008]

"La gent et coneix, per que et mous, i et van caient ofertes de feina, i en vas deixant una i agafant una altra". DC[12425-12599]

Pensen que la crisi en la que s'ha entrat no afavorirà la contractació d'animadors, sinó que l'Estat del Benestar se'n ressentirà més que aquests últims anys i que el primer que s'ajustarà seran els serveis a les persones, principalment aquells serveis que van dirigits a l'àmbit cultural i al desenvolupament de la comunitat.

"... per que no vindran a tu, i menys si ara entrem en un període de crisi, el primer que faran serà retallar els serveis a les persones i els primers que saltarem serem nosaltres". C[43637-43865]

Els alumnes difícilment cerquen feina als recursos destinats que disposen els organismes oficials, (INEM, SOC, SAL, SISPE...) sinó que són ells personalment que la cerquen entre els seus contactes. La millor forma de trobar treball és el boca-orella, i el mediador d'aquest boca-orella moltes vegades és el mateix IES. Els propis IES disposen d'estratègies per a canalitzar les ofertes i demanes, mitjançant cartellera o mitjançant les ofertes enviades per correu electrònic que els arriben de les empreses col·laboradores i el mateix professorat el reenvia a l'alumnat. Moltes de les ofertes arriben de mans d'exalumnes que ja estan treballant. En definitiva, detectem que els propis IES fan una funció de mediadors d'ofertes i demandes de feina:

“Els (els alumnes) no es refereixen mai a això (organismes oficials de recerca de feina) et diuen: he trobat aquella feina per aquella web que vas enviar, o et recordes d'aquell alumne que feia no se que? i m'ha dit que hi ha aquesta feina”. P[36756-36958]

“L'alumne que m'envia el e-mail típic, que tal, com esteu... mira, que t'envio aquesta feina. La reenvies a tothom que tens al correu i al cap de quinze dies et truquen ells dient, ei, que he trobat no se que. El boca-orella, funciona realment una passada”. P[35373-35631]

Certament, aquesta tasca de mediador en la recerca de feina entre empreses i alumnes és una feina addicional afegida a la del professor/tutor. Algun professor en fa queixa del temps dedicat a fer aquestes tasques:

“Però en definitiva això és més feina pel tutor, en realitat, per que al final qui acaba gestionant això és el tutor. El tutor ja te prou hores, ja te prou feina... per que quan t'arriba una oferta, no et quedaràs amb allò sense donar-ho a conèixer, per que dius, ostres, hi ha una bona oferta!” P[37276-37573]

Malgrat alguna reticència, aquesta tasca addicional també serveix al propi professorat per conèixer de més a prop el mercat laboral i poder adequar la formació a les necessitats del món laboral

“A mi em serveix per estar actualitzat d'on estan trobant els llocs de treball, i llavors quan m'adreço a una classe nova, posem dels de primer, arribo i dic, ara estic rebent e-mails de gent que està començant trobar feina en aquest lloc, o mireu, un company vostre ha anat a tal feina, jo penso que també és molt interessant saber-ho nosaltres.” P[39497-39846]

3.3.2.2 Funcions i tasques

Quan parlem de funcions i tasques, cada àmbit parla d'allò que el preocupa, i en aquest cas trobem que els temes candents són força diferents depenent de l'àmbit que es tracta.

Des de l'àmbit del lleure, sembla ser que certes tasques que fa l'animador sociocultural tenen data de caducitat. Es veu difícil dur a terme algun tipus de tasques (atenció directe “batallera” com algú la qualifica) quan l'animador no estigui en plena joventut. Es detecta la preocupació per si més endavant s'estarà o no en condicions de seguir el mateix ritme de treball. Es percep que la

feina, sobretot l'acció directa amb nens i joves, és força dura. Sembla ser que els quaranta anys marcaria la barrera del desgast. Per més endavant es veuen fent animació però en tasques que no requereixin tanta energia.

“No em veig amb 40 anys estant en un casal de joves per que és una cosa que s'ha d'anar renovant, que entri nova gent, els joves canvien molt, que jo amb 40 anys no m'imagino, que és una feina per ara”. LL [30059-30262]

“Has de tenir molta energia per estar amb joves i has d'estar lluitant molt i després d'una certa edat... ja ho diré si hi arribo”. LL[30454-30585]

Tot i que hi ha alguna veu que cerca sortides a aquesta possible caducitat:

“Jo crec que he identificat tasques en animació que podria fer amb 65 anys. No parlo d'una atenció directa batallera com la que estic ara on no m'hi veig, però hi ha atencions directes que sí que m'hi veig més gran”. LL [30976-31192]

“Es pot treballar d'ASC fins que et jubiles, depèn del que t'agradi i la teva forma de ser. Potser una persona més canyera amb 40 anys...” LL[31436-31573]

També des d'aquest àmbit, una de les funcions que destaquen com a fonamentals i que perceben com a difícil de dur a terme és la de motivar i fer participar, sobretot amb infants i joves, per que es competeix amb altres interessos, com són la distracció fàcil i immediata que ofereixen certs productes de les noves tecnologies com és ara la televisió, l'ordinador, els jocs on line, les Play Station i altres.

“La competència és alta no?, competir amb les play station, "nosequé y nose cuantos y la madre que los parió a todos, pues es complicado"... és qui ens genera el plantejament i amb el tema de les noves tecnologies, crec que el talleret està molt be, i que t'apanyes, però els xavals demanen més coses”. LL[2973-3275]

“Et trobes que els joves són molt impacients, els que jo tinc, i a la millor un taller que té quatre passos abans d'acabar allò que estàs produint, a lo millor la meitat del grup se t'ha quedat jugant, al mateix espai que tenim, tenim una play, tenim una taula de ping-pong tenim... i tampoc és just perquè no podem dir: parem tot i fem tallers, han de voler i fer tallers”. LL [3817-4195]

“La tasca ha de ser transformadora: els oferim allò que volen, a vegades no venen, consumeixen super ràpid...” LL[4598-4708]

Des de l'àmbit de l'animació cultural valoren molt la tasca creativa de la professió, el fet de dissenyar projectes, d'elaborar estratègies per a la participació, el fet de formar-se coneixent el que s'està duent a terme en altres comunitats o en el moment de la detecció de les necessitats. Gestionar tot allò que comporta el que s'ha dissenyat i programat és la part que consideren més dura, sobretot per que genera molta burocràcia. La burocratització de les tasques fa que a gestió de les activitats no sigui àgil i s'emporti la majoria de temps.

“Quan jo projecto és on es requereix la meua creativitat, la meua sensibilitat, un cop es gestiona i ho transformes en tasques, ho pot fer qui vulgui...” C[51903-52054]

“Si, algun dia si (que puc crear), però hi ha una part de paperassa, jo no se, acabo que me falta temps de poder el que dius tu, anar a veure més coses.” C[52209-52343]

“Cada dia més amb el tema de la burocràcia i amb tots els tràmits que s’han de fer, no pots estar tot el dia allà, estoy creando, que hi ha molts dies que no se crea nada...” C[52558-52736]

També es parla del fet que la professionalització d'animadors en l'àmbit cultural a pobles petits ha fet l'efecte contrari al que s'esperava. La figura de l'animador (moltes vegades en la categoria de Tècnic de cultura, joventut, festes...) en lloc de ser un dinamitzador de la participació ha arribat a ser un substitut de la participació.

“Sobretot en tema de cultura als pobles, hi havia les comissions de festes que hi havia una gent amb molt bona voluntat... les comissions, per que s’ha professionalitzat, no poden i aquestes comissions estan substituïdes i trobem que gent que era del poble i que ho feien amb molt bona voluntat, de sobte es troben que ve un paio foraster i que cobra. Aquest paio qui és?, que s’ha pensat? Per que ha de cobrar aquest?” C[32895-33321]

“Sembla que nosaltres vulguem mobilitzar el poble, i només som una peça del trencaclosques.” C [40887-40976]

“Tu has de proposar... però tan dolent és que el polític vulgui fer de tècnic, com que el tècnic vulgui fer de polític, i tampoc pensar-nos que som el melic del món.” C [40722-40886]

“Nosaltres tenim el regidor a les nostres mans, tu el pots portar a la ruïna, per que està clar que diposita la seva confiança en tu, i tu ets vox pòpuli sempre. I per acabar aquesta intervenció, dir que hi ha escola per a tècnics, però no per a polítics, i el polític moltes vegades entra amb múltiples motivacions i troba on realitzar-se agafant tasques tècniques.” C[41073-41438]

Des de l'àmbit socioassistencial es detecta la sensació d'incomprensió a l'hora de fer altres tasques que no siguin d'acció directa. De vegades hi ha incomprensió dels propis equips de treball de totes les tasques no visibles que reporten les funcions de l'animador. Tasques que sovint no es veuen físicament però que són imprescindibles de dur a terme:

“**Blanca S-** És el que passa és la impressió que de vegades donem a la resta de l'equip. Si no estàs directament fent atenció directa, no estàs treballant, i això ha estat un estigma que per treure'l porto...”

Ruth S- Jo, al calendari: despatx, despatx, despatx, i la coordinadora:

- Bueno, que és això de tant despatx!

- Es que si no estic al despatx no puc fer lo altre!” S[6215-6584]

“La majoria de gent de l'equip, molt bé. Amb les auxiliars hi ha la que: ‘ai que bé que t’ho passes’, li explico les meves tasques i li dic vine un dia i ho veus,

per que des de que prepares fins que arribes a executar necessites moltes hores aquí". S[7313-7575]

Es debat i es planteja una qüestió interessant: quan hi ha una demanda per part dels usuaris molt concreta, és l'animador qui l'ha de dur a terme?, o és qui l'ha de gestionar per a que es dugui a terme?. Per a que hi hagi qualitat en el servei, hi ha d'haver un pressupost per cercar qui millor i amb més qualitat pugui donar el servei, i aquest pressupost moltes vegades no hi és, de manera que l'animador es veu abocat a fer coses que no sap fer amb qualitat (això passa amb tallers que requereixen una certa habilitat: cosir, cistelleria, ceràmica...) Els animadors no poden formar-se en tot tipus de taller per a donar resposta als seus usuaris. Ells han de gestionar el que sigui per a donar resposta i de vegades això no està ben entès.

"Una responsabilitat nostra és no fer coses que no sabem fer. Es que jo m'he trobat fent una manualitat que jo no se fer, i a vegades dius, seiem-nos agafem un tallerista bo i ho fem amb qualitat." S[10395-10671]

"Si no tens els coneixements, a les vuit quan surts del teu lloc de treball, te'n vas de 8 i mitja a 9 i mitja amb la senyora Pepeta a aprendre a fer tapissos." S[4207-4366]

"Això és un altre tema de si els has de fer tu, això seria una altra qüestió. A vegades hem de fer una sèrie de tasques que tu has de ser el "todo terreno", el quatre per quatre que a vegades dius, no, jo faig una gestió, jo planifico (a banda també, evidentment que porto a terme activitats que estan al meu abast), però hi ha activitats que no en sé." S[3523-3838]

En els relats dels animadors socioculturals, el paper del voluntariat només el trobem ressenyat dins l'àmbit d'assistència socioeducativa, sobretot en les residències de gent gran. Aquí és l'únic lloc on tenim constància que hi ha una real col·laboració entre els animadors professionals i el món del voluntariat.

"Tires de voluntariat, d'aquella senyora que et ve dues hores al dia a fer classes de ceràmica, per que de professional no en tens cap per fer tallers de ceràmica, o et formes tu per que aquests tallers els has de fer tu. No se vosaltres: teniu algun monitor que cobri i estigui especialitzat?, a que no?." S[3877-4181]

"Blanca S- Jo la meva lluita és amb el bingo, que és una de les activitats estrella de moltes residències. Jo haver fet el cicle d'ASC per estar-me dues hores cantant números quan tens al cap que si has de fer això o allò, que si has de trucar a aquest o a l'altre..."

Ruth S- A mi el bingo me'l canta un voluntari..." S[13047-13366]

Altres dificultats sorgeixen de la variabilitat i mobilitat en els grups, en determinats centres els usuaris van canviant, i els interessos canvien molt de pressa, la qual cosa dificulta enormement la tasca de l'animador i l'èxit en les programacions. Probablement, quan s'implementa un programa sorgit de la detecció de les necessitats d'un grup, aquell grup ja no hi és, o s'ha transformat, o els interessos han variat.

“En el meu cas és un espai jove que la gent ve per que vol i quan vol i hi ha un rotament de joves molt gran, i quan tu programes, programes a un mes vista (en el millor dels cassos) i tu estàs programant per aquell grup i quan arriba el moment de fer-ho aquell grup ja no hi és. Clar, s'ha de programar! Dius a un més... però a dos i a tres... per que ha de sortir publicat! i clar quan tu programes i quan ho fas és complicat.” LL[3360-3786]

Detectem també poca estabilitat dels equips de professionals, fent, en molts casos que no hi hagi continuïtat amb els programes i amb les persones. El fet que hi hagi tanta mobilitat en la feina d'animador, fa que els programes perdin la seqüenciació de les activitats i fins i tot puguin canviar d'estratègies metodològiques. Això desorienta els usuaris i les famílies provocant desencís i abandonaments.

“També és veritat que als xavals, amb els que jo treballo, bàsicament, l'anada i vinguda de tècnics els acaba marejant.” LL[4864-4988]

“No, i moltes vegades és això, els traspessos no reals entre professionals. Des que marxa un a que arriba l'altre ha passat un més, però veritablement el segon que arriba o el tercer o quart està proposant d'una forma super innovadora (per que acaba d'arribar) allò que innovadorament algú ja havia proposat fa un any i mig amb sort, i això és molt esgotador, esgotador i habitual.” LL [5158-5542]

No hi ha continuïtat amb les polítiques socials i culturals. Segons la percepció dels propis animadors, les àrees de cultura, festes, joventut i benestar són les menys considerades en els ajuntaments.

“Les regidories de joventut, normalment sol ser un regidor jove, molt maco, que hi ha un programa electoral... si és un poble gran, sol ser , una persona jove que li han donat una regidoria, però que he estat quatre anys i en els següents quatre anys hi ha un altre jove, i en els pobles petits és una regidoria tan petita que es comparteix amb cultura, benestar, amb festes, amb educació, amb medi ambient... i per tant el regidor no hi dedica temps.” LL[5659-6117]

“Arriba un nou ajuntament, el primer: l'alcalde. El segon: urbanisme. El tercer: ensenyament. L'últim i el més jove: cultura, festes, joventut, benestar... tot el que hi hagi per allí...” C[41626-41812]

3.3.2.3 Condicions laborals

Tot i la certa facilitat per a la inserció laboral que es percep, es detecta que hi ha molta mobilitat professional. La feina agrada, motiva, però sovint es dóna aquesta dinàmica de canvi.

“T'ha d'agradar, jo estic entusiasmada amb el que faig, i he rodat, eh?, que he fet un munt de coses abans, però ara he trobat amb el que disfruto. No em farà rica eh?, però em sento, uau!... treballo amb dones, sobretot amb el tema de violència i maltractaments, i m'agrada tant...” DC[8968-9260]

“**Llorenç DC**- Jo fa dues setmanes que he canviat de feina, ara treballo a Joventut, i abans feia tasques de participació.

Gisela DC- Jo també he canviat de feina des de que vaig respondre al qüestionari.

Sandra DC- Es que hi ha molta mobilitat de feines. De feina n'hi ha, i vas agafant una, deixant l'altra.

Raquel DC- O fent-les a la vegada, jo treballo en tres llocs diferents.

Sandra DC- Jo en dos.” DC[12599-13301]

Aquesta mobilitat, és deguda a les precàries condicions laborals que pateix l'animació sociocultural en general i els TASOC en particular. Alguns creuen que aquesta problemàtica no és de la professió en concret, que és una conseqüència de com està el mercat laboral en general. El professorat també ha percebut que han empitjorat les condicions laborals en aquests darrers anys, ara be, si l'animador aconsegueix dues o tres feines i les pot combinar, s'aconsegueixen sous gens menyspreables.

“...no li falta la feina, la comparteix amb dues o tres feines, i fins i tot es treu un sou acceptable o més que acceptable, fent el puzzle. Jo hi veig “feinetes”. P[13429-13656]

Passarem a estudiar els diferents punts calents que determinaran i concretaran aquesta problemàtica:

- **Contractes de curta durada i jornades a temps parcial.** Tot i que hi ha força oferta de feina, els contractes són de curta durada, la majoria per obra i servei. En els àmbits que es detecta més temporalitat són en els de lleure, la feina pot ser molt estacional (estiu, Setmana Santa, festes de Nadal, substitucions...).

“Be, he vist de tot eh? Gent que realment si que va buscant, el que he vist que en un principi es troben substitucions, hores intempestives, torns, sous precaris... però a poc a poc es va trobant feina”. S [17261-17474]

“Jo estava de llibretera fixa i no anava a deixar la feina per fer un menjador, o per deu hores, he de pagar un lloguer, etc... necessites un sou sencer i fins que no he trobat una feina... primer vaig estar voltant, per que volia entrar com fos i em vaig arriscar, vaig dir, deixo la feina i m'arrisco faig cinc hores allí, cinc hores allà... que si te sale mal? Jo estava estudiant i anava una mica mig loca, treballant a dos o tres llocs, estudiant una carrera, amb molts gastos, doncs acabes una mica locu”. LL[27568-28085]

En canvi en l'àmbit cultural és on més estabilitat s'evidencia, això és degut, com veurem més endavant a que la majoria de contractes d'aquest àmbit són des del primer sector, la qual cosa es tradueix en estabilitat laboral.

“Nosaltres per que estem en l'àmbit cultural i més o menys estem a l'administració pública i fem x hores que pot ser una jornada completa, però els animadors que deuen haver vingut d'altres àmbits fan tres hores aquí i tres hores allà i els caps de setmana alterns i no se què... No vius, jo treballo d'això, no!, treballo d'això, d'això i d'això”. C[26052-26405]

- **Volum de feina.** La burocratització de totes les accions i el fet que els contractes siguin a temps parcial, provoquen una acumulació de tasques, de la qual se'n fan ressò, sobretot els TASOC que treballen en l'àmbit del lleure.

"... plans locals, memòries, redactar subvencions, mentre estic amb els adolescents, i és de bojós, has d'acabar fent moltes hores, vas tan atabalat que no acabes fent res be, per que m'agradaria fer més activitats, no arribo a tot arreu, clar una persona sola cinc hores a la tarda, es que és impossible!" LL[28736-29086]

"**Glòria LL-** Jo del que em queixo no és del sou, sinó de tota la feina que he de fer i que ningú ho valora. No, és que després de tota la feina que hem de fer, la gent es pensa que passo tota la tarda davant de l'ordinador jugant. Realment hi ha moltíssima feina. Si l'endemà he de lliurar alguna cosa, als nois els dic: oblideu-vos de mi. Al poble s'hauria de plantejar aquesta situació per que és molt heavy.

Salvador LL- O com a mínim contractar una altra persona!". LL[32565-33141]

- **Horaris.** No es detecten referències especials a que hi hagi alguna problemàtica en l'aspecte dels horaris. El fet de no mencionar aquesta temàtica, s'entendrà que no és una qüestió que els preocupa. Realment tenim dues mencions, una en positiu:

"...i al final després de tres anys he aconseguit estar al PIJ i continuaré. No em puc queixar a nivell d'horaris, faig 37,5 h i continuo dient que m'agrada l'equip, i que treballar des d'una entitat m'agrada molt més que des d'una empresa privada" LL[31982-32229]

I una altra en negatiu:

"Amb l'horari hi ha un inconvenient, ens exigeixen que fem activitats matí i tarda i a partir de les cinc de la tarda la gent gran ja no et respon..." S[19268-19412]

- **Sous.** Els sous és un altre punt candent que trobem en la discussió dels diferents grups. S'està d'acord que per la importància de la tasca que realitzen està molt poc reconeguda econòmicament. Es percep molta més preocupació per aquest tema des de l'àmbit de l'assistència socioeducativa, i especialment en l'empresa privada, que no pas des dels altres àmbits.

"...però jo que he estudiat dos anys i cobro poquíssim, i la que ha fet la diplomatura i ha estudiat tres anys cobra poquíssim i la psicòloga... el pitjor són els sous". S[20520-20684]

"...tot i que estan molt mal pagats (els animadors gerontològics)... a la privada?, a la privada és terrible com els exploten i el mal pagats que estan, es passen un munt, i ho dic per experiència..." C[17141-17336]

"No només els animadors, allí la gent que te una diplomatura està cobrant 900 € (infermeres, treballadors socials...)" S[19922-20072]

“Els sous són molt baixos, les ofertes són de 600€, 800€. Això per començar està molt be, però per després...” P[5599-5975]

- **Categoria professional.** Un del problemes que més es debat en les entrevistes de tots els grups és el de les categories professionals. Es detecta un important desconeixement per part dels contractants de les titulacions, de les funcions que hi són associades, com de les categories professionals a que corresponen:

“**Raquel C-** Si però hi ha feines que al·lucines. Hi ha molt de lio en les contractacions.

M- Que vols dir?

Raquel C- Doncs que al Mercadona contracten gent com a dinamitzadors. Dinamitzadors de que, pregunto, de que la gent compri?” C[13417-13647]

“Si, si que hi ha molt de lio, et trobes que cada ajuntament posa la categoria professional que li sembla, i si no s’ho inventen. He tingut moltes baralles amb això, amb l’altre ajuntament. Tu, que hi ha gent que es basa en el conveni del lleure?, doncs be... Però el que no es pot fer és inventar-te coses, per que després es desprestigen les titulacions. I els ho dic, eh?, quan m’entero els ho dic. Això no pot ser...” C[13733-14161]

En molts casos, els contractants juguen amb la situació. El contracte no es fa amb la categoria professional que requereixen les funcions a desenvolupar en un determinat lloc de treball, si no que es fa en una categoria més baixa. D’aquesta manera el treballador cobra sous més baixos del que els correspondria.

“I tot el tema de que et contracten com a monitor i ets animadors, que ja us he dit, que jo faig tasques d’animador: programo, avaluo, dirigeixo equips i estic contractada de monitor, que jo no he ensenyat el títol d’animador mai...” C[14162-14404]

“Jo el que em vaig trobar al Consell Comarcal, que és on vaig fer la FCT, allà hi havia tot d’educadors i jo els vaig proposar de fer d’animador, que l’educador planifiqués i avalués i jo fes la tasca d’animador, i em van dir que no. I ara, fa poc, vaig veure que demanaven animadors socioculturals, però a l’hora de seleccionar, amb un sou d’animador sociocultural només agafaven educadors socials, que ho trobo molt fort. En lloc de pagar 1500€ pagaven 1000€ a gent fent tasques d’animador però amb la titulació d’educador Social, ho trobo molt fort.” C[22709-23267]

No hi ha diferència de les funcions i responsabilitats que tenen dos treballadors contractats amb categories professionals diferents. O sigui, que per fer les mateixes funcions podem trobar personal contractat en diferents categories i amb diferents titulacions.

“Jo tinc un contracte de 25h. Estic en un casal i PIJ, abans d’estar-hi jo hi havia una noia de 37,5h que és educadora social i animadora sociocultural, té el cicle i la carrera, ella és tècnica de joventut i jo vaig entrar com a animadora sociocultural per que no tinc la carrera, tinc un sou que és una merda (perdó) i se m’exigeix el mateix que a l’altre noia.” LL[28405-29308]

"M- I ara estàs contractada per la diplomatura, no per TASOC?

Verònica S- Actualment sí. Les tasques són les mateixes les que estic fent ara de les que feia fa tres anys, i les funcions.

Ruth S- Si, en el cas nostre també faríem el mateix si ens acabessin pujant de categoria com a educadors, faríem el mateix." S[22774-23091]

En aquest desori, també trobem situacions a la inversa. Hi ha Tècnics Superiors en Animació Sociocultural contractats en una categoria superior a la que en teoria hauria de correspondre pel nivell de formació. La mateixa persona pot tenir contractes amb moltes categories diferents.

"Ruth S- Jo estic com a animadora i en segons quins contractes em posen com educadora social i jo flipo.

Blanca S- A nosaltres igual." S[21166-23093]

"Fins i tot al Consell Comarcal quan estava fent inserció... (s'ho pensa) doncs no!, allí estava com una categoria més." S[22670-22773]

A l'administració local això passa per que les condicions del conveni es consideren com un mínim i com que cada ajuntament disposa de convenis col·lectius de treball del personal laboral propis, arreglen els contractes segons interessos i possibilitats. Molts ajuntaments i consells comarcals, conscienciats que els TASOC estan formats per fer les funcions de la categoria professional de Tècnic, tot i que els seus convenis col·lectius encara no s'ajustin a la nova normativa de l'Estatuto Básico de la Función Pública, fan arranjaments contractant aquests professionals com a Tècnics des del grup C i els posen un complement específic que és del grup B per equiparar el sou a la categoria que els correspondria. És interessant sentir el següent relat:

Van treure la plaça, que allà a XXX per sort s'ha tingut una deferència especial amb les animadors (cada cop que diu animador/a es refereix als TASOC), no només en l'àmbit cultural, sinó també en el social i el d'oci i lleure, el Tècnic de Joventut és animador, també a Serveis Socials hi ha una animadora, hi han estat sensibles gràcies a que hi ha hagut gent allà com jo que hem estat matxacant, matxacant. Be, surt la plaça, la guanyo jo i ara surt la relació de llocs de treball. Que passa amb aquesta relació de llocs de treball?, doncs bé els llicenciats, cap problema, son grup A, els B, cap problema, després, que passa amb els del cicle? A no ets, B tampoc, doncs es va fer mig invent, un B/C per que si no, allò no te cap ni peus, per que el tècnic de cultura estaria al mateix nivell que un administratiu, i es va fer aquest B/C, el problema és que on t'ubiques, i això va lligat amb el coneixement. Jo em sento valorat, tant econòmicament, com personal i el lloc de treball, però ha estat més una qüestió més personal per que m'he fet un espai de manera clara. Per acabar de "rizar el rizo" hi ha el nou estatut del treballador, abans hi havia el A B C i D, ara hi ha el A, que hi va el llicenciat, el A2: el diplomata, el B que hi van el tècnics superiors, el C1 que serien els Batxillers i els C2 que serien el GES, doncs a veure si podem treure el cap per aquí, però ara ve la bona, m'ho han actualitzat a l'ajuntament, m'arriba la nòmina, i C1, que ha passat aquí? Que no veieu que això no és i a part estic al sindicat, doncs que no ho acaba de veure cap ajuntament, i molts estan ara, han acomodat el tema i hi ha A1, A2 i el B no existeix, m'explico? C[29703-31631]

De tot això podem deduir que les funcions dels Tècnics Superior en Animació Sociocultural no difereixen de les que fa l'Educador Social, per aquesta raó els empleadors no distingeixen molt bé les diferències a l'hora de contractar un professional o l'altre. I una última il·lustració que resumeix i sintetitza la problemàtica en les contractacions:

Raquel DC- Si, però si no els contractes que el fan només amb el mòdul (el cicle formatiu, vol dir), no pots anar enlloc, fas la mateixa feina que faria una persona amb carrera i mai et contractaran de tècnic, per exemple.

Gisela DC- Depèn. Jo conec casos que només tenen el cicle i estan contractats de tècnics.

Raquel DC- Aquests han tingut molta sort.

Llorenç DC- La veritat que jo tinc el contracte que tinc per haver fet història abans, si no, segur que no. M'ho van dir, mira: et podem contractar de tècnic per que tens una llicenciatura... I no soc més bo o menys per que tingui la llicenciatura... a mi la llicenciatura (d'història) no m'ha ensenyat a fer d'animador. DC[2034-2737]

3.3.2.4 Coneixement i reconeixement social

En els relats realitzats pels animadors han anat sorgint diversos motius pels quals ells creuen que la societat en general i els contractants en particular no acaben de conèixer quina és la tasca que realitza un animador sociocultural.

El fet que sigui una formació reglada relativament recent, fa que la societat en general no la conegui. Els mateixos contractants (empreses, institucions, associacions) no coneixen la titulació ni el perfil professional.

“En el moment en que estem, som joves (es refereix a la titulació), ens hem de donar a conèixer.” P[9676-9759]

“Jo al meu pare encara li he d'explicar que coi vaig estudiar: ‘Tu això que vas estudiar, ben bé que és?’.” C[27556-27660]

“Tenen clar el que és un monitor, però un animador hi ha més feina (a que es conegui el perfil).” DC[17375-17442]

Els propis animadors, les institucions educatives, el professorat i les organitzacions professionals, han de fer una tasca de pedagogia important. El professorat explica que ells mateixos des dels propis centres, han de fer molta tasca informativa. La Formació en Centres de Treball en pot ser una eina d'informació, però a més fan activitats en els centres que posteriorment surten a la premsa, creen necessitats de llocs de treball en els propis IES, fan reunions informatives amb empresaris del sector... El Departament d'Educació també hi ha de posar de la seva part per fer efectiu aquest reconeixement informant i negociant amb qui calgui.

“A vegades la pròpia administració és la que més ho desconeix”. DC[16939-17000]

“Jo crec que no està ben explicada quina és la tasca de l'animador sociocultural dins de la residència de la gent gran, la majoria de gent ho desconeix.” S[7160-7311]

“Però és difícil, per que les empreses no ho tenen clar tampoc, llavors és més difícil, un metge si, un educador infantil, un integrador social, però un animador?...” P[14183-14375]

Si es fa aquesta tasca pedagògica a la llarga s'obtenen resultats:

“Aquesta evolució l'he vista amb els anys que fa que treballa, la gent ara m'entén més que el primer any que era allí, per que procures tu que t'entenguin. A les infermeres no cal que hi hagi ningú que les entengui, des del primer dia, tothom comprèn quina és la seva tasca. Tothom sap el que és una infermera, però un animador sociocultural...” S[8898-9240]

Segons el professorat de vegades són els propis TASOC els mateixos que no ajuden a ser reconeguts socialment com el que són. Ells mateixos es conceben com a monitors més que com a animadors socioculturals i en la seva tasca a l'hora de la FCT no mostren totes les possibilitats del perfil. Són els propis animadors que amb la feina ben feta han d'anar sensibilitzant l'entorn.

“De fet la gent veu el que hi ha, i el que hi ha és que quan ells s'ofereixen com a treballadors, donen més la imatge de monitor que la d'organitzador, el propi alumne, i al capdavall és això el que queda. Tu vas a parlar amb l'empresa i expliques tot i dones la imatge que és justa: poden ser organitzadors d'això, podem muntar una empresa, casa de colònies, o el que sigui, però llavors el que veuen és que són uns nois i noies (en general) que diuen Que hem de fer? I et munten un taller molt xulo, però van...” P[15997-16514]

“Som nosaltres mateixos els que ens hem de donar a conèixer, a través de la nostra feina, fer-nos imprescindibles... Si no ho fem nosaltres, ningú no farà per nosaltres.” DC [17464-17633]

Sorgeixen algunes veus que comenten que l'ús que se li ha donat a la paraula “animador” per a designar altres ocupacions porta també a confusió. Sovint es confon l'animador sociocultural amb l'animador turístic, amb els músics i actors dels grups d'animació infantil i fins i tot amb les animadores que entretenen durant els temps morts dels esdeveniments esportius. Socialment s'entén molt millor la paraula dinamitzador per a designar la tasca que du a terme l'animador sociocultural.

“Ho sento molt, hi ha altres noms que son més adequats que animador.” C[31929-31996]

“Jo penso que el que has dit s'entén perfectament: etimològicament és la més adequada (la d'animador) i en canvi després acaba donant un munt de problemes, i acabes dient: dinamitzador, dinamitzador i t'entenen millor.” P [41670-41875]

El fet que l'animador faci una tasca que els resultats no són visibles, ni tan sols perceptibles a curt termini, ajuda al desconeixement de la seva professió. De

fet la feina de l'animador és difícil de calibrar i comptabilitzar. L'animador fa per darrera, que la gent es mogui i s'organitzi. El veritable animador no fa grans muntatges amb signatures, senzillament posa les eines per a que siguin els demés els que es moguin, i això costa molt que sigui visible.

“**Víctor LL-** Som un sector no productiu, és intangible, no fem res que...

Rosa LL- No treus cap producte, vols dir

Víctor LL- No hi ha res a vendre, és completament invisible.” LL[34501-34671]

“No se't reconeix la feina altre cop, es a dir, no et puc pagar pel que fas, per que no sé el que fas.” C[27104-27213]

És una feina que, a ulls del ciutadà, sembla que pot ser supèrflua o poc necessària. De vegades les necessitats immediates semblen tan importants que passen per davant de l'enriquiment del lleure, de la dinamització de la cultura o d'oferir possibilitats per a que la ciutadania participi en la presa de decisions de la comunitat.

“Nosaltres estem al capdamunt de la piràmide, quan tot està cobert, llavors anem a fer cultura i nosaltres estem en aquest àmbit, i molta gent es qüestiona si això cal. És a dir, és alguna cosa que si va bé no es nota, per tant no ho notarem fins que desaparegui.” C[34933-35194]

“Jo volia dir dues coses: una, que sembla que siguem prescindibles per que els nostres resultats no són immediats.” C[28561-28674]

“...que si hi ha una mica de pressupost s'ha de destinar a urbanisme o al que sigui abans que cultura, joventut o festes, aquestes àrees de serveis a les persones que com que són prescindibles.” C[29121-29310]

Cal distingir, però quan parlem d'allò que es veu. Al polític sí que li interessa allò que és tangible, que és immediat, allò que és visible i comptabilitzable:

“Però tot i que no hi ha un reconeixement dels professionals de la cultura, de les festes si eh? Jo dubto molt que qualsevol alcalde d'aquest país se la jugui amb aquest tema.” C[36787-36989]

“...per que ara que jo he marxat, han agafat la meua plaça i l'han partit en tres i hi han posat tres persones , un animador, un tècnic de cultura i un tècnic de festes. Han reconegut que hi ha una tasca que s'ha de fer i l'han cobert.” C[33559-33791]

“És un esforç pedagògic d'apropar-ho per que moltes vegades te trobes explicant-ho al polític de torn o al tècnic, i no parlem el mateix llenguatge.” LL[33763-33912]

3.3.2.5 Altres professions socials

Durant molt de temps l'animació sociocultural ha estat duta a terme per persones que, sense una formació específica (per que no existia), han desenvolupat tasques i funcions pròpies de l'animador sociocultural. Aquestes

persones s'han anat formant amb el temps i amb la pràctica diària. Es detecta una certa preocupació per que encara actualment, s'evidencia la contractació de persones que no acrediten la formació que requereixen els llocs de treball a ocupar.

"I si no la feina la farà un que sigui espavilat, no cal que tingui la titulació, però un noi o noia que se sàpiga moure, li buscaran un nom per contractar-lo, i ja està col·locat, hagi estudiat el que hagi estudiat." DC [16309-16539]

"Ahir parlava amb una noia que no te cap titulació i l'havien agafat en un geriàtric per treballar d'auxiliar, i ara que la Generalitat ha tret unes subvencions per contractar a un animador sociocultural, a ella li han ofert la plaça d'animador. Em vaig quedar pasmada quan m'ho va dir. Una persona que no té la titulació ni que ha fet mai cap funció d'animador sociocultural, ocuparà aquesta plaça en el sector privat, en una residència, i ho trobo molt fort això, cobrant 800 €." C[23440-23920]

Una altra preocupació que sorgeix a les converses, és la varietat de títols i formacions de les professions d'allò social que intervenen en animació sociocultural. Això fa que per demandes molt similars hi accedeixin diferents professionals amb les titulacions més variades.

"Hi ha educadors socials fent d'animadors, antropòlegs i sociòlegs fent d'educadors... és un pitote això. El primordial és definir competències de cada." LL[19343-19498]

"Si però aquests perfils a vegades se solapen i no saps o comença un i on acaba l'altre. Jo quan vaig acabar ASC, Integració Social feia un any que hi era i recordo que ja ho discutíem, i dèiem ara que?, entre Educadors Socials, Animadors Socioculturals, Integradors Socials." S[23538-23810]

S'aprecia el treball en equips multidisciplinaris. Es veu amb bons ulls la complementarietat professional i disciplinària que s'entén com una aportació de diferents models amb diverses mirades que no fan sinó enriquir el treball mutu. Es demana, però, clarificació de funcions i tasques i definició de competències.

"És bàsic no? treballar multidisciplinàriament... És un àmbit que per sort agrega diferents professionals, dic per sort per que cadascú té la seva tasca, o hauria de tenir la seva tasca i cadascú està preparat per fer una tasca diferent, i una de les sorts de la nostra professió és poder-nos coordinar amb aquesta gent." LL[17636-17960]

El sentiment de competitivitat entre educadors socials i animadors socioculturals, aflora en les converses amb els diferents grups. El fet que ambdues titulacions sorgissin aproximadament al mateix temps, amb solapaments de continguts curriculars, amb tasques i funcions molt semblants, competències compartides i que moltes vegades als ulls dels contractants no s'han sabut diferenciar uns professionals dels altres, ha fet que hi hagi una certa percepció de pugna per accedir als llocs de treball. Aquesta competitivitat pot ser motivada per l'intent d'acaparar sortides professionals i poder fugir de la precarietat laboral.

"I els altres professionals tampoc ens reconeixen, per que ara avui s'hi està de conya aquí, però un exemple: vam anar a un rotllo d'unes jornades a XXX i una educadora social allà com una boja... , lo que tu no saps a lo millor és el que és un animador, dic a veure, ensenya'm el full curricular d'un educador social. Tu estàs més preparat que jo per fer de tècnica de cultura? Sense entrar en els vuit anys d'experiència que pugui tenir jo, per que això és una qüestió personal, si no centrant-nos exclusivament a lo que és el currículum de l'estudi." C [33802-34353]

"Sembla que hi hagi una competència amb la gent que ha fet Educació Social i els animadors" DC[2738-2839]

3.3.2.6 Associació

Davant d'aquesta problemàtica generada per les males condicions laborals, s'és conscient que hi ha d'haver una feina a fer per evitar que hi hagi una precarietat en la professió. Es detecta que tenen consciència que si no són els propis animadors que lluiten per aquest canvi, ningú ho farà per ells.

"És que som nosaltres mateixos que hem de lluitar per que aquestes coses no passin". DC[14416-14501]

Creuen que els educadors estan ben recolzats pel col·legi d'educadors, i per tant els animadors s'han d'espavilar. Queda en evidència que no se senten recolzats ni integrats dins el Col·legi d'Educadors i Educadores Socials, per molt que aquest tingui una comissió de treball en Animació. Senten que es necessita darrera dels animadors una associació forta que doni suport als seus interessos.

Llúcia S- I jo la primera (que no es mou pels interessos), jo em fico davant, els educadors van més junts, lluiten més.

Blanca S- Clar ells tenen el col·legi i nosaltres no, i tot costa més. S[24955-25114]

"Que com a Associació d'Animadors Socioculturals, podríem treballar que això (lluitar per defensar les condicions laborals) es fes més, pues seguro, i a nivell sindical, i a nivell personal". LL[35349-35501]

La percepció dels participants és que l'Associació d'Animadors Socioculturals de Catalunya és molt feble. Es gestiona de manera voluntària, i la gent que hi està davant, se'ls acaba menjant la feina del dia a dia i es va afeblint l'associació.

"No es mou, no es mou aquesta associació". S[25186-25225]

"L'associació està mig morta, si es que no està morta del tot". DC[14566-14627]

Es percep que el professorat està força compromès i dona suport en tot allò que pot a l'associació. Creu que l'associació fa el que pot dins les possibilitats que te, però que en general que hi ha una desmotivació. Són de l'opinió que

l'associació es mou però no suficientment. Però que els propis animadors són els que no acaben d'estar motivats per tirar-la endavant. Són de l'opinió que els animadors no s'impliquen el que caldria que s'impliquessin.

“Cada any han vingut (al centre) representants de l'associació per que s'apuntessin, i després, jo veig que no, la gent ni s'apunta...” P[10245-11687]

“El tema que va passar a la mesa on es van negociar les condicions laborals per residències, centres de dia... va ser l'administració la que va empènyer a la gent que coneixia de l'associació per que hi anessin, i ells ni tan sols es van presentar a la reunió, però no només això, sinó que l'administració els va dir: feu-nos una carta, expliqueu-nos una mica el vostre perfil, i no se què, i no va arribar mai aquesta al Departament. Jo crec que aquest és el problema que tenen, els ja titulats, tenen aquest problema: necessiten mobilitzar-se”. P[10678-11226]

El grup de l'àmbit cultural no fan cap esment a la necessitat d'associar-se.

3.4 RESULTATS RELATIUS A LES ACTUACIONS PROFESSIONALS DEL TASOC

Entendrem les **actuacions professionals** com allò que els professionals fan en situacions de treball (en aquest cas els Tècnics Superiors en Animació Sociocultural). Les actuacions professionals obtingudes, s'han categoritzat en funcions i tasques mitjançant la metodologia d'anàlisi de contingut.

La **funció professional** és el conjunt de tasques desenvolupades en una situació de treball, que tenen una particular significació. Les **tasques** són un conjunt d'operacions que requereixen un esforç mental o físic per aconseguir un fi determinat. Cada funció professional té unes tasques determinades.

En l'estudi realitzat s'han detectat les següents funcions que realitza l'animador sociocultural en el seu treball quotidià. S'han aglutinat totes les funcions i tasques que han expressat els TASOC que treballen en els diferents àmbits de l'animació⁸⁰.

3.4.1 Funció d'obtenció i gestió d'informació

En aquesta funció s'hi han categoritzat totes aquelles tasques que requereixen tant l'obtenció de la informació, l'intercanvi d'aquesta informació amb d'altres ens o persones, la difusió de la informació i la documentació que es genera.

3.4.1.1 Tasques per a la informació i formació

Aquestes tasques estan relacionades amb la cerca i obtenció d'informació a través de diferents mitjans. Conseqüentment s'ha inclòs aquí les tasques de formació permanent al considerar-les com a tasques de cerca d'informació que ajuden i comporten la formació de l'animador.

- ✓ Conèixer experiències que s'estan duent a terme en altres grups, equipaments, comunitats.
- ✓ Assistir a jornades, conferències, reunions informatives, cursos, tallers...
- ✓ Cercar a Internet la informació necessària.
- ✓ Gestionar, recopilar la informació mitjançant eines informàtiques.
- ✓ Acudir a concerts, espectacles, obres de teatre i dansa, exposicions, tallers i altres activitats lúdico-culturals... com a observadors.
- ✓ Mantenir-se informat dels esdeveniments socials i culturals de la comunitat on s'actua.
- ✓ Conèixer els recursos de la comunitat on s'actua.
- ✓ Cercar informació en biblioteques, hemeroteques i mediateques.

⁸⁰ Veure annex 5. Buidatge dels registres de les funcions i tasques que realitzen els TASOC amb la codificació corresponent.

- ✓ Recerca d'informació per a l'acció educativa.

3.4.1.2 Tasques d'intercanvi d'informació

En aquesta categoria s'han relacionat les tasques en que la transmissió d'informació va en dues o més direccions. L'objecte de la informació segueix sent múltiple tot i que es redueixen els canals ja que fonamentalment aquest intercanvi d'informació es realitza mitjançant entrevistes, reunions i correu electrònic.

- ✓ Entrevistar a usuaris, familiars, representants, proveïdors...
- ✓ Reunir-se amb l'equip de treball, institucions, empreses, associacions...
- ✓ Contactar per correu electrònic i altres mitjans de comunicació amb altres professionals.
- ✓ Representar l'entitat en reunions, assemblees...

3.4.1.3 Tasques de difusió de la informació

Aquí s'han agrupat les tasques que es realitzen per a donar a conèixer un producte, servei, activitat, programa... o sigui que tenen una funció de difusió i de màrqueting utilitzant diferents recursos comunicatius.

- ✓ Presentar projectes, programes, tallers, activitats...
- ✓ Elaborar notes de premsa i trametre-les als medis de comunicació.
- ✓ Convocar rodes de premsa.
- ✓ Atendre entrevistes dels medis de comunicació.
- ✓ Realitzar exposicions: fotografies d'activitats, objectes elaborats pels usuaris...
- ✓ Elaborar agendes culturals, revistes...
- ✓ Dissenyar de cartells, tríptics, fulletons, flyers...
- ✓ Mantenir la pàgina web.
- ✓ Enviar cartes informatives, correus electrònics, invitacions...
- ✓ Confeccionar i mantenir cartelleres informatives.
- ✓ Fer fotografies, imprimir-les i gestionar-les.

3.4.1.4 Tasques de documentació

Per documentació referim l'elaboració de documents generats a partir de l'obtenció, intercanvi i difusió de la informació.

- ✓ Elaborar:
 - Dossiers
 - Memòries dels programes o dels projectes

- Informes inicials, de procés i finals
 - Registres
 - Bases de dades
 - Fotografies
 - Projectes
 - Convocatòries
 - Actes
 - Matrícules
 - Enregistraments de vídeo
 - Històries de vida
 - Notes de premsa
 - Reculls de premsa
 - Presentacions en Power-Point
 - Cartes
- ✓ Arxivar la documentació

3.4.2. Funció socioeducativa o de relació amb els usuaris

Dins d'aquesta funció s'hi han englobat les tasques que realitza el TASOC de forma més directa amb els usuaris.

3.4.2.1 Tasques de dinamització, motivació, estimulació

Aquestes tasques van dirigides tant a persones, com a grups, entitats i comunitat en general.

- ✓ Dinamitzar mitjançant dinàmiques de grup.
- ✓ Iniciar i realitzar processos participatius.
- ✓ Generar dubtes i reptar a resoldre'ls.
- ✓ Promoure consells d'infants, joves, preadolescents per que hi puguin dir la seva.
- ✓ Donar suport a plans d'entorn, plans locals i plans joves.
- ✓ Posar els recursos necessaris per a dinamitzar grups, projectes, associacions, entitats...
- ✓ Potenciar grups locals.
- ✓ Motivar i estimular als avis a la participació a activitats.
- ✓ Animar a equips de treball per a que col·laborin.

3.4.2.2 Tasques de mediació

Les tasques que aquí s'han relacionat són les que el TASOC fa de mitjancer en diferents situacions per a aconseguir una millor convivència i una millor entesa. La majoria de tasques de mediació fan referència a la gestió de conflictes ja sigui entre persones, grups o entitats.

- ✓ Procurar la cohesió i integració social de les persones.
- ✓ Elaborar i fer complir les normes de convivència.
- ✓ Mediar per ajudar a resoldre conflictes.
- ✓ Vetllar per un bon ambient de convivència, ja sigui en el grup, equipament, entitat o comunitat

3.4.2.3 Tasques d'assessorament, informació i orientació

Les tasques que s'inclouen en aquesta categoria, fan referència a totes aquelles que requereixen que el TASOC doni una informació per a que altres prenguin decisions. O sigui que la informació és en una direcció, del TASOC cap a l'exterior. L'objecte dels assessoraments i informacions és molt ampli, i va des de a recursos, normatives i subvencions, normes d'ús d'espais i materials, participació en activitats... com són múltiples els canals d'informació: de forma presencial, a través de telèfon, correu electrònic, correu ordinari, reunions, entrevistes, cartelleres, fulletons...

- ✓ Atendre demandes.
- ✓ Respondre consultes.
- ✓ Assessorar a persones, grups, entitats.
- ✓ Resoldre dubtes.
- ✓ Informar sobre serveis i recursos.
- ✓ Derivar usuaris cap a altres recursos i serveis.
- ✓ Crear itineraris d'atenció.
- ✓ Orientació escolar i laboral.
- ✓ Acció tutorial

3.4.2.4 Tasques d'acció formativa i/o educativa

S'han detectat algunes tasques que fa el TASOC bàsicament formatives, seguidament les relacionem:

- ✓ Formar: en noves tecnologies, a realitzar currículums, delegats de joventut als IES...
- ✓ Educar: transmissió d'hàbits, rutines conductuals, educació ciutadana, medi ambient...

- ✓ Reconduir aportacions a l'explicació teoricoproblemàtica
- ✓ Donar suport a deures i estudis
- ✓ Preparar les sessions formatives

3.4.2.5 Tasques d' implementació i execució d'activitats

Són variats els recursos que utilitza el TASOC com a vehicle per a dur a terme la seva tasca. Els recursos que han esmentat són:

- ✓ Tallers. Adreçats a tot tipus d'usuaris: joves, pares i mares, nens, gent gran. De diverses temàtiques: de teatre, de contes, d'estimulació cognitiva, manualitats, psicomotricitat, musicoteràpia, gimnàstica passiva, cistelleria, tapissos, de palmes, de postals..
- ✓ Jocs i activitats lúdiques: petanca, jocs de taula, bingo, jocs cognitius, jocs de pilota...
- ✓ Sortides: culturals, lúdiques, passejades, excursions, trobades, aplecs...
- ✓ Celebració de festes: festes populars, festes d'aniversari, celebració d'esdeveniments...
- ✓ Altres activitats: dinàmiques, conferències, cursos, col·loquis, programes de participació, cafes-tertúlia, grups de conversa, audicions musicals, cinema, revista del centre, decoracions..

3.4.3 Funció de planificació

En definitiva, dins la funció de planificar hi ha implícites tot una sèrie de tasques que es troben dins d'altres funcions, com cercar informació, gestionar recursos... que en molts casos són prèvies o simultànies a la de planificar. En aquesta categoria s'han recollit les tasques que intervenen en la planificació de futures accions.

3.4.3.1 Tasques que realitza per a la detecció de necessitats

Totes aquestes tasques estan relacionades amb mètodes d'investigació social, aplicats tant a persones, com a grups, entitats i comunitat en general.

- ✓ Dissenyar, aplicar i buidar instruments per a l'anàlisi de la realitat:: qüestionaris, entrevistes, grups de discussió...
- ✓ Dissenyar, aplicar i buidar d'altres instruments de detecció més immediats: bústies de suggerències, cartelleres d'opinió, registres de necessitats...
- ✓ Observar i escoltar de forma activa.
- ✓ Gestionar i conduir reunions per a recollir opinions.
- ✓ Entrevistar de forma individualitzada com a eina fonamental de detecció de necessitats, interessos, inquietuds i situacions personals.

- ✓ Registrar i documentar la detecció de necessitats: fitxes, registres
- ✓ Adaptar les necessitats als recursos de la comunitat

3.4.3.2 Tasques de coordinació

Les tasques de coordinació fan referència a aquelles tasques que cal posar-se d'acord per a dur quelcom a terme o per aconseguir un objectiu. L'eina més utilitzada per a aquesta coordinació és la reunió.

- ✓ Coordinar i coordinar-se amb persones: equips, tutors, agents socials, tècnics, personal, regidors, joves, voluntaris...
- ✓ Coordinar i coordinar-se amb ens: entitats, xarxes, biblioteques, serveis, institucions...
- ✓ Coordinar accions: projectes, activitats, tallers, tasques, reunions, festes, producció tècnica, tasques de protocol, setmana jove, cursos, la revista, sortides...
- ✓ Prendre decisions.

3.4.3.3 Tasques de programació

S'han trobat múltiples objectes de programació: tallers, jocs, festes, cicles de conferències, cursos, accions formatives, arts escèniques, exposicions, visites, excursions i sortides... i evidentment amb organitzacions temporals diferents: per tot un curs, trimestrals, mensuals, setmanals, diàries, de forma permanent, esporàdica... en llocs molt diferents: equipaments, via pública, a l'aire lliure...i dirigides a públics també molt diferents, des de a tota la comunitat, fins a grups específics.

Les tasques que es requereixen per al disseny de projectes i d'activitats són:

- ✓ Justificar les accions
- ✓ Plantejar els objectius.
- ✓ Definir els recursos.
- ✓ Temporalitzar les activitats: elaborar cronogrames.

3.4.3.4 Tasques d'avaluació, valoració i seguiment

Aquí s'han recollit les tasques que es realitzen amb la finalitat d'avaluar o valorar serveis, programes, projectes, activitats o a persones. També s'hi han inclòs les tasques de seguiment, tant de control com d'avaluació contínua.

L'avaluació es realitza en gairebé totes les tasques que realitza l'animador sociocultural, s'avaluen les dinàmiques, els projectes, els programes de participació, les accions formatives, els programes formatius, les activitats...

També s'avalua la consecució d'objectius referits a les persones: alumnat, talleristes, professorat, monitors, usuaris.

L'avaluació es du a terme de forma individual, en equip, amb els usuaris i també de forma conjunta amb les famílies.

- ✓ Formular propostes de millora i innovacions.
- ✓ Elaborar registres d'observació
- ✓ Es realitza autoavaluació.

3.4.4. Funció de gestió dels recursos

La gestió dels recursos és una funció molt important en la tasca dels TASOC, si bé és una part important en la programació, s'ha considerat de forma separada donada la gran quantitat de tasques que comporta.

S'ha categoritzat en cinc apartats:

3.4.4.1 Tasques de gestió en general

Sota aquesta categoria s'han recollit les actuacions més generals i poc específiques de la gestió dels recursos.

- ✓ Fer reunions de gestió.
- ✓ Gestionar les reunions.
- ✓ Dirigir i gestionar el centre, equipament, associació..., amb totes les tasques administratives que reporta.
- ✓ Gestionar els recursos per a l'execució de les activitats en general.
- ✓ Producció tècnica d'esdeveniments, festes i actuacions.
- ✓ Proporcionar els recursos necessaris per a donar suport a iniciatives dels usuaris.
- ✓ Negociar contractes i serveis.
- ✓ Gestionar informàticament els recursos.

3.4.4.2 Tasques de gestió dels recursos humans

Tasques que fan referència a gestionar tot allò que te a veure amb les persones que intervenen per a dur a terme els projectes i les accions.

- ✓ Cercar i seleccionar el personal: monitors, talleristes, mestres...
- ✓ Contractar el personal, grups d'animació, companyies de teatre, actuacions...
- ✓ Coordinar els monitors, el personal, els voluntaris...
- ✓ Seleccionar grups.

- ✓ Coordinar torns i substitucions de personal.
- ✓ Proveir personal per a esdeveniments esporàdics.
- ✓ Gestionar nòmines.

3.4.4.3 Tasques de gestió dels recursos materials

Tasques que fan referència a gestionar tot allò que té a veure amb els materials necessaris per a dur a terme projectes i accions.

- ✓ Preparar i organitzar
- ✓ Demanar
- ✓ Elaborar
- ✓ Revisar
- ✓ Cercar proveïdors de materials
- ✓ Comprar
- ✓ Subministrar
- ✓ Comprovar funcionament aparells
- ✓ Gestionar el transport
- ✓ Cercar materials diversos
- ✓ Inventariar
- ✓ Adaptar materials

3.4.4.4 Tasques de gestió dels recursos econòmics

Aquí s'han englobat totes les tasques que fan referència a la gestió econòmica ja sigui d'equipaments, activitats o compravenda de serveis o materials.

- ✓ Elaborar pressupostos
- ✓ Cercar fonts de finançament: sol·licitar subvencions, cercar espònsors.
- ✓ Facturar tallers i serveis en general.
- ✓ Atorgar i controlar subvencions a entitats
- ✓ Portar la comptabilitat d'alguns serveis.
- ✓ Gestionar econòmicament el servei: altes i baixes dels socis, despeses, ingressos...

3.4.4.5 Tasques de gestió dels recursos espacials

En aquesta categoria s'han aglutinat totes aquelles tasques que fan referència a la gestió dels espais.

- ✓ Mantenir els espais
- ✓ Demanar o deixar els espais

- ✓ Adequar els espais
- ✓ Distribuir i organitzar els espais
- ✓ Obrir i tancar l'equipament
- ✓ Controlar la sala
- ✓ Coordinar les sales
- ✓ Dur a terme regidories d'espais

3.4.4.6 Tasques de gestió de recursos temporals

S'han trobat poques referències a la gestió d'aquests recursos:

- ✓ Elaborar horaris
- ✓ Elaborar cronogrames

Aquestes funcions i tasques obtingudes es resumeixen en la següent taula:

Quadre 3.1: Funcions, tasques i accions que realitzen els TASOC

FUNCIONS	TASQUES	ACCIONS
1 OBTENCIÓ I GESTIÓ DE LA INFORMACIÓ	1.1 Informació i formació	Intercanviar experiències, cercar informació i gestionar-la, conèixer els recursos de l'entorn, assistir a cursos, jornades, esdeveniments...
	1.2 Intercanvi de la informació	Entrevistar, conduir reunions, gestionar el correu.
	1.3 Difusió de la informació	Donar a conèixer els projectes, elaborar notes de premsa, convocar i atendre els medis de comunicació, realitzar exposicions, dissenyar cartells, tríptics, fulletons, mantenir pàg. Web.
	1.4 Documentació	Elaborar /arxivar documents: bases de dades, actes, dossiers, reculls de premsa, CD's, fotografies, presentacions, històries de vida...
2 SOCIOEDUCATIVA O DE RELACIÓ AMB ELS USUARIS	2.1 Dinamització, motivació i estimulació	Iniciar processos participatius, promoure accions, dinamitzar grups, motivar i estimular individus, donar suport, posar recursos...
	2.2 Mediació	Procurar cohesió i integració, elaborar i fer complir normes, mediar en els conflictes, vetllar per un bon ambient.
	2.3 Assessorament, informació i orientació	Informar sobre serveis, derivar usuaris, crear itineraris d'atenció, orientació escolar i laboral, atendre demandes, dubtes, consultes...
	2.4 Acció formativa i/o educativa	Formar en diverses disciplines, fomentar hàbits, donar suport a deures i estudis...
	2.5 Implementació i execució d'activitats	Implementar tallers, jocs i activitats lúdiques, celebrar festes, organitzar sortides culturals, excursions, passejades, trobades, col·loquis...
3 PLANIFICACIÓ	3.1 Detecció de necessitats	Dissenyar, aplicar i buidar instruments per recollir dades, registrar i documentar dades, observar i escoltar, adaptar les necessitats...
	3.2 Coordinació	Coordinar persones (tutors, tècnics, joves, voluntaris), entitats (institucions, serveis, xarxes), accions (projectes, activitats...)
	3.3 Programació	Elaborar projectes: justificar, definir objectius, organitzar recursos, temporalitzar...
	3.4 Avaluació	Planificar-la, elaborar instruments i registres, treure conclusions, formular propostes de millora, autoavaluació...
4 GESTIÓ DE RECURSOS	4.1 En general	Dirigir i gestionar una associació, equipament, centre, producció tècnica d'esdeveniments, gestionar informàticament els recursos...
	4.2 De recursos humans	Seleccionar personal, contractar, gestionar nòmines, coordinar el personal, gestionar les substitucions...
	4.3 De recursos materials	Comprar, inventariar, transportar, comprovar funcionament, cercar proveïdors, adaptar preparar i organitzar, demanar, elaborar...
	4.4 De recursos econòmics	Elaborar pressupostos, cercar fonts de finançament i espònsors, facturar serveis, sol·licitar subvencions, portar comptabilitat...
	4.5 De recursos espacials	Mantenir, demanar, deixar, adequar, distribuir, controlar, organitzar i coordinar espais.
	4.6 Del temps	Elaborar horaris i cronogrames.

Font: elaboració pròpia.

3.4.5 Estudi de les funcions i tasques que realitzen els TASOC segons àmbit de l'animació sociocultural en que treballen.

En les següents taules es presenta el recompte (Rec.) de tasques categoritzades segons la funció que els informants claus han dit que realitzaven en la seva feina.

Per tal de poder fer una comparació entre els diferents àmbits i obtenir en tots la mateixa proporció amb independència del nombre de persones que van participar en la mostra, oferim la mitjana de respostes per individu⁸¹ (Mitj.)

En la taula 3.4.2 es destaca que dins la funció d'obtenció i gestió de la informació, la tasca que menys es realitza és la d'intercanvi d'informació (17,29%), mentre que les altres tasques apareixen en percentatges semblants.

Taula 3.4.2: Tasques que el TASOC realitza dins la funció d'obtenció i gestió de la informació segons àmbits d'intervenció.

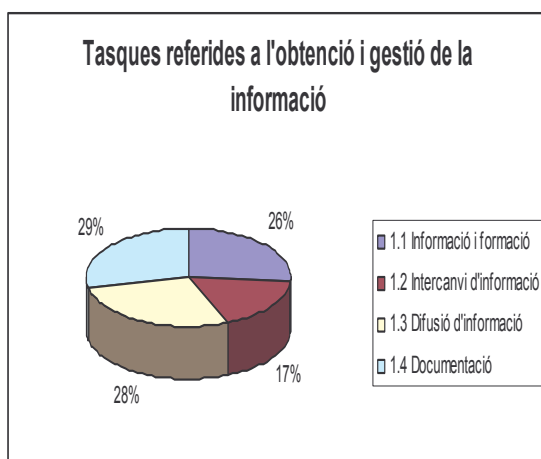
	Àmbit del lleure		Àmbit de la cultura		Àmbit desenvolup. comunitat		Àmbit socioassis-tencial		TOTAL	
	Rec.	Mitj.	Rec.	Mitj.	Rec.	Mitj.	Rec.	Mitj.	Rec.	%
1.1 Informació i formació	9	1,12	16	2,00	7	1,4	3	0,50	35	26,31
1.2 Intercanvi d'informació	11	1,37	6	0,75	5	1,00	1	0,16	23	17,29
1.3 Difusió de la informació	10	1,25	13	1,62	5	1,00	9	1,50	37	27,81
1.4 Documentació	9	1,12	6	0,75	7	1,40	16	2,66	38	28,57
TOTAL	39	4,87	41	5,12	24	4,80	29	4,83	133	100

Comparant entre àmbits d'intervenció, es pot comprovar com el volum de tasques per a l'obtenció i gestió de la informació és semblant per a tots ells. Si s'observa més detalladament, destaca que l'àmbit de la cultura es caracteritza per que requereix més informació i formació que els altres, i també cal fer ressaltar el gran nombre de documentació que diuen generar en l'àmbit de l'assistència socioeducativa, mentre que en aquest mateix àmbit es troben les cotes d'intercanvi d'informació més baixes.

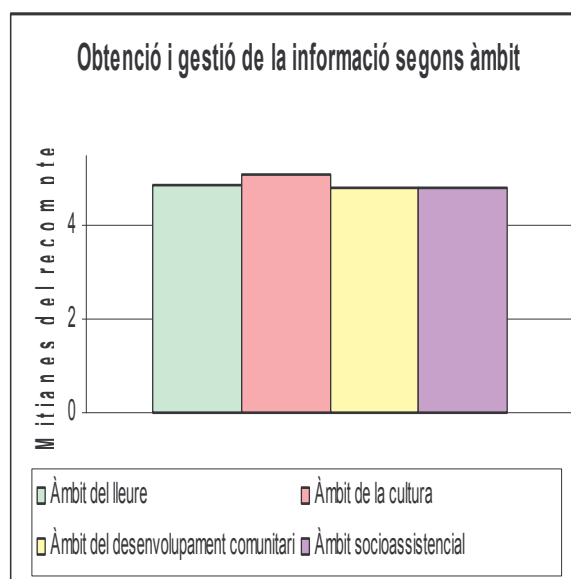
⁸¹ Recordem el nombre de participants per àmbit:

Àmbit de lleure 8 persones, àmbit de la cultura 8 persones, àmbit de desenvolupament comunitari 5 persones, àmbit socioassistencial 6 persones

Gràfic 3.4.1



Gràfic 3.4.2



Segons podem deduir de les dades que proporciona la taula 3.4.3, i que tenim reflectides en el gràfic 3.4.3, dins de la funció socioeducativa o de relació amb els usuaris, la tasca que més es du a terme és la d'assessorament, informació i orientació (27,21%), mentre les que menys es fa és la de mediació (13,60%) i acció formativa i educativa (12,92%).

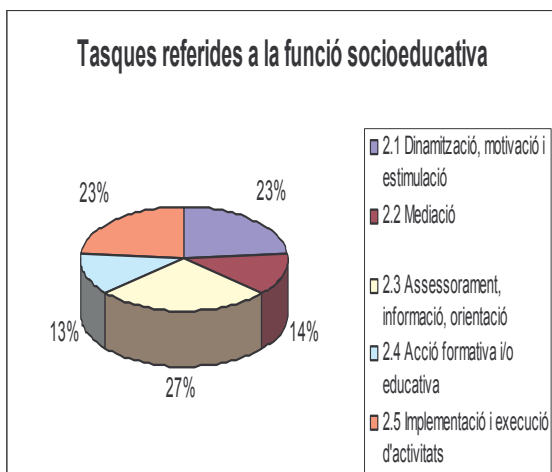
Taula 3.4.3 : Tasques que el TASOC realitza dins la funció socioeducativa o de relació amb els usuaris segons els àmbits d'intervenció

	Àmbit del lleure		Àmbit de la cultura		Àmbit desenvolup. comunitari		Àmbit socioassis-tencial		TOTAL	
	Rec.	Mitj.	Rec.	Mitj.	Rec.	Mitj.	Rec.	Mitj.	Rec.	%
2.1 Dinamització, motivació i estimulació	14	1,75	7	0,87	10	2,00	3	0,50	34	23,12
2.2 Mediació	11	1,37	1	0,125	7	1,40	1	0,16	20	13,60
2.3 Assessorament, informació i orientació	17	2,12	13	1,62	4	0,80	6	1,00	40	27,21
2.4 Acció formativa i/o educativa	8	1,00	0	0,00	8	1,60	3	0,50	19	12,92
2.5 Implementació i execució d'activitats	6	0,75	3	0,37	11	2,20	14	2,33	34	23,12
TOTAL	56	7,00	24	3,00	40	8,00	27	4,50	147	100

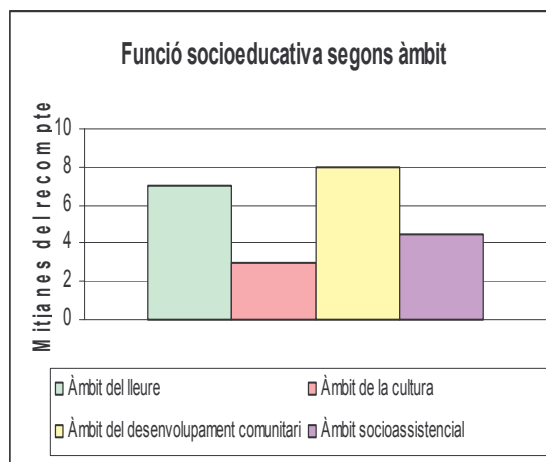
Pel que fa als àmbits, es pot destacar que l'àmbit de la cultura és el que menys relació directa té amb els usuaris (veiem com no fa referència a cap acció educativa o formativa i mínima a tasques de mediació), en contrast amb els àmbits del desenvolupament comunitari o el del lleure. L'àmbit de l'assistència

socioeducativa i de desenvolupament comunitari destaquen pel gran volum de tasques d'implementació i execució d'activitats que duen a terme.

Gràfic 3.4.3



Gràfic 3.4.4



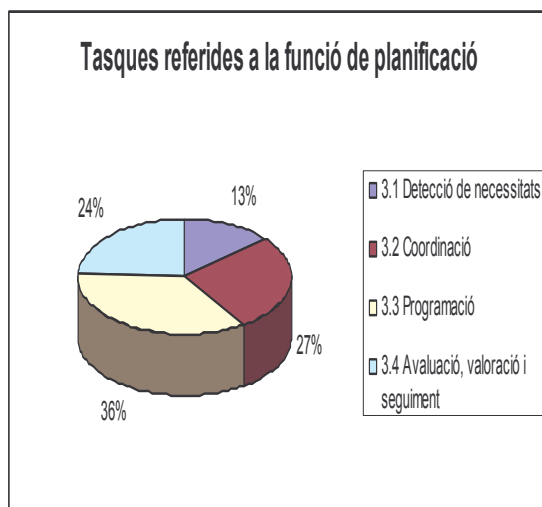
Dins de la funció de planificació s'observa que la tasca que més es realitza és la de programació (35,23%), sent la detecció de necessitats la que menys es realitza (13,33%).

Taula 3.4.4: Tasques que el TASOC realitza dins la funció de planificació segons els àmbits d'intervenció

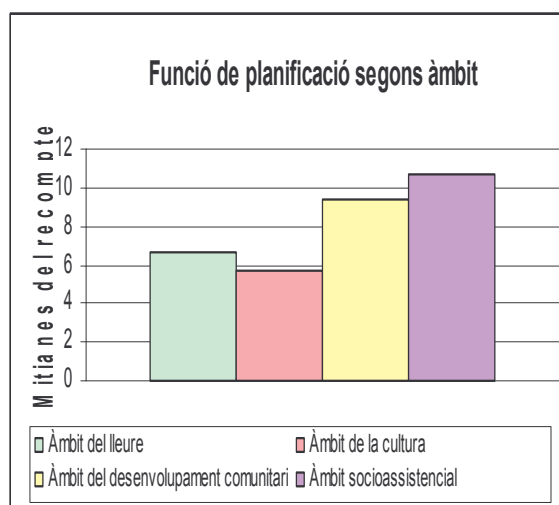
	Àmbit del lleure		Àmbit de la cultura		Àmbit desenvolup. comunitari		Àmbit socioassistencial		TOTAL	
	Rec.	Mitj.	Rec.	Mitj.	Rec.	Mitj.	Rec.	Mitj.	Rec.	%
3.1 Detecció de necessitats	3	0,37	8	1,00	6	1,20	11	1,83	28	13,33
3.2 Coordinació	13	1,62	14	1,75	16	3,20	14	2,33	57	27,14
3.3 Programació	21	2,62	20	2,50	15	3,00	18	3,00	74	35,23
3.4 Avaluació, valoració, seguiment	16	2,00	4	0,5	10	2,00	21	3,50	51	24,28
TOTAL	53	6,62	46	5,75	47	9,40	64	10,66	210	100

Pel que fa a àmbits, el d'assistència socioeducativa juntament amb el del desenvolupament comunitari són els que més planifiquen la seva tasca. Ja si s'observa amb més detall la taula 3.4.4, destaquen els alts nivells de coordinació que realitza l'àmbit del desenvolupament comunitari, i els alts nivells d'avaluació de l'assistència socioeducativa que en ambdós casos passen d'una mitjana de 3. En l'altre extrem, podem destacar la poca detecció de necessitats que fa l'àmbit del lleure, com la poca avaluació per part de l'àmbit de la cultura (que no arriben a una mitjana d'1).

Gràfic 3.4.5



Gràfic 3.4.6



Pel que fa a la funció de gestionar recursos, es pot observar en la taula 3.4.5 que la tasca que més es realitza és la gestió dels recursos materials (29,69%) juntament amb la de recursos econòmics (27,34%). La tasca que gairebé no s'esmenta és la de gestió dels recursos temporals (0,78%).

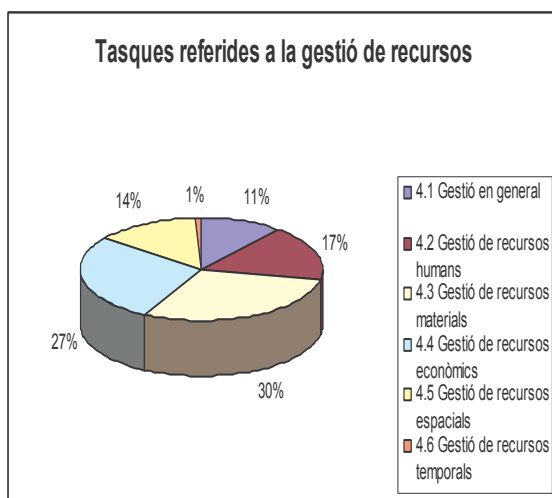
Taula 3.4.5: Tasques que el TASOC realitza dins la funció gestió dels recursos segons els àmbits d'intervenció

	Àmbit del lleure		Àmbit de la cultura		Àmbit desenvolup. comunitari		Àmbit socioassis-tencial		TOTAL	
	Rec.	Mitj.	Rec.	Mitj.	Rec.	Mitj.	Rec.	Mitj.	Rec.	%
4.1 Gestió en general	4	0,50	5	0,62	3	0,60	2	0,33	14	11,93
4.2 Gestió de recursos humans	10	1,25	9	1,12	3	0,60	0	0,00	22	17,19
4.3 Gestió de recursos materials	12	1,50	4	0,50	6	1,20	16	2,66	38	29,69
4.4 Gestió de recursos econòmics	7	0,87	12	0,87	9	1,80	7	1,16	35	27,34
4.5 Gestió de recursos espacials	4	0,50	6	0,75	4	0,80	4	0,66	18	14,06
4.6 Gestió recursos temporals	0	0,00	0	0,00	0	0,00	1	0,16	1	0,78
TOTAL	37	4,62	36	4,50	25	5,00	30	5,00	128	100

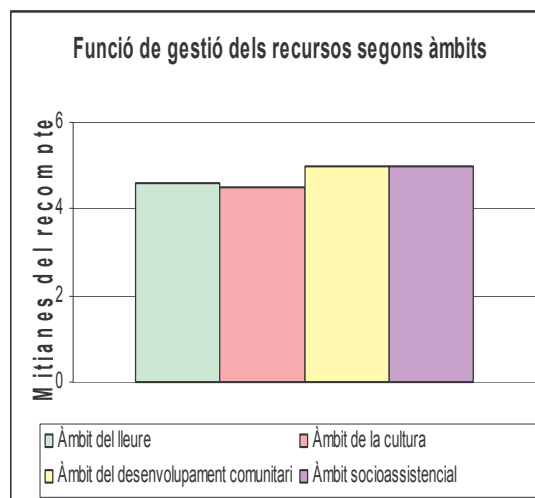
En referència als àmbits, tots quatre porten un volum de gestió semblant (entre 4,5 i 5 de mitjana). Ja si entrem en detalls, podem destacar l'elevada gestió de

recursos materials a que fa referència l'àmbit de l'assistència socioeducativa i la nul·la gestió de recursos humans que fa el mateix àmbit.

Gràfic 3.4.7



Gràfic 3.4.8



En la taula 3.4.6 es recull el recompte de les tasques amb els percentatges respecte totes les funcions per tal de poder-les comparar quantitativament entre sí.

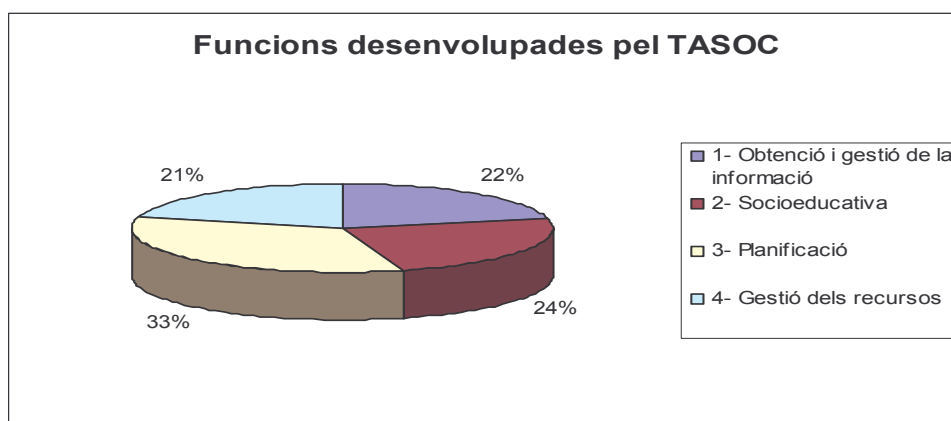
Taula 3.4.6: Resum de funcions i tasques que el TASOC realitza

FUNCIONS	TASQUES	Recompte	Percentatge
1- OBTENCIÓ I GESTIÓ D'INFORMACIÓ	1.1 Informació i formació	35	5,66
	1.2 Intercanvi d'informació	23	3,72
	1.3 Difusió de la informació	37	5,98
	1.4 Documentació	38	6,15
SUBTOTAL	Recompte: 133 Percentatge: 21,5		
2- SOCIOEDUCATIVA O DE RELACIÓ AMB ELS USUARIS	2.1 Dinamització, motivació i estimulació	34	5,50
	2.2 Mediació	20	3,24
	2.3 Assessorament, informació i orientació	40	6,47
	2.4 Acció formativa i/o educativa	19	3,07
	2.5 Implementació i execució d'activitats	34	5,50
SUBTOTAL	Recompte: 147 Percentatge: 23,8		
3- PLANIFICACIÓ	3.1 Detecció de necessitats	28	4,53
	3.2 Coordinació	57	9,22
	3.3 Programació	74	11,97
	3.4 Avaluació	51	8,25
SUBTOTAL	Recompte: 210 Percentatge: 33,9		
4- GESTIÓ DE RECURSOS	4.1 Gestió en general	14	2,26
	4.2 Gestió de recursos humans	22	3,56
	4.3 Gestió de recursos materials	38	6,15
	4.4 Gestió de recursos econòmics	35	5,66
	4.5 Gestió de recursos espacials	18	2,91
	4.6 Gestió dels recursos temporals	1	0,16
SUBTOTAL	Recompte: 128 Percentatge: 20,7		
TOTAL		618	100

Tal com es pot veure a la taula, les actuacions professionals que més duen a terme els TASOC consultats són, en primer lloc tasques de programació, seguides de tasques de coordinació, de tasques d'avaluació i de tasques d'assessorament, informació i orientació. Les que menys realitzen són gestió de recursos temporals, gestió en general, gestió de recursos espacials i l'acció formativa i/o educativa.

Finalment el gràfic 3.4.9 indica el percentatge de cada una de les funcions que realitza el TASOC. No trobem notables diferències entre elles, si més no, podem dir que la funció que més realitza és la de planificació. Les altres tres funcions, mantenen una proporció molt semblant.

Gràfic 3.4.9



4. CONCLUSIONS I DISCUSSIÓ_____

4.1 CONCLUSIONS

A l'inici d'aquesta investigació, s'expliquen les motivacions que han dut a realitzar aquest treball, es justifica la necessitat de realitzar-lo i es defineixen els objectius que l'han guiat. Tot això, orientat per una anàlisi teòrica i contextual, ha portat a desenvolupar un estudi de la realitat.

Després d'haver escoltat, recollit i analitzat la informació proporcionada pels protagonistes, és el moment de relacionar aquests resultats. Així, es podrà retornar una informació elaborada en forma de conclusions amb la intenció que la investigació aportï elements de reflexió per a millorar la situació dels Tècnics Superiors en Animació Sociocultural al mercat de treball de Catalunya.

Els resultats obtinguts mitjançant els diferents instruments de recerca són força congruents. No hi ha hagut contradiccions entre les dades obtingudes, cosa que fa augmentar el nivell de fiabilitat i independència, però sí hem obtingut matisacions que han ajudat a primfilar i a donar llums al sentit d'algunes respostes. El paper del professorat ha estat important per a contrastar les dades obtingudes, fent més objectius i confirmables aquests resultats.

- ▶ **Un col·lectiu jove i majoritàriament femení.** El gruix del col·lectiu dels TASOC en el moment de la investigació és molt jove, se situa entre els 23 i 29 anys. Aquest fet s'explica pel poc temps que fa que estan implementats aquests estudis. Més de les tres quartes parts de la població de TASOC és femenina. Aquesta dada constata la tendència de feminització que està marcant les professions socials. Altres estudis corroboren aquesta tendència com el de Cacho, 1998, Martín, 1999 i Fullana i Pallissera 2008.
- ▶ **Els TASOC es localitzen en el territori de forma desigual,** amb una concentració molt més important a les comarques Barcelonines que en les de la resta de Catalunya. L'evolució de l'Estat del Benestar i la gran concentració de la població en gran ciutats, fa que els projectes d'animació es proposin principalment en zones urbanes que no pas en zones rurals.
- ▶ **Les motivacions per estudiar animació sociocultural són molt variades, però una de les principals és l'accés a estudis superiors, prioritàriament a Educació Social, Magisteri, Treball Social i Psicopedagogia.** Tot i que els informants diuen que l'interès personal vers l'animació és la motivació més important per estudiar el CFGS d'ASC, les percepcions extretes de les entrevistes grupals i sobretot del contrast amb el professorat afirmen que primen altres interessos. El principal és l'accés a altres estudis superiors, un 70% de TASOC van a la universitat en acabar el cicle. Aquesta intenció no és exclusiva del CFGS d'ASC, però sí que en aquest cicle es detecta de forma important (Estudi de la Unitat de relacions Escola-Empresa del Departament d'Educació de la Generalitat de Catalunya). No es poden donar dades de quin percentatge de TASOC acaba estudis superiors degut a que la majoria estaven en període de formació en el moment de respondre al qüestionari. Hi ha alguns estudiants del cicle que arriben sense una bona orientació professional.

- ▶ **És un col·lectiu que arriba al cicle formatiu molt motivat i amb bon bagatge formatiu.** La forma d'accés majoritària al cicle és des del Batxillerat tot i que també s'hi accedeix des del món laboral mitjançant la prova d'accés o des d'estudis de l'antiga FP. Molts pocs alumnes hi accedeixen des de la universitat. Tot i les motivacions per cursar el cicle ressenyades en la conclusió anterior, més de la meitat dels alumnes arriben al cicle amb formacions complementàries relacionades amb l'ASC, principalment amb el diploma de monitor de lleure, cursos de voluntariat o amb el diploma de director de lleure.
- ▶ **No tot és formació i experiència. Els requeriments de l'animador passen també pels trets de la personalitat, les actituds i les aptituds.** L'animador sociocultural ha de tenir una certa predisposició personal i unes habilitats que juntament amb la formació proporcionada i la posterior experiència farà que sigui un bon professional. Tot i això, al tenir diferents àmbits d'acció i diferents funcions, no és difícil que l'animador trobi el seu lloc dins d'aquest camp laboral d'acord amb les característiques personals pròpies.
- ▶ **S'arriba a la formació inicial amb experiència professional prèvia, sobretot en l'àmbit del lleure.** El 80% dels estudiants del CFGS d'ASC arriben als IES amb un cert bagatge d'experiència professional, ja sigui de forma remunerada o com a voluntaris. Aquesta experiència se centra principalment en l'àmbit del lleure, seguit de l'àmbit de la cultura, amb proporcions molt semblants als voluntaris dels remunerats. Aquest fet implica que quasi la quarta part estigui exempt de les pràctiques (Formació en Centres de Treball) i una altra quarta part tingui exempció parcial. No obstant molts estudiants que la tenen exempta la cursen de forma voluntària degut a l'interès que senten per seguir formant-se en àmbits de l'animació que no coneixen, i per a intentar assegurar-se la inserció laboral. L'àmbit on es fa més FCT és en l'àmbit de la cultura.
- ▶ **La Formació en Centres de Treball és una eina clau per a la professionalització dels Animadors Socioculturals.** Ja s'ha vist en l'apartat de metodologia per a la formació d'animadors com diferents autors defensen aquesta part de formació en el món laboral. Tots els participants en la recerca donen suport a la necessitat d'aquesta pràctica i valoren molt positivament el seguiment que des del cicle formatiu se'n fa. L'FCT serveix per a la inserció laboral, tot i que no sempre es dona aquesta circumstància. El professorat té dificultats per inserir els estudiants en pràctiques en els museus. No podem establir una relació directa entre l'àmbit que es cursa l'FCT i l'àmbit en que s'acaba treballant. L'àmbit que més manté aquesta relació és el de l'assistència socioeducativa (un 40%), però per exemple en l'àmbit cultural només un 6,5% dels que han fet FCT en aquest àmbit hi acaben treballant (quan, com s'ha dit, és l'àmbit on s'hi fa més FCT).
- ▶ **Molt satisfets de la formació rebuda en el cicle formatiu.** Majoritàriament els TASOC estan molt satisfets de la formació rebuda en el cicle, ja sigui de caire conceptual, procedimental i actitudinal (tots passen del 80% de satisfacció). Els TASOC que estan més satisfets en tots tres aspectes són

els que provenen de l'IES Guillem Catà i de l'IES Vidal i Barraquer. Hi ha crítiques a la formació del professorat dels primers anys de creació del cicle i a la inestabilitat dels equips docents. Es valora molt la metodologia que majoritàriament s'empra d'educar en els valors, fomentar el treball en equip, apropament a la realitat, treballar per projectes, i participar en la comunitat més propera. El professorat té dificultats degut a la rigidesa de l'organització escolar per a dur a terme aquest tipus de metodologia. Els TASOC que treballen en l'àmbit del desenvolupament comunitari són els més satisfets de la utilitat de la formació rebuda (el 100%), sent l'àmbit de l'assistència socioeducativa el que no els ha estat tan útil la formació inicial, sobretot pels que treballen amb col·lectius específics. El currículum del cicle és adequat a les necessitats formatives dels TASOC.

- ▶ **Un col·lectiu molt ocupat però només la meitat tenen feina del que han estudiat.** El 92,4% dels TASOC estan treballant, dels quals estudia i treballa a la vegada un 40,6%, solament un 1,6% no treballa ni estudia. Aquestes són molt bones dades d'ocupació, però crida l'atenció que només la meitat dels TASOC treballen en animació sociocultural o àmbits relacionats. L'alta ocupació determina un col·lectiu molt ben format, amb unes bones capacitats clau que els fan polivalents per a treballar en altres professions. Hi ha certes causes (les veiem més endavant) que fa que no s'insereixin laboralment en allò en que s'han format durant dos anys, provocant una indesitjable pèrdua de rendibilitat social.
- ▶ **Els TASOC que tenen més altes quotes d'inserció són els que posseeixen una formació complementària al cicle i els que provenen de la prova d'accés.** Els estudiants que provenen de la prova d'accés (molts dels quals venen del món laboral) i els que provenen de la universitat són els que tenen més altes quotes d'inserció laboral en ASC, probablement per que tenen més motivació que d'altres en buscar feina. També s'insereixen més fàcilment aquells que entren al cicle havent fet algun tipus de formació relacionada amb l'animació i els que han realitzat estudis posteriors al cicle. Els IES que tenen més inserció de TASOC en ASC o àmbits relacionats són l'IES Salvador Seguí i l'IES Vidal i Barraquer, ambdós amb un 60,5%.
- ▶ **El recurs principal per a l'ocupació dels TASOC és presentant el currículum als possibles llocs de treball i el boca-orella.** Els TASOC difícilment utilitzen els recursos que els ofereixen els organismes oficials per a l'ocupació. Segons els enquestats, les borses de treball dels IES tampoc no funcionen, tot i que sorgeixen moltes veus en les entrevistes grupals que informen d'haver trobar feina mitjançant el propi IES. La inserció laboral a partir de la Formació en els Centres de Treball és de l'11%.
- ▶ **Hi ha força oferta de feina d'animació però en alguns casos, les condicions laborals són precàries.** Tal i com indiquen totes les prospeccions del sector, l'animació sociocultural és un bon nínxol d'ocupació, sobretot en l'àmbit del lleure i de cada cop més en l'àmbit de l'assistència socioeducativa. Hi ha una bona oferta laboral però que no sempre és coberta pels TASOC, i en molts casos és rebutjada degut a les

minses condicions laborals que s'ofereixen. El bon potencial ocupacional permet als TASOC dues coses:

- Anar canviant de feina sovint fins trobar unes millors condicions laborals, cosa que perjudica l'estabilitat dels equips i la continuïtat dels programes.
- Poder escollir feines que permeten al TASOC continuar estudiant i treballar a la vegada.

- ▶ **Temporalitat en els contractes i jornades a temps parcial.** El tipus de contractació més usual és el de contracte fix o indefinit (36%) i el d'obra i servei (29%) que es dona de forma equilibrada en tots els sectors. No hi ha diferències significatives en els tipus de contractes per als diferents àmbits, sent l'àmbit de l'assistència socioeducativa el que gaudeix de contractació lleugerament més estable. La meitat de TASOC treballen a mitja jornada o a hores. De fet, la mateixa naturalesa de la feina requereix que en molts equipaments no sigui necessària una jornada contínua d'aquest professional (es treballa majoritàriament en temps lliure de les persones i aquest és un temps determinat que a més en certes èpoques de l'any és molt i en d'altres és molt poc).
- ▶ **No hi ha un bon reconeixement econòmic.** Tot i que en els qüestionaris trobem que més de la meitat de TASOC se senten satisfets amb el seu sou, és l'aspecte que menys satisfà de la feina dels animadors. En les entrevistes grupals escoltem moltes veus sobre el poc reconeixement econòmic que té la seva tasca, sobretot des de l'àmbit de l'assistència socioeducativa i des de l'àmbit de la cultura. La major insatisfacció amb el sou ve des del sector privat, sent els que treballen a l'administració pública els més satisfets. Els contractats com a fix-discontinuu són els que estan més satisfets amb el sou i els contractes eventuals són el més insatisfets.
- ▶ **Les categories professionals amb que són contractats els TASOC no acostumen a estar d'acord amb les funcions i responsabilitats que requereixen ni amb la formació rebuda.** El fet que en el mercat laboral existeixin multitud de categories professionals diferents junt amb el fet del gran desconeixement que els contractants tenen de la formació i titulacions que es requereix per a cada lloc de treball, comporten uns desajusts importants en les contractacions. Aquest fet desanima enormement el TASOC i fa que tingui una percepció d'inutilitat dels estudis que ha realitzat.
- ▶ **Hi ha molta mobilitat en els equips de treball.** La temporalitat en els contractes, les jornades a temps parcial, el poc reconeixement econòmic, fan que el TASOC vagi canviant de feina sovint, cercant millors condicions laborals i millores en el salari. Això provoca molta mobilitat en els equips de treball que fa que no hi hagi continuïtat seriosa en la tasca. Tot i aquesta característica de la feina que comporta una certa precarietat laboral, hi ha una satisfacció generalitzada en l'horari de treball, sobretot en els que treballen en el tercer sector.

- ▶ **Gairebé el 100% dels TASOC treballen per compte d'altres i la meitat ho fan en el primer sector, principalment amb població infantil i juvenil.** El TASOC no es planteja la possibilitat de muntar una cooperativa ni una empresa de serveis, fins i tot es perceben com a innecessaris els mòduls que formen en aquestes competències. El professorat pensa de forma contrària. Creu que precisament el TASOC hauria de crear cooperatives i empreses de serveis per tal d'oferir-los al primer sector. L'Estat del Benestar, la Democràcia Cultural i la bonança econòmica, han propiciat que aquests darrers anys l'administració pública engegués molts projectes d'animació sociocultural. els TASOC s'han anat situant laboralment en el primer sector i sobretot en les zones urbanes. Expressen que prefereixen treballar a l'administració pública per la seguretat que representa. El segon sector, o sigui, l'empresa privada és el que menys n'ocupa i només un sol TASOC expressa haver muntat empresa pròpia. En el sector associatiu en treballen el 30%, gairebé tots en zona urbana i dirigits principalment a col·lectius específics i adults. En aquests darrers anys també s'ha donat molta empenta a projectes que tenen el seu punt de mira els infants i s'han dissenyat noves polítiques de joventut, en conseqüència, aquesta població és la que en aquests moments està ocupant més TASOC. L'envelliment de la població ha portat a engegar nous projectes dedicats a la Gent Gran, aquesta població es defineix com a un nou filó d'ocupació, és emergent en zones rurals i com a projectes des del segon sector.

- ▶ **L'àmbit del lleure i el de l'assistència socioeducativa són els que més TASOC ocupen.** La major part d'atenció a la població infantil i juvenil es dona dins de l'àmbit del lleure, que és en el que més TASOC hi ha treballant, una tercera part. La mateixa proporció d'ocupació es dona en l'àmbit de l'assistència socioeducativa amb població principal de gent gran i col·lectius específics. La tercera part restant queda repartida entre l'àmbit cultural i l'àmbit del desenvolupament comunitari. És de destacar que la meitat de TASOC que treballen en l'àmbit de l'assistència socioeducativa tenen una titulació universitària, cosa que no es dona en els altres àmbits. Aquest fet indica que per aquests llocs de treball es demanen altres formacions més properes, possiblement, a l'educació especialitzada que no pas a l'animació sociocultural.

- ▶ **Les funcions que realitza el TASOC les podem concretar en quatre: obtenció i gestió de la informació, funció socioeducativa o de relació amb els usuaris, planificació i gestió dels recursos. La major part del temps de treball es dedica a l'atenció als usuaris.** Dins de cadascuna d'aquestes funcions trobarem diferents tasques que hi van associades, i, dins d'aquestes, les accions (veure quadre 3.1). Aquestes tasques són més tècniques que les que descriuen altres autors en estudis anteriors (Quintana, 1993 i De Miguel 1995). Les funcions que es realitzen en els diferents àmbits no difereixen excessivament, sobretot pel que fa a l'obtenció i gestió de la informació, a la planificació i a la gestió dels recursos. En la que més diferència es pot trobar és en la funció socioeducativa (en la qual l'àmbit cultural té poc contacte directe amb les persones). Aquestes funcions que realitza el TASOC no difereixen de les funcions que realitzen els Educadors Socials. El temps dedicat a les

diferents funcions varia depenent de l'àmbit d'intervenció. Qui ocupa més temps en intervenció directe és l'àmbit del lleure i el de l'assistència socioeducativa. En avaluació s'ocupa una mitjana del 10% del temps de treball.

- ▶ **Els animadors sociocultural se senten molt gratificats en el seu treball.** És una feina en la qual agrada molt la **tasca desenvolupada** amb alts percentatges de satisfacció en tots els sectors i àmbits de treball, els TASOC menys satisfets amb la tasca que realitzen són els que treballen a l'empresa privada, sent l'àmbit de la cultura el menys satisfet. La **relació amb els usuaris** també és molt grata arribant al 100% de satisfacció en l'àmbit del desenvolupament comunitari i el de l'assistència socioeducativa. La relació amb **l'equip amb que es treballa** també és excel·lent, només un 5% n'està insatisfet.
- ▶ **Es requereix una important preparació pel treball en equip.** Tot i que hi ha algunes ocupacions que fan que el TASOC treballi sol, la majoria d'ells treballen en equips multidisciplinars, principalment al costat d'Educadors Socials, de Treballadors Socials i de Monitors. Aquest fet fa necessari que d'antuvi, cadascú tingui clar l'àmbit de treball, les funcions, la definició de competències i les responsabilitats a desenvolupar, doncs es palesa certa indefinició en les professions socioeducatives. Possiblement en el moment de la pràctica hi ha acords dels límits de les diferents accions personals no obstant la indefinició provoca confusió entre els usuaris, empreses del sector, institucions i, fins i tot, a la pròpia administració.
- ▶ **El col·lectiu de TASOC té necessitat d'associar-se.** El fet que el 38% de TASOC que treballen en ASC estiguin afiliats a alguna associació professional, palesa aquesta necessitat del col·lectiu, probablement fomentada per la precarietat laboral que s'ha detectat. Aquests resultats indiquen una bona consciència associativa que contrasta amb els resultats de Cacho (1998) que en el seu estudi detecta només el 15% d'Educadors Socials associats. El grau d'associacionisme d'un col·lectiu és una de les característiques que influeix en el seu procés de professionalització.
- ▶ **Encara es fa poc treball en xarxa.** Sorprenentment es descriu un col·lectiu que participa poc en intercanvis d'experiències i que fa poc treball en xarxa, tan important en totes les professions, especialment en les de caire social. Els que menys treballen en xarxa són els de l'àmbit de l'assistència socioeducativa i el que més xarxa fan són els de l'àmbit de la cultura. No hi ha diferències remarcables per sectors. La participació en espais virtuals és mot poca, no arriba al 6%.
- ▶ **Els TASOC prefereixen formar-se mitjançant estudis superiors que els proporcionin una titulació que no pas en aspectes puntuals que millorin el treball quotidià com cursos i jornades.** Ja s'ha assenyalat que un 34,6% dels TASOC estudia i treballa a la vegada. Aquesta formació és referida a estudis superiors, la majoria dels quals cerca una titulació universitària. L'àmbit de treball dels TASOC que té més universitaris és l'àmbit de l'assistència socioeducativa, ja que molts d'ells a la vegada són

Educadors Socials o Treballadors Socials. Fora d'aquests estudis, la meitat dels TASOC que treballen en ASC segueixen formant-se en més de 30h a l'any en aspectes puntuals que requereixen per a desenvolupar millor la seva tasca. No hi ha diferències significatives entre les hores destinades a la formació i l'àmbit o sector on es treballa, tots empren percentatges similars de temps en formació. De manera que el temps que s'empra en la formació permanent és un factor d'opció o necessitat personal i no té relació amb el tipus de treball o el lloc on es treballa.

- ▶ **Les principals necessitats de formació dels TASOC fan referència a la intervenció directa.** Com ja s'ha dit, la intervenció directa és on el TASOC ocupa la major part del temps de treball, de manera que les necessitats formatives tenen relació amb aquesta intervenció directa. La mediació en la gestió de conflictes i l'adquisició de recursos per a l'educació en el temps de lleure (tallers) i per a la participació i dinamització dels grups són les necessitats formatives més sol·licitades. L'actualització en noves tecnologies també és requerida per aquests professionals.
- ▶ **En aquests moments el TASOC està en la fase de coneixement i reconeixement públic.** Encara hi ha poc reconeixement social dels estudis i de la professió. Cal fer una tasca de pedagogia important tant des del Departament d'Educació com des de les organitzacions professionals dirigida a les empreses, sindicats, institucions i a la societat civil en general. El TASOC ha de creure en la seva feina i s'ha de fer valdre al costat de les altres professions socials

4.2 CARACTERÍSTIQUES DELS DIFERENTS ÀMBITS DE L'ANIMACIÓ

A continuació es presenten les conclusions obtingudes a partir de l'estudi de les característiques de la formació, la inserció i les condicions laborals per a cadascun dels diferents àmbits de l'animació sociocultural.

4.2.1 Característiques de l'àmbit del lleure

- ▶ **Els estudiants que cursen el CFGS d'ASC estan interessats principalment en aquest àmbit de l'animació.** La majoria (el 60%) de les persones que estudien el CFGS d'Animació Sociocultural arriben a aquests estudis amb una formació prèvia molt lligada a l'àmbit del lleure, principalment havent obtingut el diploma de monitor de lleure (el 40%) o el diploma de director de lleure. També altres cursos que han realitzat tenen relació amb aquest àmbit entre els que destaquen cursos de ludotecaris, o monogràfics de jocs, cançons, danses o teatre. Un cop acabats els estudis del cicle, no se segueixen realitzant els cursos per a l'obtenció del diploma de monitor donat que amb l'obtenció de la titulació de Tècnic Superior en Animació Sociocultural s'assimila a la de monitor d'activitats de lleure infantil i juvenil. En alguns casos se segueix cursant el curs per a l'obtenció del diploma de director de lleure i també cursos relacionats amb la joventut (polítiques de joventut, participació, informació...)
- ▶ **Els estudiants que cursen el CFGS d'ASC tenen experiència professional prèvia principalment en l'àmbit del lleure.** El 65% de les persones que estudien en CFGS d'Animació Sociocultural han treballat en l'àmbit del lleure, ja sigui de forma voluntària o de forma remunerada. Trobem el mateix percentatge de persones que ho han fet de forma voluntària que les que hi han treballat cobrant. Degut a que ja hi ha una important experiència en aquest àmbit, a l'hora d'escollir el lloc on cursar la Formació en Centres de Treball, es prefereix provar àmbits nous i en aquest cas l'àmbit del lleure queda posicionat en segon lloc darrera de l'àmbit de la cultura.
- ▶ **L'àmbit del lleure és on hi ha més inserció laboral.** La dinamització del lleure juvenil, els punts d'informació i les campanyes d'oci alternatiu promogudes per l'administració pública, són els principals motors d'ocupació. El lleure infantil i juvenil (casals, ludoteques, esplais, cases de colònies) és el segon factor d'ocupació, seguit de les activitats educatives i de lleure en centres escolars.
- ▶ **Els programes i projectes de lleure estan dirigits majoritàriament a infància i joventut.** Aquests sectors d'edat són els que més temps lliure disposen. És en el temps de lleure on es proposa la intervenció educativa en aquesta població durant els períodes de vacances, els caps de setmana, les activitats extrascolars, la inclusió de l'anomenada sisena hora a les escoles o la revalorització de l'oci nocturn. La tasca realitzada amb la

població infantil i sobretot juvenil és la que produeix major satisfacció, però per altra banda...

- ▶ **L'acció directa amb joves i nens és la que crea més desgast.** Els TASOC que estan treballant en l'àmbit del lleure són de la opinió que no es pot estar durant massa temps actuant a primera línia amb aquesta població, per que desgasta molt. Creuen que aquest tipus de tasca té data de caducitat i no s'hi veuen treballant-hi més enllà dels quaranta anys. Fer participar i motivar la joventut és una de les tasques més difícils a que s'enfronten cada dia.
- ▶ **La contractació en l'àmbit del lleure la fa principalment l'administració pública i es concentra en zones urbanes.** Les polítiques de joventut desenvolupades aquests darrers anys pels poders públics amb la finalitat d'afavorir la participació de la joventut en el desenvolupament social, econòmic i cultural han desencadenat multitud de projectes tant des de l'administració autonòmica com, i sobretot, de la local. Si bé les actuacions s'han fet per tot el territori de la ma d'ajuntaments i Consells Comarcals, el volum de contractació se centra en la zona urbana principalment. No obstant aquesta prevalença del sector públic en els projectes de lleure, trobem una important presència del segon i tercer sector.
- ▶ **L'àmbit del lleure és el que té contractat menys TASOC amb titulació universitària.** Com ja s'ha dit els estudiants d'aquest cicle formatiu estan interessats principalment en l'educació en el lleure. Això fa que les persones que no continuen estudis universitaris i que acaben la seva formació en el cicle s'insereixin preferentment en aquest àmbit de l'animació.
- ▶ **La funció que més es realitza en l'àmbit del lleure és la socioeducativa o de relació amb els usuaris i dins aquesta funció les tasques d'assessorament, informació i orientació.** Cal destacar també que es detecta que els TASOC que treballen en aquest àmbit realitzen poca detecció de necessitats.

4.2.2 Característiques de l'àmbit de la cultura

- ▶ **L'àmbit de l'animació cultural és el que té menys inserció laboral, no obstant és l'àmbit majoritari a l'hora de cursar la Formació en Centres de Treball.** Aquesta és una dada força interessant en el sentit que si bé és l'àmbit on més TASOC es formen durant el període de pràctiques (un 35%), no hi ha una resposta directa pel que fa a la inserció laboral (només un 11,7%). Això indica que tot i havent-hi un elevat interès per part dels animadors socioculturals en la professionalització en aquest àmbit, a l'hora de treballar-hi no s'insereixen com seria d'esperar i aquest fet es pot donar per tres causes principals:
 - saturació en el mercat laboral i no es creen nous llocs de treball
 - els llocs de treball que es van creant són ocupats per altres perfils professionals

- la funció que menys realitzen és la socioeducativa. Conseqüentment, com que no fan una atenció directa, amb pocs professionals es pot atendre necessitats de gran volum de població.

- ▶ **La contractació en l'àmbit de la cultura es fa gairebé tota des de l'administració pública i en zona urbana.** No s'ha detectat cap lloc de treball des de l'empresa privada i és a l'administració local, principalment en els ajuntaments, on es contracten els TASOC. Els projectes culturals es concentren a les ciutats deixant les zones rurals amb molt poca intervenció en aquest àmbit.

- ▶ **El tipus de població amb la que es treballa és el públic adult i les comunitats.** Tot i que l'animació cultural va dirigida a tot tipus de públic, els projectes es desenvolupen dirigint-los prioritàriament a les comunitats (enteses com a grups socials amb vincles territorials i de convivència) i en especial al públic adult.

- ▶ **La gestió d'equipaments socioculturals és la que ocupa més TASOC dins d'aquest àmbit.** El tipus d'equipaments que es gestionen són cases de cultura, clubs i ateneus. També es gestiona i es dona suport a la producció tècnica de festes i espectacles i es gestionen les activitats en equipaments culturals tals com biblioteques, museus, jaciments arqueològics, patrimoni monumental, espais naturals...

- ▶ **La funció que més es realitza en l'animació cultural és la de planificació i la que menys és la socioeducativa.** Les tasques que més es duen a terme des de l'animació cultural són: cerca d'informació i formació per a realitzar la pròpia tasca, difusió de la informació, programació, coordinació i l'assessorament i informació als usuaris. Es fa molt poca tasca socioeducativa, amb poc contacte amb grups i individus. El temps dedicat a l'atenció directe és molt poc en comparació amb els altres àmbits. Contràriament al que es pot esperar, és l'àmbit que menys avaluació i seguiment realitza. Es percep com un àmbit que requereix molta creativitat i que la gestió és el més desagraït degut a la burocràcia que comporta, tot i que comparativament és dels que menys documentació elabora.

- ▶ **Els TASOC que treballen en l'àmbit de la cultura són els menys satisfets.** Des d'aquest àmbit es recullen els més baixos índex de satisfacció pel que fa a la tasca realitzada, a la relació amb els usuaris i als ingressos salarials. No obstant, és on més estabilitat s'evidencia. Pel que respecta a la baixa satisfacció amb el sou es destapa un fet a ressaltar. Hem dit que l'àmbit de la cultura està íntegrament en mans de l'administració pública, i també que la màxima satisfacció en els sous la trobem en els TASOC que treballen en aquesta administració. De tot això podem deduir que gairebé tots els TASOC que treballen en el primer sector i que estan insatisfets amb el sou són de l'àmbit cultural. Degut a la formació que han rebut, els TASOC tendeixen a actuar guiant-se amb polítiques que fomenten els processos de participació i expressió que comporta la Democràcia Cultural. Per contra, des del món laboral se'ls

exigeix més gestió que no pas animació. Probablement aquest fet sigui el que produeix una insatisfacció generalitzada en aquest àmbit.

- ▶ **L'àmbit de l'animació cultural és el que té més necessitats d'especialització formativa.** Els altres àmbits de treball aprecien la formació generalista que proporciona el cicle, tot i que necessiten recursos concrets. Des de l'àmbit de l'animació cultural es debat el tema de l'especialització en gestió cultural. Alguns dels animadors socioculturals que es volen dedicar a l'àmbit de la cultura segueixen formació mitjançant màsters i títols d'Especialista Universitari en gestió cultural que són oferts per diferents universitats.
- ▶ **Els TASOC que treballen en cultura són els que més treballen en xarxa.** Potser el fet de sentir-se amb més necessitats d'especialització, fa que siguin els que més contactes laborals tenen entre sí, tot i que no hi ha diferències significatives entre les relacions que mantenen els TASOC que treballen en els altres àmbits de l'animació sociocultural.

4.2.3 Característiques de l'àmbit del desenvolupament comunitari

- ▶ **El desenvolupament comunitari és l'àmbit on es cursa menys FCT.** Probablement sigui l'àmbit més desconegut per part dels alumnes que arriben al cicle formatiu. Un indicatiu és que hi ha molt pocs alumnes que han tingut experiència professional anterior a cursar el cicle en aquest camp. El fet que el crèdit de Desenvolupament Comunitari s'acostumi a cursar a segon curs, també fa que l'alumne que ha de començar les pràctiques no esculli aquest àmbit de treball per que no ha tingut suficient temps per a conèixer-lo i s'hi pot sentir insegur.
- ▶ **Hi ha poca inserció laboral en aquest àmbit.** El desenvolupament comunitari té una mica més d'inserció laboral que l'àmbit cultural, però no arriba al 15% dels TASOC que estan treballant. La intervenció en plans comunitaris i d'entorn, els projectes de participació ciutadana i la gestió en els Centres Cívics són els llocs de treball prioritaris en aquest àmbit. Tota aquesta intervenció es fa prioritàriament en zona urbana deixant la zona rural amb molts pocs projectes d'aquest àmbit, si més no en projectes que no hi participen els TASOC.
- ▶ **El desenvolupament comunitari es treballa per un igual des del primer com del tercer sector.** Només trobem un TASOC treballant en l'empresa privada, mentre que hi ha un equilibri dels projectes duts a terme tant pel sector públic com per iniciatives de la societat civil, principalment des del món de l'associacionisme. Al públic que prioritàriament s'adrecen els projectes és el públic adult i lògicament a les comunitats.
- ▶ **Els TASOC que treballen en l'àmbit del desenvolupament comunitari són els més satisfets es tots els aspectes.** Trobem taxes del 100% de satisfacció amb la relació amb els usuaris i amb la utilitat que han tingut els

estudis del cicle formatiu per a poder desenvolupar la seva tasca. També són el més satisfets amb el sou i amb la tasca que desenvolupen.

- ▶ **Les funcions que més es duen a terme des d'aquest àmbit són la funció socioeducativa y la planificació.** Dins la funció socioeducativa són els que implementen i executen més activitats, com els que necessiten dinamitzar i motivar més els grups. Dins de la funció de planificació les tasques que més es realitzen són la de coordinar i la de programar.

4.2.4 Característiques de l'àmbit de l'assistència socioeducativa

- ▶ **Hi ha poca professionalització inicial en aquest àmbit.** L'àmbit de l'assistència socioeducativa és l'àmbit on menys experiència professional es té abans de començar el cicle. Aquesta experiència ha estat adquirida en proporcions semblants els que hi han estat treballant de forma remunerada dels que hi han treballat com a voluntaris. També és un àmbit on hi ha poc desig de fer-hi l'FCT. Si el poc desig de fer l'FCT en l'àmbit del desenvolupament comunitari l'atribuïem al desconeixement de l'àmbit de treball a l'hora de començar les pràctiques, aquí l'atribuïm al desconeixement dels col·lectius amb els que es treballa. En el currículum del cicle no hi ha un crèdit específic per al treball amb gent gran o amb col·lectius específics i moltes vegades aquest desconeixement fa tirar enrere a l'hora de fer l'FCT en aquest àmbit.
- ▶ **És l'àmbit on hi ha més inserció laboral dels TASOC que hi han cursat l'FCT.** Si dèiem en la conclusió anterior que s'hi fa poca FCT per desconexença dels col·lectius, estem en condicions d'afirmar ara que qui hi ha cursat l'FCT, en un 40% acaba treballant-hi. Aquesta dada indica que un cop conegut l'àmbit de treball i els col·lectius als quals s'adreça la intervenció mitjançant les pràctiques, agrada molt la tasca que s'hi du a terme i els TASOC acaben inserint-se preferentment en aquest àmbit.
- ▶ **A l'assistència socioeducativa és l'àmbit on hi treballen més TASOC amb titulacions universitàries.** El 44% de TASOC que treballen en aquest àmbit tenen titulació universitària. El fet que existeixi a la universitat formació directament relacionada amb aquest àmbit de treball (Educació Social) fa que molts TASOC que s'hi han interessat segueixin estudis universitaris.
- ▶ **Després del lleure és l'àmbit que més TASOC contracta.** Amb un percentatge de contractats molt proper al del lleure, 32,5% l'àmbit socioeducatiu és el segon filó d'ocupació. A les residències de gent gran és on trobem més quantitat de llocs de treball ocupats per TASOC, seguit per tasques relacionades amb la inserció social de col·lectius específics (immigració, drogodependències, presons, persones discapacitades...), també hi ha TASOC en protecció i tutela de menors. És difícil poder distingir si la contractació d'aquests professionals es fa per la titulació de Tècnic Superior o per la titulació universitària que gairebé la meitat posseeixen.

- ▶ **La contractació de TASOC en l'àmbit de l'assistència socioeducativa està repartida entre els tres sectors amb proporcions semblants.** És l'única àmbit on es dona aquesta circumstància, tot i que el sector de l'empresa privada és el més fluix en contractació. Degut a la concentració de la població en zona urbana, és en aquesta zona on hi trobem més llocs de treball.
- ▶ **És l'àmbit amb més estabilitat contractual però més descontents amb el salari.** El 40% de contractes són fixos o indefinits, no obstant i això és l'àmbit amb més insatisfacció amb el sou, sobretot per part dels que treballen a l'empresa privada. Aquest descontent amb els sous del segon sector ja el recull Cacho l'any 1998 i després de deu anys, se segueix en la mateixa línia.
- ▶ **La funció que més es realitza des de l'assistència socioeducativa és la de planificació.** Dins d'aquesta funció les tasques que més realitzen els TASOC són avaluació, valoració i seguiment, programació i coordinació. Altres tasques que realitzen formen part d'altres funcions, aquestes són: molta documentació, gestió de recursos materials i també la implementació i execució d'activitats amb els usuaris. Com veiem es realitzen tasques que requereixen moltes hores fora de l'acció directe, cosa que està poc compresa per altres membres dels equips amb que treballen, tal i com ho expressen en les entrevistes grupals.
- ▶ **Els TASOC que treballen en l'àmbit de l'assistència socioeducativa no estan plenament satisfets amb la utilitat dels estudis realitzats.** Tot i que les taxes de satisfacció amb la utilitat dels estudis realitzats són altes, és l'àmbit que més percentatge d'insatisfacció es detecta (un 28%). Probablement això ve donat per que en els estudis del CFGS d'ASC no es fa un especial èmfasi amb els col·lectius específics si no que la formació que es dona és per a la participació dels col·lectius des d'aquest món de les llibertats que hem descrit en el marc teòric que no pas des del món de les necessitats. Ja hi ha altres cicles formatius més especialitzats en aquests col·lectius com ara el CFGS d'Integració Social. No obstant i això en molts centres formatius s'ha creat un crèdit que treballa específicament l'animació per a la gent gran, atesa la detecció de necessitats de formació en aquest camp que ve donada per la demanda del mercat laboral de l'entorn més immediat.

4.3 DUES RECERQUES, DUES PROFESSIONS: DISCUSSIÓ

Coincidint en el temps, mentre s'elaborava la present tesi es duia a terme un estudi sobre el perfil professional i la inserció laboral dels educadors socials (ES d'ara endavant), el qual ja hem esmentat en l'apartat 1.5.4. Aquest estudi s'ha realitzat des de la Universitat de Girona, coordinat per les professores Judit Fullana i Maria Pallissera i ha estat publicat l'estiu del 2008. No es podria acabar aquesta tesi sense dedicar un apartat destinat a comparar els resultats obtinguts en ambdues recerques per tal de veure les similituds i les diferències de la inserció i els perfils laborals d'aquests dos professionals.

Com és lògic, no coincideixen totes les variables a estudiar i algunes de les que coincideixen estan mesurades amb indicadors o amb paràmetres que fan difícil la comparació. De manera que només farem esment d'aquelles que clarament estudien la mateixa dimensió.

A l'hora de comparar les dades obtingudes en ambdues recerques, haurem de tenir certa cautela en el sentit que hem de recordar que a les comarques gironines fins el curs 2008-2009 no hi ha hagut formació de TASOC. Això fa que tots els llocs de treball relacionats amb l'animació sociocultural que requereixin com a mínim un nivell III de qualificació professional, són ocupats per ES, al no haver-hi altres professionals com els TASOC inserits en el món laboral⁸². Salvant això, són moltes les característiques que comparteixen les dues professions i podem dir que l'evolució d'ambdós perfils professionals ha seguit camins paral·lels, tant en el procés d'inserció com en les característiques de l'ocupació.

Es percep una feminització molt important d'ambdós col·lectius, tot i que hi ha més percentatge d'homes en els estudis del cicle d'animació sociocultural que en els de la diplomatura. Tant en un col·lectiu com en l'altre, detectem alts percentatges de persones que mentre estan estudiant, treballen en tasques relacionades amb allò que estudien. Ambdós col·lectius arriben als estudis amb formació anterior relacionada amb allò que estan estudiant.

Curiosament també es coincideix en que la majoria d'estudiants fan les pràctiques en l'àmbit que menys inserció laboral té (l'assistència primària en els casos dels ES i l'àmbit cultural en el cas dels TASOC). Coincideix que ambdós àmbits estan en mans majoritàriament del sector públic. Podríem dir que durant la formació del pràcticum es vol experimentar el lloc de treball que es considera ideal i que a la realitat serà difícil d'accedir-hi.

La majoria d'experiències laborals prèvies als estudis en ambdues professions estan relacionades amb el món de la infància i joventut i del lleure. Aquest àmbit laboral també és el que un cop acabats els estudis, ocupa més TASOC i més ES.

Una altra coincidència és que ni uns ni altres utilitzen els organismes oficials de cerca de feina, i que principalment la troben mitjançant coneixences o

⁸² Tot i que si que hi trobem algun TASOC que s'ha format fora de les comarques gironines.

lliurament de currículums. La segona via d'accés a la feina és mitjançant les pràctiques fetes en els estudis, amb un 20% pels ES i un 11% pels TASOC.

Es fa difícil comparar les característiques de contracte ja que en la recerca de la inserció dels ES se'ls demana els tipus de contracte que tenien en la primera feina, mentre que als TASOC se'ls demana de la feina actual. Tenint en compte aquesta diferència, podem dir que els contractes que més abunden són els laborals temporals (per obra i servei o eventuais) que en el cas dels ES són del 64,8% i en el cas dels TASOC són del 45,2%, havent-hi més contractes fixos i indefinits pels TASOC. Els autònoms són poquíssims en ambdós casos.

Es troben percentatges de contractació semblants segons el sector, tot i que hi ha un 15% més de TASOC que treballen en l'administració i el mateix 15% més de ES en l'empresa privada. En aquest cas, quan parlem d'empresa privada entendrem que hi queden incloses les contractacions des del tercer sector, ja que la investigació per als Educadors Socials no contempla tres sectors, sinó que categoritza en dos: públic i privat. Una coincidència més es manifesta en la major satisfacció amb els sous dels professionals que treballen a l'administració pública, sent els de l'empresa privada els més baixos.

En ambdós professionals es detecta una important mobilitat laboral que ens indica probablement la cerca de millors condicions laborals. Aquesta mobilitat laboral provoca una inestabilitat dels equips de treball. Trobem en ambdós col·lectius la dificultat de trobar feina estable a temps complert cosa que comporta haver de compaginar dues o tres feines a la vegada. Més de la meitat de TASOC (55,2%) i de ES (64,2%) treballen a jornada completa, un 30% de TASOC i un 15% d'ES treballen menys de 20 hores.

Les funcions per ambdós professionals són molt semblants. La que ocupa més part del seu temps és sens dubte l'acció directa, seguida de tasques de programació. La diferència la podem trobar en que els ES avaluen més que els TASOC i els TASOC gestionen més que els ES.

Pel que fa a aspectes formatius, tan ES com TASOC manifesten alta satisfacció en tots els aspectes que se'ls qüestiona referents a la tasca que desenvolupen, sobretot en el tipus de feina que realitzen. També uns i altres estan altament satisfets de la formació rebuda tant a la universitat com al cicle formatiu, tot i que cal dir que els ES troben poca relació entre estudis i la pràctica real, mentre que els TASOC estan força satisfets de la proximitat dels seus estudis i el món laboral. També són molt similars les dades obtingudes en els dos col·lectius sobre la percepció de la utilitat dels coneixements obtinguts durant els seus estudis a l'hora de desenvolupar la tasca professional. Un 68,6% d'ES i un 79% de TASOC hi estan molt o bastant satisfets, mentre que només un 3,8% d'uns i altres diuen que n'estan insatisfets.

4.4 PROPOSTES I PERSPECTIVES DE FUTUR

Una vegada s'han presentat les conclusions més rellevants de l'estudi, s'aporta com a últim apartat de la investigació un seguit de propostes concretes que tant poden servir per facilitar la inserció laboral dels animadors com millorar els aspectes formatius.

Les propostes es plantegen estructurades en dos blocs, segons si afecta en més mesura a la formació o si afecta al món del treball. En algunes d'elles es fa difícil la classificació, producte de l'estreta interrelació entre els dos móns.

4.4.1 Propostes de millora relacionades amb la formació

- **Més orientació professional i laboral.** És molt important la funció de l'orientació dels joves per a que puguin construir els seus projectes personals i professionals. L'estudiant que decideix formar-se com animador sociocultural ha de tenir amb antelació suficient informació de les característiques professionals i dels aspectes socioeconòmics que comporta la professió. També dels trets de la personalitat, actituds i aptituds que requereix. D'aquesta manera podrà prendre decisions encertades sobre el seu futur que li permetran obtenir una satisfacció de la feina que fa, obtenir un salari que li proporcioni autonomia i independència i finalment la il·lusió per seguir formant-se cercant la millora de les seves qualificacions professionals. Una mala o nul·la orientació professional i laboral pot arribar a provocar el fracàs, fomenta la baixa autoestima i repercuteix en la qualitat de la feina que hom desenvolupa provocant la pèrdua de rendibilitat social.
- **Des de l'oferta pública calen estudis professionalitzadors de nivell II de qualificació professional relacionats amb l'animació sociocultural.** Com ja s'ha dit el fet d'ingressar al cicle amb formacions complementàries relacionades amb el món de l'animació sociocultural (principalment des de l'àmbit del lleure) enriqueix enormement aquests estudis. S'hauria de fomentar una oferta pública variada i extensa en el territori d'estudis professionalitzadors de nivell II que correspondrien a cicles formatius de grau mitjà en l'àmbit del lleure. Aquests haurien d'estar dirigits a capacitar monitors de menjadors, monitors acompanyants de transport, monitors d'activitats escolars de caire polivalent, monitors de lleure, monitors de ludoteques... Com s'ha vist en el marc teòric, actualment alguns d'aquests estudis existeixen, però no pas des de l'oferta pública ni sempre amb les garanties d'un model curricular de qualitat, la qual cosa fa que aquestes propostes no es puguin universalitzar.
- **El tutor ha de fer una bona orientació prèvia a la Formació en Centres de Treball.** L'FCT és una eina clau per a la professionalització de qualsevol treballador i també per als animadors socioculturals. Els tutors són qui més coneixen les característiques de l'alumnat i les dels diferents àmbits de l'entorn laboral. És important que els tutors d'FCT facin una bona orientació de l'alumnat cap a l'àmbit que es consideri més adequat tenint en compte tant les seves habilitats personals com els seus interessos. Els diferents

àmbits de l'animació tenen característiques sociolaborals diferents, cal tenir-les presents i que l'alumne les conegui prèviament a la fase de presa de decisions, per tal de poder escollir aquell que millor s'adeqüi als trets de la seva personalitat.

- **Adequació del currículum a les necessitats plantejades des del mercat laboral.** En estudis anteriors (Figueras, 2008) queda demostrat que el currículum del CFGS d'ASC cobreix les necessitats formatives dels TASOC. Arran d'aquesta recerca, cal fer-hi petites adequacions que poden millorar-lo. Aquestes es concreten en:
 - Inclusió d'un crèdit específic per a l'animació de la gent gran.
 - Inclusió d'un crèdit que aportí les eines i estratègies per a obtenir i gestionar la informació mitjançant les noves tecnologies de la informació i la comunicació. Continguts com gestió de pàgines web, edició d'imatge en moviment, tractament d'imatge fixa, disseny de tríptics, fulletons i cartells, confecció de revistes i fanzines són imprescindibles en la formació de l'animador sociocultural.
 - Emfasitzar la formació en la mediació i gestió de conflictes.
 - Aprofundir en els recursos metodològics, els instruments i les tècniques de participació i dinamització de grups, incorporant models de bones pràctiques i anàlisi de casos en temps real.
 - Disposar d'un ampli i variat ventall de recursos per a l'animació en temps de lleure, que considero que s'haurien d'obtenir a partir de l'oferta de monogràfics especialitzats segons el tipus de taller que es vulgui dur a terme.
 - Disposar d'un marge més ampli de llibertat curricular per tal que cada equip docent pugui adaptar l'oferta formativa a les necessitats emergents en cada territori, a partir d'una acurada i dinàmica anàlisi del seu entorn.
- **Potenciar fórmules per a que els centres educatius puguin oferir formació continuada, que complementi i amplii la Formació Professional Inicial.** D'aquesta manera es podrà donar resposta adequada a les necessitats d'especialització en àmbits emergents de l'animació sociocultural tals com gestió cultural, animació teatral, animació mediambiental, per posar alguns exemples. Així es podrà ser més dinàmic a l'hora de respondre a demandes concretes que el mercat plantegi, com per exemple l'organització i execució d'esdeveniments culturals, esportius o de lleure.
- **Seguir treballant amb metodologies actives, molt properes a la pràctica professional en les que l'alumnat pugui posar en acció i aprendre les competències professionals de forma individual i mitjançant el treball en equip.** En tant que ha quedat palesa la bondat d'aquesta metodologia per a la professionalització dels TASOC, cal aprofundir en la mateixa línia de treball millorant, si cal, les bones pràctiques. Per això es fa necessari compartir mitjançant jornades, cursos,

intercanvis o congressos les diferents experiències que es duen a terme en els centres educatius. Cal fomentar el treball en xarxa del professorat no només en el territori autonòmic, sinó a nivell de tot l'estat espanyol i amb els països europeus i iberoamericans. Tot això contribuirà també a la formació permanent del professorat i a llur satisfacció. **Per tant, cal també que el Departament d'Educació doni les facilitats al professorat del CFGS d'ASC per a la investigació, la formació i el treball en xarxa. En la mateixa línia cal flexibilitzar els elements de l'organització escolar que frenen aquestes noves formes de treballar en els centres que imparteixen estudis de Formació Professional.**

- **Per a una formació de qualitat cal també una estabilitat en els equips docents.** Al nostre entendre aquesta estabilitat no passa per a la funcionarització dels professionals que, de vegades, es tradueix en la configuració d'equips rígids i tancats que poden impedir la innovació. Proposem al Departament d'Educació i als sindicats que negociïn noves fórmules d'adscripció als centres, que permetin configurar equips docents il·lusionats, creatius i estables a partir de projectes propis que es puguin avaluar i de l'anàlisi dels resultats, per exemple.
- **Fomentar la formació en el treball cooperatiu i en xarxa.** La realitat social i laboral fa preveure que el TASOC haurà de treballar molt sovint en equips multidisciplinars o en projectes interdisciplinars i/o en xarxes diferents. És imprescindible formar a l'alumnat en aquestes tècniques de treball cooperatiu, en estratègies grupals i lideratges. Des dels centres educatius s'hauria d'habituar a l'alumne a treballar en xarxa amb altres centres, entitats i organitzacions. Cal donar a conèixer els fòrums i espais virtuals relacionats amb la professió per fomentar el contacte i la interrelació amb altres animadors socioculturals o altres nodes significatius de les xarxes de l'ASC. No hem d'oblidar que en aquesta professió la interdisciplinarietat és una constant. Això obligarà al TASOC a intercanviar codis, coneixements i cultures organitzatives amb d'altres professionals, la qual cosa és un repte que encara no hem abordat amb suficient profunditat.
- **És urgent que els responsables del Departament d'Universitats, Innovació i Empresa, el Departament d'Educació i el Departament de Treball de la Generalitat de Catalunya arribin a acords.** Genera incoherències que hi hagi dues figures professionals diferents amb nivells de formació distints, que realitzin les mateixes funcions, que intervinguin en àmbits comuns i que sovint treballin amb els mateixos col·lectius. Caldrà analitzar si, per cadascuna d'aquestes figures, s'han de delimitar les funcions, els àmbits d'intervenció o bé els col·lectius amb què es treballa. Tal com hem vist al llarg de la tesi, el treball quotidià del TASOC entra en punts de contacte i solapaments amb altres professionals. És possible que això sigui inevitable a la pràctica, però caldrà clarificar-ho pel que fa a la formació i sobretot en la contractació i els nivells d'exigència, responsabilitat i salari que se'n deriven.

4.4.2 Propostes de millora relacionades amb el món laboral

- **Propiciar l'autoocupació.** Cal insistir i treballar amb l'alumnat per a que ells mateixos puguin generar la seva pròpia ocupació. Cada dia més el primer sector externalitza alguns dels serveis que presta, cercant empreses de serveis que cobreixin les seves necessitats i que tinguin valor afegit com responsabilitat corporativa o certificacions de qualitat. Des de la Secretaria General de Joventut conjuntament amb el Servei d'Autoempresa del Departament de Treball i Indústria de la Generalitat de Catalunya, s'està treballant en la línia d'autoocupació dels joves oferint-los serveis que la promouen. Des dels centres educatius caldrà donar tota la informació sobre aquests i altres recursos que estan desenvolupant les administracions tant autonòmica com les locals. Cal incentivar els joves emprenedors en la creació de projectes laborals viables, que els permetin incorporar-se al mercat laboral amb garanties d'èxit. S'haurà de facilitar des del crèdit "Organització i gestió d'una petita empresa d'activitats de temps lliure i socioeducatives" que l'alumne utilitzi aquesta formació per a crear el propi projecte d'autoocupació.
- **Fomentar l'ús dels recursos de recerca activa d'ocupació. Crear en els propis centres educatius borses de treball.** Els TASOC no utilitzen els recursos creats *ad hoc* per a buscar feina. Atès que aquests recursos existeixen, cal fer-los arribar als joves. Crec que, a més dels recursos de les administracions, és imprescindible la creació de les borses de treball als propis IES amb una gestió àgil i ràpida via Internet on les demandes de les empreses del sector es puguin posar en contacte amb les ofertes dels alumnes graduats. Els centres educatius no han d'esdevenir ni una oficina d'ocupació ni una empresa de selecció, però tenen les condicions per a ser el nexa d'unió entre els contractants i els graduats.
- **Fomentar polítiques socials i culturals que afavoreixin el desenvolupament endògen del territori en zones rurals.** Com s'ha pogut comprovar hi ha molt poca inserció de TASOC en programes socioculturals que es duen a terme en zones rurals. El desenvolupament endògen està vinculat a la cerca de l'equilibri territorial i al desenvolupament social de les comunitats locals. En aquest sentit, és necessari fomentar les polítiques territorials que promoguin l'establiment de projectes de desenvolupament com a mecanisme per a fomentar la permanència de la població en el territori i la millora de la seva qualitat de vida. Els TASOCs tenen un ampli camp de treball, encara no explotat, en projectes de l'àmbit comunitari que es desenvolupen en zones rurals i sobretot en projectes mancomunats que es fan sota la tutela de les Diputacions, Consells Comarcals i Consorcis.
- **És urgent que els agents contractants públics i privats i les organitzacions empresarials i sindicals s'assabentin dels itineraris formatius professionals i de les titulacions existents que conformen les noves categories professionals i llur correspondència en les descripcions dels llocs de treball i contractes.** El Departament d'Educació té l'obligació de donar a conèixer al món laboral els títols professionals que aprova a partir, en bona part, de les demandes del món

laboral. De la mateixa manera, el Departament de Treball té l'obligació de vetllar no només per a que s'adaptin les qualificacions de les persones a les necessitats del mercat laboral sinó que també cal que el mercat laboral ajusti les relacions i descripcions de llocs de treball a les qualificacions de les persones. Cal equiparar en els contractes de treball les categories professionals sol·licitades amb les funcions, responsabilitats i coneixements que el lloc de treball comporta. Es dona la paradoxa que fins i tot la pròpia administració tant autonòmica com local utilitza encara un catàleg professional anterior a la reforma de la FP i per tant totalment obsolet. En les reunions de treball interdepartamentals entre els departaments de Cultura, Joventut, Acció Social i Ciutadania, Presidència i en la Mesa de la Funció Pública, caldria donar a conèixer aquest perfil i establir els mecanismes que facilitin la seva incorporació a les Relacions de Llocs de Treball de les administracions autonòmica i local.

- **Cal enfortir els col·lectius professionals i les associacions que defensen les condicions de treball dels animadors socioculturals.** És imprescindible que els animadors socioculturals s'associïn a col·lectius professionals que siguin capaços de defensar els interessos dels seus representats. Els col·lectius professionals i les seccions sindicals específiques han d'estar presents en les negociacions dels convenis col·lectius de treball del sector, esdevenint no només un agent de control i seguiment de les condicions laborals, sinó, i sobretot, un agent pedagògic i divulgatiu de la professió. Cal empoderar la professió i al col·lectiu de professionals que l'exerceix per tal que millorin llurs condicions de treball, quantificades no només en sou directe sinó també en prestigi i visibilitat.
- **En definitiva cal la consolidació de la professió.** Ja s'ha dit que és una professió jove amb una formació reglada molt recent. La consolidació necessitarà temps i un treball constant de tots els agents implicats que, entre d'altres accions, passa per fer efectives les propostes ressenyades amb la finalitat última del reconeixement professional dels Tècnics Superiors en Animació Sociocultural.

4.5 LIMITACIONS DE L'ESTUDI

En tota investigació o procés de recerca hi ha algunes limitacions o punts febles susceptibles de ser millorats o corregits. En aquesta es poden considerar les següents:

- ⇒ Les objeccions de dos centres a proporcionar un mitjà de comunicació a la investigadora per tal de poder-me posar en contacte amb els TASOC que havien format, i la ingenuïtat –tot i la seva bona voluntat- d'un tercer al creure que les adreces electròniques que el centre havia proporcionat a l'alumnat eren utilitzades, han provocat un esbiaixament de la mostra. Si bé manté la representativitat en la majoria de variables, com ja s'ha dit, la perd en les variables que localitzen físicament els TASOC (lloc de residència, IES formador, comarca del lloc de treball i zona del lloc de treball).
- ⇒ La qüestió 2.4 del qüestionari ha reportat alguns problemes en l'explotació estadística, ja que es pregunta si en aquest moment s'han finalitzat els estudis de forma general, mentre que s'hauria d'haver realitzat la pregunta estudi per estudi. S'ha pogut solucionar el problema recomptant els casos un per un de forma manual, ja que no es va trobar una fórmula estadística per a obtenir només aquells que havien acabat estudis universitaris.
- ⇒ Una altra limitació a tenir en compte pot haver estat que alguns dels TASOC coneixen personalment a la investigadora pel fet d'haver estat professora d'un centre en concret. Aquest fet pot comportar el risc que les respostes al qüestionari puguin estar propícies vers aquest centre, donada la càrrega afectiva que suposa el tracte personal.
- ⇒ Tal com s'ha anat veient, el camp de l'animació sociocultural és molt ampli. En aquest estudi s'ha investigat amb TASOC dels quatre àmbits que s'han definit, però dins de cada àmbit hi ha diferents ocupacions que realitzen funcions i tasques ben diferents d'unes a les altres. S'és conscient que no s'han abastat totes les ocupacions. Les mateixes condicions que s'han definit per als informants clau fan que algunes ocupacions que per la seva naturalesa comporten treballs temporals no hagin intervingut. Ens referim a aquells TASOC que treballen principalment en el lleure infantil, tals com l'organització de colònies, campaments, camps de treball, casals d'estiu, ludoteques... ja que els seus contractes són de temporada o a temps parcial.
- ⇒ Cal reconèixer que l'adopció de l'enfoc metodològic de la descripció densa pot tenir els seus riscos. Un d'ells és la carència personal de la investigadora d'entrenament seriós en aquest estil d'aproximació a la realitat. Solament l'antropologia social ha format tradicionalment els seus investigadors en aquesta metodologia. Lligat amb aquesta limitació, és necessari afegir les dificultats que comporta una investigació multimètode, en el que l'anàlisi integrat de les dades constitueix tot un repte.

Tot i aquestes limitacions, amb aquest treball s'han donat llums per a la millora de la formació dels TASOC i per a seguir treballant per a afavorir la seva inserció laboral en el món de l'animació sociocultural.

4.6 NOVES LÍNIES D'INVESTIGACIÓ

Tot procés de recerca suscita nous problemes i interrogants i per tant és font i d'obertura a noves línies d'estudi. Seguidament es proposen algunes vies per tal d'obrir nous camins en l'exploració que poden contribuir al reconeixement i professionalització dels TASOC.

- ✚ Un aspecte que creiem molt interessant a investigar és fer una anàlisi de les demandes de feina a partir de les dades registrades en les diferents borses de treball relacionades amb l'animació sociocultural. Les borses podrien ser dels diferents IES que formen animadors socioculturals, dels Consells Comarcals, del Servei d'Ocupació Català, borses que podem trobar a la xarxa (clasificats.net, infojobs.net, comarcalia.com...). De l'anàlisi de les dades obtingudes es podria inferir el grau d'adequació entre les funcions requerides per als llocs de treball relacionats amb l'ASC i la formació o titulació exigida en l'oferta de feina.
- ✚ En la mateixa línia exploratòria i mitjançant un estudi de seguiment de casos, seria de molta utilitat conèixer les transformacions que van sofrint les ofertes de llocs de treball pel que fa a les condicions laborals. Es podria comprovar en un període determinat de temps, els canvis i les permanències que ens puguin indicar millores en les condicions laborals o augment del reconeixement professional dels llocs de treball.
- ✚ Seria convenient avaluar la inserció dels TASOC a les diferents autonomies de l'Estat Espanyol i fer-ne una anàlisi comparativa dels resultats obtinguts a Catalunya per veure si les condicions laborals i la consolidació de la professió tenen variacions significatives entre sí, i a partir d'aquestes, poder establir hipòtesis sobre les causes d'aquestes variacions tant si són en negatiu com en positiu.
- ✚ Podria ser de molta utilitat elaborar el que en podríem dir un mapa d'actors. Es tractaria de delimitar una àrea territorial concreta i localitzar-hi els diferents llocs de treball relacionats amb l'animació sociocultural que se situen en aquella àrea. D'aquesta manera tindríem una descripció dels llocs reals i potencials susceptibles de ser ocupats pels TASOC. Un cop localitzats, caldria determinar quins perfils professionals estan ocupant els llocs de treball, quines funcions i tasques realitzen, amb quina categoria professional estan ubicats i comprovar si aquesta es correspon amb la descripció del lloc de treball i quina formació o titulació es requereix per al lloc. Pel que fa als llocs potencials es podrien fer models predictius a partir de les informacions obtingudes.
- ✚ Fer un estudi de la presència de l'animació sociocultural en els diferents dissenys dels plans d'estudis de la nova titulació de grau d'educació social que comporta l'adaptació a l'Espai Europeu de l'Educació Superior. L'objectiu serà comprovar, tal com proposa Soler (2008), quina es la presència de l'animació sociocultural en la formació dels nous universitaris.

- ✚ Manquen recerques que vagin enfocades a buscar els lligams i les interrelacions existents entre les diferents professions socials. Això ens permetria poder establir ponts de diàleg entre els professionals que des dels diferents nivells formatius establerts, ens dediquem a formar els futurs professionals. Cal incentivar la interlocució entre els professors i formadors dels estudis socioeducatius de les universitats i dels cicles formatius de la Família de Serveis Socioculturals i a la Comunitat. Cal trobar espais d'intercanvi d'experiències i bones pràctiques col·laborant en projectes conjunts, per què, a la fi, segur que tenim molt més que ens identifica que no pas ens separa.

BIBLIOGRAFIA CONSULTADA

- ANDER-EGG, E (1989). **La animación y los animadores: pautas de acción y de formación.** Madrid: Narcea. (ISBN: 84-277-0864-5)
- ANDER-EGG, E (1992). **Metodología y práctica de la animación sociocultural.** Madrid: Ed. CCS. (ISBN: 84-8316-365-8)
- ANECA (2005). *Libro Blanco del Título de Grado en Pedagogía y Educación Social* Libro Blanco del Título de Grado en Pedagogía y Educación Social. Madrid: Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación.
- ARGAMENTERIA ARCE, Susana (2004). Nuevos campos para la educación social: el Educador Social en la empresa privada. **Quaderns d'Animació i Educació Social** núm.1, pp. 55-62.
- AYERBE ETXEBERRIA, Pello (1995). Algunos problemas profesionales en la Educación Social. **Revista Claves de Educación Social, núm. 0** Universidad del País Vasco y Federación Estatal de Asociaciones Profesionales de Educadores Sociales, pp. 38-39.
- AYERBE ETXEBERRIA, Pello (1995). Entrevista con Pierre Besnard: La Animación en Francia. **Revista Claves de Educación Social, núm. 0** Universidad del País Vasco y Federación Estatal de Asociaciones Profesionales de Educadores Sociales, pp. 6-10.
- AYUSO CARRASCO, Ismael (2004). **Animación sociocultural. Intervención multidisciplinar** (3ª edició). Jaén: Formación Alcalá. (ISBN: 84-96224-73-2)
- BESNARD, Pierre (1990). **El animador sociocultural.** València: Grup Dissabte.(ISBN: 84-87605-01-X)
- BISQUERRA ALZINA, Rafael (Coord.) (2004). **Metodología de la investigación educativa.** Madrid: La Muralla S.A. (ISBN: 84-7133-748-7)
- BOLIVAR, A (2001). Globalización e identidades: (des)territorialización de la cultura. **Revista de Educación,** número extraordinari. Publicaciones de la Secretaría General de Educación y Formación Profesional Instituto Nacional de Calidad y Evaluación (INCE), pp. 265-288.
- CACHO LABRADOR, Xavier (1998). **L'Educadora i l'Educador Social a Catalunya.** Barcelona: Associació Professional d'Educadors Socials de Catalunya (APESC). (ISBN: 84-605-7264-1)

- CALVO, Ana (2002). **La animación sociocultural. Una estrategia educativa para la participación.** Psicología y Educación. Madrid: Alianza Editorial. (ISBN: 84-206-8694-8)
- CARIDE, J. A. (2008). Profesionalizar la Animación Sociocultural, nuevas realidades y viejos desafíos para las políticas culturales y la democracia cultural. Dins V. Ventosa (coord), **Los agentes de la animación sociocultural. El papel de las instituciones, la comunidad y los profesionales** (pp. 155-182). Madrid: CCS.
- CASACUBERTA, Jaume (2007). Retorn al concepte "socio"? **Revista Educació Social, núm.9.** Juliol 2007, pp. 7-14.
- CATALÀ, Ricard (2006). El contexto formativo y profesional del Técnico en Animación Sociocultural. **Quaderns d'animació i Educació social, núm. 3.** Gener 2006, pp. 43-54.
- CEMBRANOS, F., MONTESINOS, D., BUSTELO, M. (1997). **La animación sociocultural: una propuesta metodológica.** Madrid: Ed. Popular S.A. (ISBN: 84-86524-70-9)
- CERDÀ, R.; CERDÀ, P; CERDÀ, M. R. (2005). **Animación Cultural.** Barcelona: Altamar. (ISBN: 84-96334-03-1)
- COMISIÓ EUROPEA (2008). **El Marco Europeo de Cualificaciones para el aprendizaje permanente (EQF-MEC).** Luxemburgo: Oficina de publicaciones oficiales de la Comunidades Europeas.. (ISBN: 92-79-08475-1)
- COOK, T.D. i REICHARDT, CH.S. (1986). **Métodos cualitativos y cuantitativos en investigación evaluativa.** Madrid: Morata. (ISBN: 84-7112-310-X)
- CORTÉS, Manuel (2007). Breu història de l'associacionisme professional dels animadors socioculturals a Catalunya. **Revista Educació Social núm.9.** Juliol 2007, pp. 15-22.
- DE LA ORDEN, A (1991). **Investigación educativa. Tecnología de la educación.** Madrid: Santillana.
- DE MIGUEL BADESA, Sara (1995). **Perfil del animador sociocultural.** Madrid: Narcea S.A. (ISBN: 84-277-1134-4)
- DE MIGUEL BADESA, Sara (2002). Otros espacios y ámbitos de la Animación Sociocultural. Dins M. L. Sarrate (coord.) **Programas de Animación Sociocultural** (pp. 507-527). Madrid: UNED.
- DE SOUSA LOPES, Marcelino (2006). A animação sociocultural em Portugal **Revista Iberoamericana de animación sociocultural núm 1.** Juliol del

2006 (Revista electrònica). Consultada el dia 25 de març de 2007 a:
<http://www.lazer.eefd.ufrj.br/animadorsociocultural/pdf/ac106.pdf>

DEPARTAMENT D'ENSENYAMENT (1992). **Família professional : Treball Social. Animació Socio-cultural. MP3**. Col·lecció Mòduls Professionals núm. 16. Barcelona: Generalitat de Catalunya.

DEPARTAMENT D'ENSENYAMENT (1996). **Didàctica dels Cicles Formatius**. Barcelona: Generalitat de Catalunya. (ISBN: 84-393-3843-0)

DEPARTAMENT D'ENSENYAMENT (2001). **Formació professional específica. Tècnics de grau superior**. Barcelona: Generalitat de Catalunya.

DEPARTAMENTO DE CULTURA (1991). **El animador sociocultural. Personalidad, creatividad y valores**. Bilbo: Servicio central de publicaciones del Gobierno Vasco. Vitoria-Gasteiz.

ECHEVERRIA, Benito (1993). **Formación profesional. Guía para el seguimiento de su evolución**. Barcelona: PPU. (ISBN: 84-477-0221-9)

ETXEBERRÍA, F.; TRILLA, J.; ÚCAR, X. (1994). Educación no formal y políticas culturales. Dins A. J. Colom (Edit.) **Política y planificación educativa** (pp. 241-278). Sevilla: Ed. Spínola.

FABRA M.Lluïsa i DOMÈNECH, Miquel (2001). **Hablar y escuchar. Relatos de profesor@s y estudiant@s**. Papeles de pedagogía. Barcelona: Paidós. (ISBN: 84-493-1003-2)

FIGUERAS, Pilar i GRAU, Hortènsia (2007). Els tècnics en animació sociocultural, una professió de frontera. **Revista Educació Social núm.9**. Juliol 2007, pp. 51-56.

FIGUERAS, Pilar i MORROS, Joan (2005). **Animación de ocio y tiempo libre**. Barcelona: Altamar. (ISBN: 84-96334-04-X)

FIGUERAS TORRUELLA, Pilar (2008). **Anàlisi del currículum formatiu a partir de la inserció laboral del Tècnic o Tècnica Superior en Animació Sociocultural**. Llicència d'estudis 2007-2008. (Publicació electrònica). Departament d'Educació de la Generalitat de Catalunya. <http://phobos.xtec.es/sqfprp/entrada.php>

FRANCH, Xavier (2007). Els perfils i les funcions dels professionals en el lleure mercat. **Revista Educació Social núm. 9**. Juliol 2007, pp. 57-63.

FROUFE, S. i GONZÀLEZ, M. A. (1995). **Para comprender la animación sociocultural**. Navarra : Ed. Verbo Divino. (ISBN : 84-8169-067-8)

FROUFE, Sindo (1998). **Técnicas de grupo en animación comunitaria**. Salamanca: Amaru ediciones. (ISBN: 84-8196-107-8)

- FULLANA, Judit (coord.) (1999). ***Els àmbits de treball de l'educador social***. Màlaga: Aljibe. (ISBN: 84-95212-14-5).
- FULLANA, J. i PALLISERA, M. (coord.) (2008). ***La professió d'educador social. Estudi sobre la inserció laboral i el perfil professional***. Universitat de Girona. (ISBN: 978-84-8458-277-9)
- GIMENO SACRISTÁN, J. (2001). El significado y la función de la educación en la sociedad y cultura globalizadas. ***Revista de Educación***, número extraordinari. Publicaciones de la Secretaría General de Educación y Formación Profesional Instituto Nacional de Calidad y Evaluación (INCE), pp. 121-142.
- GRAU JUAN, Hortènsia (2002). Al Vidal i Barraquer de Tarragona complim 10 anys. ***Nusos, revista d'animació sociocultural***. Edita: col·lectiu d'alumnes i professors del Cicle Formatiu d'ASC de Catalunya, pp 4-5.
- GUILLÉN, Josep M. (coord.) (1994). ***La nova formació Professional: dels Mòduls als Cicles Formatius***. ICE Universitat de Barcelona, Serveis de Cultura Popular. Barcelona: Horsori. (ISBN: 84-85840-26-7)
- GILLET, Jean Claude (sous la dir. de) (2004). ***L'animation professionnelle et volontaire dans 20 pays***. L'Harmattan, coll. Animation et territoires. Paris. (ISBN:2-7475-6936-5)
- GILLET, Jean Claude (2006). ***La animación en la comunidad. Un modelo de animación socioeducativa***. Barcelona: Graó. (ISBN: 84-7827-448-0)
- GILLET, Jean Claude (2006). Quelle théorie pour l'animation? de l'animation à l'animation. ***Quaderns d'animació i Educació social . Núm 3***. Gener 2006 pp. 4-9.
- HERNÁNDEZ DIAZ, J.M. (1997). Antecedentes y desarrollo histórico de la animación sociocultural en España. Dins J.M. Trilla (coord.) ***Animación Sociocultural. Teorías, programas y ámbitos*** (pp. 61-80) Barcelona: Ariel. (ISBN: 84-344-2606-4)
- HERNÁNDEZ FRANCO, Vicente (2005). ***Ciclos Formativos 2004. Preferencias de los estudiantes de la comunidad de Madrid***. Madrid : Universidad Pontificia Comillas. (ISBN : 84-8468-157-2)
- KRUEGGER, Richard A. (1991). ***El grupo de discusión. Guía práctica para la investigación aplicada***. Madrid : Piramide. (ISBN : 84-368-0589-5)
- JIMÉNEZ, Bonifacio (1996). ***Claves para comprender la formación profesional en Europa y España***. Barcelona : EUB. (ISBN: 84-89607-37-0)

- LALANA, Pilar (1999). Origen y antecedentes de la animación sociocultural (pp.85-115). Dins M. T. Martín. (Coord.) **Génesis y sentido actual de la animación sociocultural**. Madrid : Ed. Sanz y Torres (ISBN: 84-88667-51-5)
- LATORRE, A ; DEL RINCON, D ; ARNAL, J. (1996). **Bases metodológicas de la Investigación Educativa**. Barcelona : Hurtado Ediciones. (ISBN : 84-605-5978-5)
- LÓPEZ DE CEBALLOS, Paloma (1988). **Formación de animadores y dinámicas de la animación**. Madrid : Popular. (ISBN: 84-86524-34-0)
- LÓPEZ, Fernando (1995). **Formació, qualificació i mercat**. ICE Universitat de Barcelona i Serveis de Cultura Popular. Barcelona: Horsori. (ISBN: 84-85840-39-9)
- MANZANO ARRONDO, V (1989). **Domine el SPSS/PC+**. Madrid: Ra-ma. (ISBN: 84-86381-76-2)
- MARQUÉS, Salomó (1999). La professió de l'educador social a Catalunya. Informe del Taller d'estudis i Accions Educatives. Dins J. Fullana (coord.) **Els àmbits de treball de l'educador social** (pp.171-180). Màlaga: Aljibe.
- MARTÍN, M.Teresa (coord.1999). **Génesis y sentido actual de la animación sociocultural**. Madrid. Ed. Sanz y Torres (ISBN: 84-88667-51-5)
- MARTÍN, M. Teresa (2000). Analisis de puestos de trabajo en animación sociocultural. Dins G. Pérez (Coord.) **Modelos de investigación cualitativa en Educación Social y animación sociocultural**. Madrid : Narcea.
- MARTÍNEZ ITURMENDI, JC (1999). Els camps d'intervenció de l'educador social. Els àmbits i els subjectes d'intervenció. Aportacions des de l'Escola d'educadors de Navarra Dins J. Fullana (coord.) **Els àmbits de treball de l'educador social** (pp. 29-53). Málaga: Aljibe.
- MERINO FERNÁNDEZ, Jose V. (2003). **Programas de animación sociocultural. Tres instrumentos para su diseño y evaluación**. Madrid: Narcea. (ISBN: 84-27712-14-6)
- MINISTERIO DE EDUCACIÓN, CULTURA Y DEPORTE (2002). **Nuevas profesiones al servicio de la sociedad**. Secretaria General Técnica. (ISBN : 84-369-3603-5)
- MIRÓ, Enric (2007). Entre la coherència i l'ambigüitat, la (in)formació. **Revista Educació Social núm.9**. Juliol 2007, pp. 27-37.

- MINISTÈRE DE L'EDUCATION NATIONALE (2001). Professions sociales **Revista Avenirs** núm. 514, septembre de 2001. France: ONISEP. (ISBN 2-273-000227).
- MONCLÚS, Carles (2002). La formación y el marco laboral de los técnicos superiores en animación sociocultural. **Revista Parlem. Núm. 15**. Maig-juny 2002, pp 4-6.
- MONTES I SALA, Pep (1995). La animación en expansión. **Claves de Educación Social. Núm.1**. Universidad del País Vasco y Federación Estatal de Asociaciones Profesionales de Educadores Sociales, pp 25-27.
- MUÑOZ SEDANO, A. (Coord.) (1994). **El Educador Social: profesión y formación universitaria**. Madrid: Editorial popular S.A. (ISBN: 84-7884-135-0)
- OGALLAR AGUIRRE, M. Teresa (2007). Sistema Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional. Nuevo marco de la Formación Profesional en España, en **La actualización de las Competencias Profesionales: Sanidad y Formación Profesional**. Madrid: Ministerio de Educación y Ciencia. (ISBN: 84-369-4320-1)
- PÉREZ SERRANO, Glòria (1997): Metodologías de investigación en animación sociocultural. Dins J. Trilla (Coord.) **Animación Sociocultural. Teorías, programas y ámbitos** (pp.99-118). Barcelona: Ariel.
- PÉREZ SERRANO, Glòria (Coord.) (2000). **Modelos de Investigación Cualitativa en Educación Social y Animación Sociocultural. Aplicaciones prácticas**. Madrid: Narcea. (ISBN: 84-277-1302-9)
- PÉREZ SERRANO, Glòria i PÉREZ DE GUZMÁN PUYA, M. Victoria (2006). **Qué es la Animación Sociocultural. Epistemología y valores**. Col.lección Sociocultural. Madrid: Narcea. (ISBN: 84-277-1516-1)
- PÉREZ SERRANO, Glòria i PÉREZ DE GUZMÁN PUYA, M. Victoria (2005). **El Animador. Buenas prácticas de Acción Sociocultural**. Col.lección Sociocultural. Madrid: Narcea. (ISBN: 84-277-1511-0)
- PÉREZ SERRANO, Glòria (2004). La profesión de Educador Social: retos e interrogantes. **Quaderns d'Animació i Educació Social núm.1**. pp.44-54.
- PETRUS, A. (1989). Animación sociocultural. Dins A F. Etxeberría (dir), **Pedagogía social y educación no escolar** (pp.241-254). San Sebastián: Universidad del País Vasco.
- PETRUS, A. (1997). **Pedagogía social**. Barcelona: Ariel Educación.

- PETRUS, A (1999). Nous àmbits d'intervenció de l'educador/a social. Dins J. Fullana (coord.) ***Els àmbits de treball de l'educador social*** (pp. 65-90) Màlaga: Aljibe.
- PUIG, Toni (1994). El alfabeto de la Animación Sociocultural. Dins M. Sedano (Edit.) ***El Educador Social: profesión y formación universitaria*** (pp. 117-128). Madrid: Ed. Popular.
- PUIG, Toni (1999). Animació sociocultural i educació social, dues cares de la mateixa moneda cívica. Dins J. Fullana (coord.) ***Els àmbits de treball de l'educador social*** (pp.171-180). Màlaga: Aljibe.
- QUINTANA CABANAS, Jose M. (1993). ***Los ámbitos profesionales de la Animación***. Madrid: Narcea. (ISBN: 84-277-1028-3)
- RUBIO, M. José (1996). ***La FP continúa i els agents de formació***. ICE Universitat de Barcelona, Serveis de Cultura Popular. Barcelona: Horsori. (ISBN: 84-85840-42-9)
- RUBIO, M. José i BARAS, Jesús (1997). ***El análisis de la realidad en la intervención social. Métodos y técnicas de investigación***. Madrid: Ed. CCS. (ISBN: 84-8316-041-2)
- SÁEZ, J. i MOLINA, J. (2006). ***Pedagogía Social. Pensar la Educación Social como profesión***. Madrid: Alianza Editorial. (ISBN: 84-206-4820-5)
- SÁNCHEZ CARRIÓN, J. J. (1990). ***Introducción al análisis de datos con SPSS/PC+ versión 2.0 y 3.0***. Madrid: Alianza Universidad Textos. (ISBN: 84-206-8124-5)
- SARRATE, M^a. L. (Coord.) (2002). ***Programas de Animación Sociocultural***. Madrid:UNED. (ISBN: 84-362477-01)
- SENET SÁNCHEZ, Joan M.(1994). ***Los educadores sociales en Europa. Modelos formativos francófonos y meridionales***. València: Universitat de València. (ISBN: 84-370-1714-9)
- SIERRA BRAVO, Restituto (1997). ***Técnicas de Investigación Social. Teoría y ejercicios***. Madrid: Thompson Editores. (ISBN: 84-283-2429-8)
- SOLER MASSÓ, Pere (1995). La animación sociocultural como metodología y sector profesional del educador social. ***Claves de Educación Social núm.1*** Universidad del País Vasco y Federación Estatal de Asociaciones Profesionales de Educadores Sociales, pp 28-31.
- SOLER MASSÓ, Pere (2005). De l'animació en el lleure al desenvolupament comunitari i la participació ciutadana. Un recorregut des de l'ASC. Dins P Soler (coord.) ***L'educació social: la intervenció socioeducativa a***

Catalunya (pp-17-39). Girona: Dep. de Pedagogia i estudis d'Educació Social de la UdG. (ISBN: 84-8458-219-1)

SOLER MASSÓ, Pere i altres (2008). La Animación Sociocutural en la formación del nuevo Graduado en Educación Social en España. La propuesta de la Universitat de Girona. Dins V. Ventosa (coord) **Los agentes de la animación sociocultural. El papel de las instituciones, la comunidad y los profesionales** (pp 692-706). Madrid: CCS.

TRILLA BERNET, Jaume (Coord.) (1997). **Animación Sociocultural. Teorías, programas y ámbitos**. Barcelona: Ariel. (ISBN: 84-344-2606-4)

TRILLA BERNET, J. (1999). Animació sociocultural i educació social (pp. 129-138). Dins Dins J. Fullana (coord) **Els àmbits de treball de l'educador social**. Málaga: Aljibe.

ÚCAR MARTÍNEZ, Xavier (1992). **La animación sociocultural**. Barcelona: CEAC. (ISBN: 84-329-9358-1)

ÚCAR MARTÍNEZ, Xavier (1994). Estatuto Epistemológico de la Animación Sociocultural. **Teoría de la educación núm.6**, pp. 161-183.

ÚCAR MARTÍNEZ, Xavier (1996). Los estudios de educación social y la animación sociocultural. **Claves de Educación Social núm 2**. Desembre de 1996. Universidad del País Vasco y Federación Estatal de Asociaciones Profesionales de Educadores Sociales. Consultada el 28 de març de 2007.

http://www.eduso.net/revistaclaves/revistaspdf/2_articulos_2.pdf

ÚCAR MARTÍNEZ, Xavier (2001). Actualidad de la profesión de educador social. **Letras de Deusto**. Vol.31, núm.91, pp. 69-80.

ÚCAR, X., PONCE, E. (Coord.) (2001): **Carmel amunt. Anàlisi i propostes de futur per un barri**. Ed. Carmel Amunt. Barcelona. Consultat el gener del 2007 a <http://www.rieoei.org/experiencias132.htm>

ÚCAR MARTÍNEZ, Xavier (2002). Medio siglo de animación sociocultural en España: Balance y perspectivas. **Revista Iberoamericana de educación**. Editorial digital, pp.1-22. Consultat el gener de 2007 a: <http://www.campus-oei.org/revista/deloslectores/301Ucar.pdf>

ÚCAR MARTÍNEZ, Xavier (2005). Presentació del 1er Congrès Internacional Interdisciplinar sobre Participació, Animació i Intervenció Socioeducativa (pp. 1-5). Dins ÚCAR X. (Ed.): **Participació, Animació i Intervenció Socioeducativa**. Disc compacte (CD-ROM). Universitat Autònoma de Barcelona. (ISBN: 84-609-5846-9).

ÚCAR MARTÍNEZ, Xavier (Coord.) (2006). Un estudi sobre interdisciplinarietat, professions socials i acció socioeducativa. **Educació Social. Revista**

d'Intervenció Educativa núm. 34. Setembre-desembre 2006, pp.177-199.

ÚCAR, X. I LLENA A. (Coord.) (2006). **Miradas y diálogos en torno a la acción comunitaria.** Barcelona: Graó. (ISBN: 84-7827-447-2)

VENTOSA, Víctor (1997). **Intervención socioeducativa.** Madrid: CCS. (ISBN: 84-8316-062-5)

VENTOSA, Víctor (1997). Perspectiva comparada de la animación sociocultural. Dins J. Trilla (Coord.) **Animación Sociocultural. Teorías, programas y ámbitos** (pp. 81-97). Barcelona: Ariel.

VENTOSA, Víctor (Coord.) (2008). **Los agentes de la animación sociocultural. El papel de las instituciones, la comunidad y los profesionales.** Madrid: CCS. (ISBN: 84-9842-254-2)

VICHÉ GONZÁLEZ, Mario (1986). **Animación Sociocultural y Educación en el Tiempo libre.** València: Ed. Víctor Ortega. (ISBN: 84-86206-27-8)

VICHÉ GONZÁLEZ, Mario (1989). **Intervención sociocultural.** València: Grup Dissabte.

VICHÉ GONZÁLEZ, Mario (2007). Animadores o educadores. **Quaderns d'animació i Educació social núm.4.** Gener 2007 pp. 25-28.

VICHÉ GONZÁLEZ, Mario (2008). **La animación Sociocultural. Apuntes para la formación de animadoras y animadores.** Zaragoza: Certeza. (ISBN: 84-92524-006)

PÀGINES WEB CONSULTADES

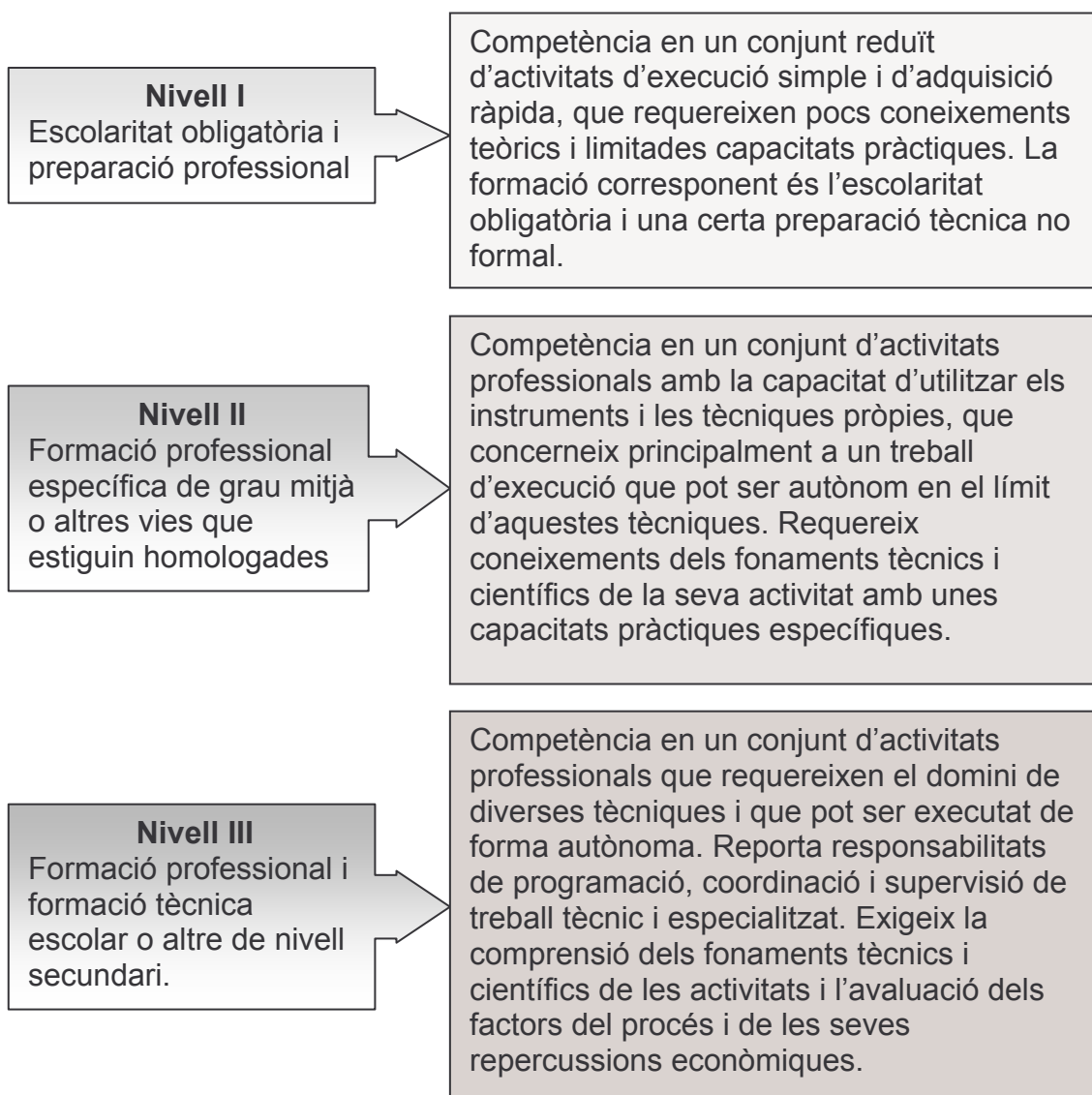
- Formació Professional Catalunya. Consultat el gener de 2007 a:
<http://www.xtec/fp>
- Portal d'Educació Generalitat. Consultat el gener de 2007 a:
<http://www20.gencat.cat/portal/site/Educacio>
- Ministerio de educación, política social y deporte. Consultat el gener de 2007 a:
<http://www.mepsyd.es/educa/jsp/plantilla.jsp?id=32&contenido=/formacion-profesional>
- Formació professional França. Consultat el gener de 2007 a:
<http://www.onisep.fr/>
- Portal d'Educació Social. Revista Claves de Educación Social . Consultada en varies ocasions durant el 2007 i 2008 a: <http://www.eduso.net>
- Revista Quaderns d'Animació Consultada en varies ocasions durant el 2007 i 2008 a: <http://www.quadernsanimacio.net>
- Revista Iberoamericana d'Animació Sociocultural. Consultada en varies ocasions durant el 2007 i el 2008 a:
<http://www.lazer.eefd.ufri.br/animadorsociocultural>
- Revista de Educación. Consultada en varies ocasions durant el 2007 i 2008 a: http://www.revistaeducacion.mec.es/antiguo_formato.htm
- Organització dels Estats Iberoamericans. Revista Iberoamericana d'educació. Consultat en varies ocasions durant el 2007 i 2008 a:
<http://www.campus-oei.org>
- Llibre Blanc de Pedagogia i Educació Social. Consultat el febrer de 2007 a:
http://www.aneca.es-activin-docs-libroblanco_pedagogia1_0305.pdf.url
- Col·legi d'Educatrices i Educadors Socials de Catalunya. Consultat el febrer de 2007 a: <http://www.ceesc.es/CATALA/default.htm>
- Blog de la RED nacional de TASOC i TIS. Consultat el novembre de 2008 a:
<http://ascprofesional.blogspot.com/>
- Cambra de Comerç de Barcelona. Consultat el març de 2008 a:
<http://www.cambrabcn.es>
- Porta 22, Espai d'informació i recursos sobre Noves Ocupacions de l'Ajuntament de Barcelona Consultat el març de 2008 a:
<http://www.porta22.com/porta22/cat/sectors-de-futur/index.jsp>

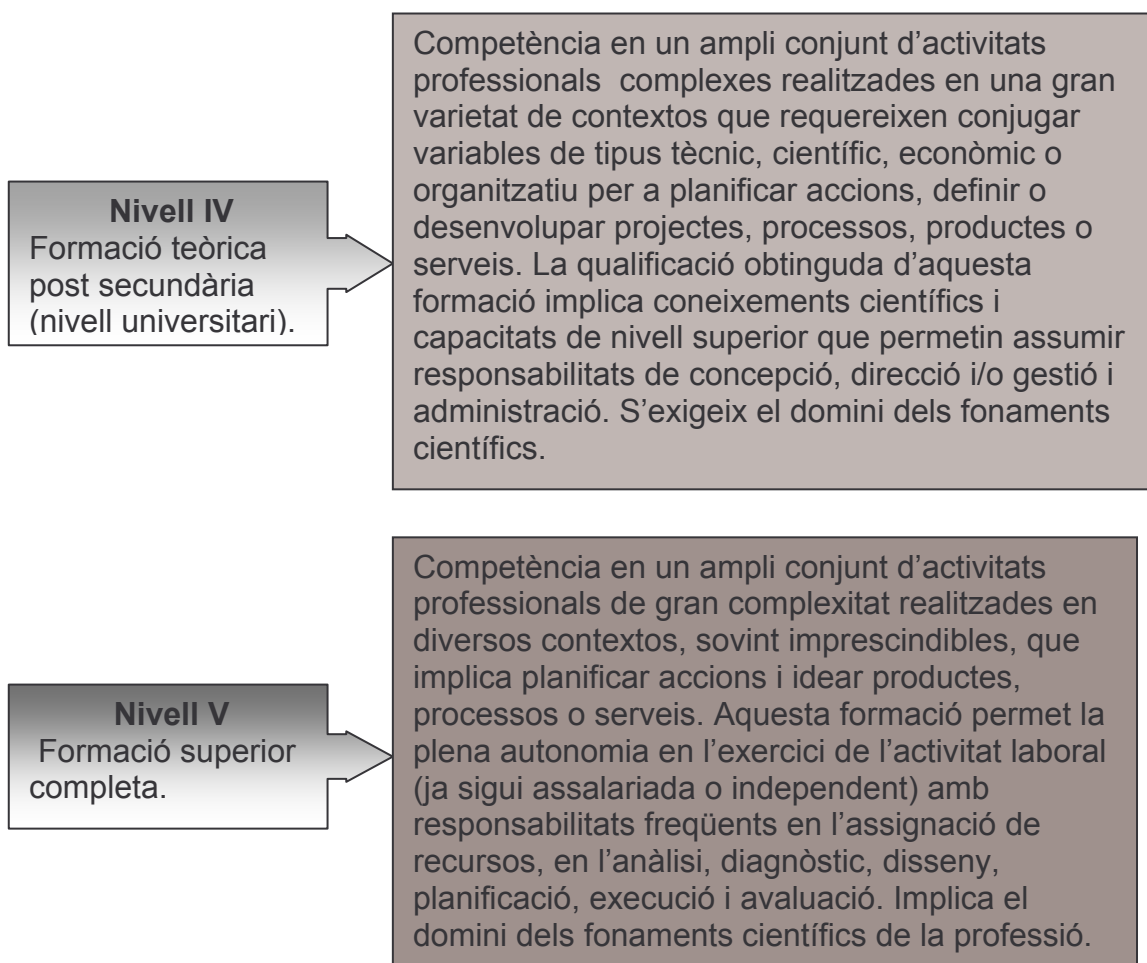
- Portal de la UNESCO. Consultat el octubre de 2007 a:
<http://portal.unesco.org/es/ev.php>
- Conferència pronunciada per Lourdes Arizpe, Subdirectora General del sector de la Cultura de la UNESCO, amb el títol “Propuestas de la Comisión Mundial de Cultura y Desarrollo. Nuestra diversidad creativa”. Consultat el novembre de 2007 a:
http://www.lacult.org/docc/PROP_COM_MUND_CULT_DES.doc
- Informe sobre el Desenvolupament Humà del 2004. “La llibertat cultural en el món divers d’avui”. Consultat el novembre de 2007 a:
http://www.cucid.ulpgc.es/documentos/1documentos/3/inf_desar_humano04.pdf
- Pla d’acció sobre les Polítiques per al Desenvolupament, celebrat a Estocolm. Consultat el desembre de 2007 a:
<http://www.gestioncultural.org.ar/wp-content/uploads/2008/08/plan-de-accion-sobre-politicas-para-el-desarrollo.doc>
- Agenda 21 de la cultura. Consultat l’octubre de 2007 a:
http://www.agenda21culture.net/docu_agenda.htm
- Instituto Nacional de las Cualificaciones Profesionales. Consultat el maig de 2008 a: http://www.mepsyd.es/educa/incual/ice_catalogoWeb.html
- Institut Català de les Qualificacions Professionals . Consultat el maig de 2008 a: <http://www20.gencat.cat/portal/site/Educacio/menuitem.html>
- Classificació Internacional Uniforme d’Ocupacions (CIUO). Consultat el febrer de 2008 a:
<http://www.ilo.org/public/spanish/bureau/stat/isco/isco68/major.htm>
- Cercador de convenis del sector Sanitat i Serveis Socials. Consultat el novembre de 2008 a:
http://www.gencat.cat/treball/ambits/relacions_laborals/negociacio/cercador/sectors/index.html
- Observatori de les preferències acadèmiques i professionals dels estudiants de secundària de la Comunitat de Madrid. Consultat l’abril de 2007 a:
<http://www.upcomillas.es/orion>

ANNEXOS

ANNEX 1- Nivells de certificacions i aprenentatges de la UE.

El 1985, el Consell de la CEE elabora una correspondència de qualificacions de formació professional, amb la classificació dels nivells de formació. Això respon a la necessitat de facilitar les homologacions entre els països de la Comunitat. Es consideren cinc nivells:





Des de l'abril del 2008, s'està treballant amb els EQF (The European Qualifications Framework). És una iniciativa de la Unió Europea per a crear un servei de traducció dels nivells de certificacions i aprenentatges entre els Estats membres de la UE amb la finalitat de facilitar les homologacions entre els països de la comunitat. Té vuit nivells de qualificació en funció dels resultats d'aprenentatge i quan estiguin consensuats, substituiran als que aquí presentem. La recomanació va entrar en vigor l'abril del 2008 i s'estableix l'any 2010 com a data límit per a que els països realitzin les correspondències entre els seus sistemes nacionals de qualificacions i l'EQF. L'any 2012 és la data límit per a que els països garanteixin que les acreditacions oficials continguin una referència al nivell de l'EQF corresponent.

El marc de qualificacions de l'Espai Europeu d'Educació Superior preveu descriptors per als cicles d'ensenyaments. Els seus vuit nivells abasten tota la gama de qualificacions, des de les obtingudes al final de l'ensenyament obligatori fins les resultants dels més alts nivells acadèmics i professionals. En principi, s'ha de poder obtenir cada nivell a través d'una sèrie d'itineraris educatius o carreres professionals.

Cada descriptor de cicle ofereix una declaració genèrica de les expectatives en matèria de realitzacions i habilitats habitualment associades amb les

qualificacions que representen la finalització del cicle. Els coneixements es descriuen com a teòrics i/o fàctics. Les destreses es descriuen com cognitives (ús del pensament lògic, intuïtiu i creatiu) i pràctiques (fundades en la destresa manual i en l'ús de mètodes, materials, eines i instruments). La competència es descriu en termes de responsabilitat i autonomia.

Nivells de referència de l'EQF

	Coneixements	Destreses	Competència
NIVELL 1	Coneixements generals bàsics.	Destreses bàsiques necessàries per efectuar tasques simples.	Treball o estudi sota supervisió directa en un context estructurat.
NIVELL 2	Coneixements fàctics bàsics en un camp de treball o estudi concret.	Destreses cognitives i pràctiques bàsiques necessàries per utilitzar informació útil per efectuar tasques i resoldre problemes corrents amb l'ajut de regles i eines simples.	Treball o estudi sota supervisió amb un cert grau d'autonomia.
NIVELL 3	Coneixement de fets, principis, processos i conceptes generals en un camp de treball o estudi concret.	Gamma de destreses cognitives i pràctiques necessàries per efectuar tasques i resoldre problemes seleccionant i aplicant mètodes, eines, materials i informació bàsica.	Assumpció de responsabilitats pel que fa a la realització de tasques en activitats de treball o estudi adaptació del comportament propi a les circumstàncies per resoldre problemes.
NIVELL 4	Coneixements fàctics i teòrics en contextos amplis en un camp de treball o estudi concret.	Gamma de destreses cognitives i pràctiques necessàries per trobar solucions a problemes específics en un camp de treball o estudi concret.	Exercici d'autogestió d'acord amb consignes definides en contextos de treball o estudi generalment previsibles o susceptibles de canviar. Supervisió del treball rutinari d'altres persones, assumint certes responsabilitats pel que fa a l'avaluació i la millora d'activitats de treball o estudi
NIVELL 5	Amplis coneixements especialitzats, fàctics i teòrics, en un camp de treball o estudi concret, sent conscient dels límits d'aquests coneixements.	Gamma completa de destreses cognitives i pràctiques necessàries per trobar solucions creatives a problemes abstractes.	Tasques de gestió i supervisió en contextos d'activitats de treball o estudi en què es poden produir canvis imprevisibles. Revisió i desenvolupament del rendiment propi i aliè.
NIVELL 6	Coneixements avançats en un camp de treball o estudi que requereixi una comprensió crítica de teories i principis.	Destreses avançades que acreditin el domini i els dots d'innovació necessaris per resoldre problemes complexos i imprevisibles en un camp especialitzat de treball o estudi.	Gestió d'activitats o projectes tècnics o professionals complexos, assumint responsabilitats en la presa de decisions en contextos de treball o estudi imprevisibles. Assumpció de

			responsabilitats quant a la gestió del desenvolupament professional de particulars o de grups.
NIVELL 7	Coneixements altament especialitzats, alguns d'ells a l'avantguarda en un camp de treball o estudi concret, que estableixen les bases d'un pensament o investigació originals consciència crítica de qüestions de coneixement en un camp concret i en el punt d'articulació entre diversos camps.	Destreses especialitzades per resoldre problemes en matèria d'investigació o innovació, amb vista al desenvolupament de nous coneixements i procediments, i a la integració dels coneixements en diversos camps.	Gestió i transformació de contextos de treball o estudi complexos, imprevisibles i que requereixen nous plantejaments estratègics assumpció de responsabilitats quant al desenvolupament de coneixements i/o pràctiques professionals i a la revisió del rendiment estratègic d'equips.
NIVELL 8	Coneixements en la frontera més avançada d'un camp de treball o estudi concret i en el punt d'articulació entre diversos camps.	Destreses i tècniques més avançades i especialitzades, en particular en matèria de síntesi i avaluació, necessàries per resoldre problemes crítics en la investigació i/o la innovació, i per ampliar i redefinir coneixements o pràctiques professionals existents.	Autoritat, innovació, autonomia, integritat acadèmica i professional i compromís continu substancials i acreditats respecte al desenvolupament de noves idees o processos en l'avantguarda de contextos de treball o d'estudi, incloent-hi la investigació.

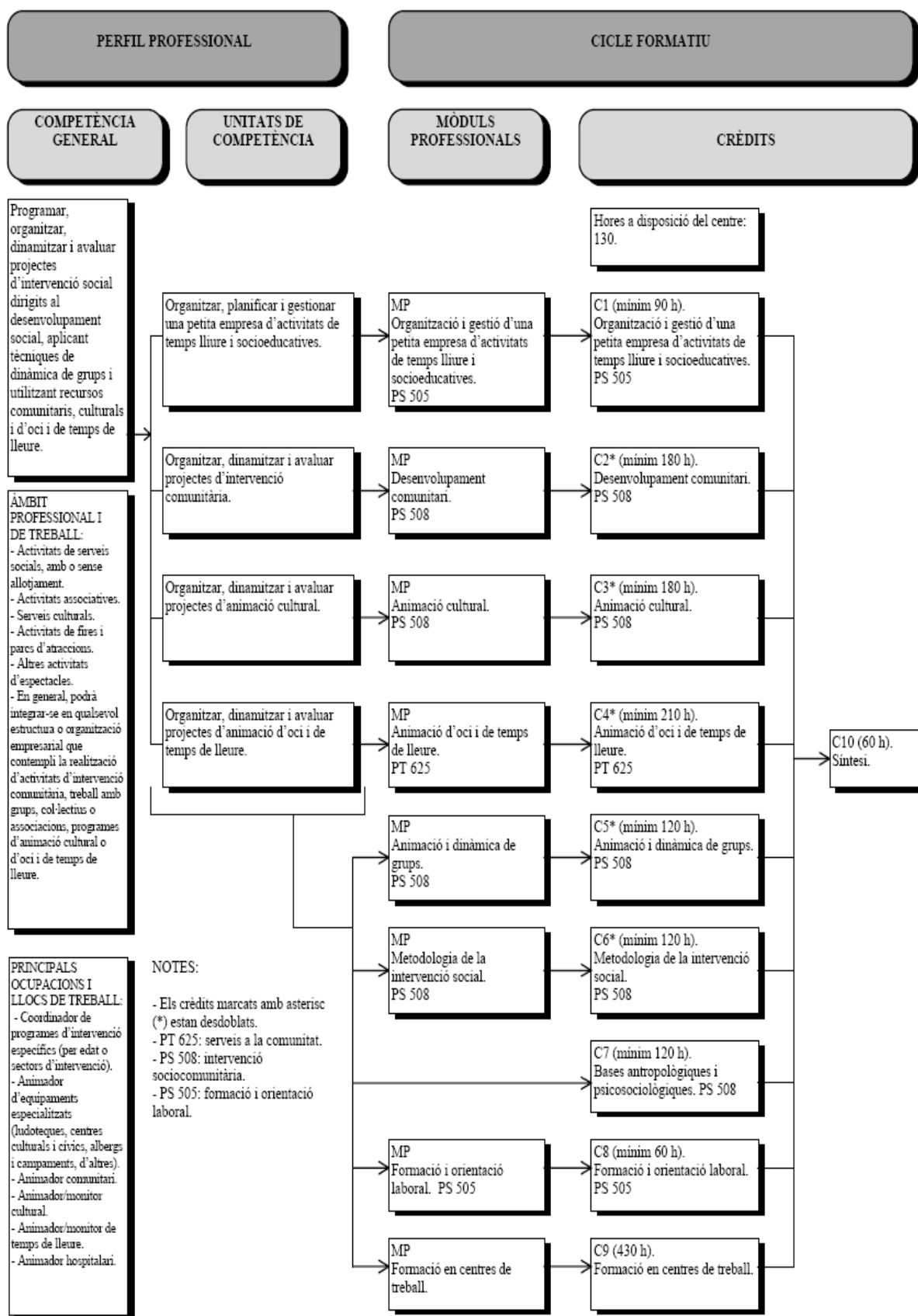
Font: http://ec.europa.eu/dgs/education_culture

L'EQF és completament compatible amb el marc de qualificacions per a l'educació superior desenvolupat en el marc del procés de Bolonya. En particular els descriptors de l'EQF en els nivells 5-8 es corresponen amb els descriptors de l'educació superior acordats en el Procés de Bolònia. No obstant, la formulació dels descriptors de nivell de l'EQF és diferent a la dels descriptors de nivell de Bolònia (que són específics per a l'educació superior) per que l'EQF és un marc per a l'aprenentatge permanent que avarca a la vegada l'educació i formació professional i els contextos laborals fins al més alt nivell.

El descriptor per al cicle curt de l'educació superior (dins el primer cicle o vinculat a aquest), elaborat en el context de la iniciativa conjunta a favor de la qualitat en el marc del procés de Bolonya, correspon als resultats de l'aprenentatge del nivell 5. El descriptor per al primer cicle del Marc de qualificacions de l'espai europeu d'educació superior acordat pels ministres responsables de l'educació superior, en la reunió que va tenir lloc a Bergen el maig de 2005 en el marc general del procés de Bolonya, correspon als resultats de l'aprenentatge del nivell 6. El descriptor per al segon cicle, correspon als resultats de l'aprenentatge del nivell 7. El descriptor per al tercer cicle del Marc de qualificacions, correspon als resultats de l'aprenentatge del nivell 8.

ANNEX 2- Organigrama del CFGS d'Animació Sociocultural

TÈCNIC SUPERIOR EN ANIMACIÓ SOCIOCULTURAL (1.700 hores)



ANNEX 3- Model de qüestionari

Presentació del qüestionari

Qüestionari adreçat a tots els **Tècnics i Tècniques Superiors en Animació Sociocultural** de Catalunya i elaborat per Pilar Figueras i Torruella, professora del Cicle Formatiu d'Animació Sociocultural en el marc d'una llicència d'estudis concedida pel Departament d'Educació i sota la supervisió del Departament de Pedagogia Sistemàtica i Social de la Universitat Autònoma de Barcelona.

Aquest qüestionari ha estat elaborat per a descriure el col·lectiu de Tècnics Superiors en Animació Sociocultural, la seva inserció laboral i les seves característiques laborals.

S'espera obtenir amb aquesta informació dades fidedignes sobre una professió en la qual es detecten problemes d'inserció laboral i una important precarietat laboral.

El qüestionari consta de dues parts, la primera (fins la qüestió 4.1) per a totes i tots els Tècnics Superiors en Animació Sociocultural graduats a Catalunya, i la segona només per aquells que estan treballant en el món de l'animació sociocultural o en àmbits relacionats.

La majoria de preguntes són tancades i es responen marcant una X a la casella que correspongui. Fixeu-vos bé si se us demana una sola resposta o si són de resposta múltiple.

La investigadora garanteix la confidencialitat de les respostes. Un cop respost, t'agradaria que el reenviïs a la mateixa adreça des de la que se t'ha enviat: pfiguer3@xtec.cat en la major brevetat possible. És important que l'enviïs des de la mateixa adreça on l'has rebut per tal de poder identificar el remitent.

De ben segur que aquest temps que invertireu responent-lo servirà en un futur per a millorar i dignificar la professió d'animador/a sociocultural.

Moltes gràcies per la teva col·laboració.

Pilar Figueras, professora del CFGS d'Animació Sociocultural

Qüestionari per a l'estudi descriptiu de les persones titulades com a Tècnics i Tècniques Superiors en Animació Sociocultural

Espais a omplir per l'investigadora:

Identificador:

Centre:

Correu electrònic (escriu-lo)	
Cognoms i nom (optatiu)	

1. Descripció de la població

1.1. **Edat** (escriu-la)
1.2 **Gènere** (marca una X)

1	Home	<input type="checkbox"/>
2	Dona	<input type="checkbox"/>

1.3 Zona de residència actual (marca una X)

1	Barcelona	<input type="checkbox"/>
2	Tarragona	<input type="checkbox"/>
3	Lleida	<input type="checkbox"/>
4	Girona	<input type="checkbox"/>
5	Fora de Catalunya	<input type="checkbox"/>
6	Estranger	<input type="checkbox"/>

1.4 **Promoció** (marca una X)

Any en que vas acabar el cicle

1	2	3	4	5	6	7	8
1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

2. Formació

2.1 **Motivació** que et va portar a estudiar ASC (pots marcar més d'una X)

1	Interès el món de l'Animació Sociocultural	<input type="checkbox"/>
2	Estava treballant en ASC i necessitava la titulació	<input type="checkbox"/>
3	Utilització del cicle com a pont per accedir a altres estudis	<input type="checkbox"/>
4	Alternativa a no poder accedir als estudis desitjats	<input type="checkbox"/>
5	Alguna cosa havia de fer i animació em sonava divertit	<input type="checkbox"/>
6	Altres (especifica)	<input type="text"/>

2.2 **Forma d'accés** al cicle d'ASC (marca una sola X)

1	Des del BAT o el BUP	<input type="checkbox"/>
2	Des de la prova d'accés	<input type="checkbox"/>
3	Des de l'antiga FP	<input type="checkbox"/>
4	Des d'un altre cicle formatiu	<input type="checkbox"/>
5	Des de la universitat	<input type="checkbox"/>
6	Altres (especifica)	<input type="text"/>

2.3 Assenyala quina **formació relacionada** amb el camp de l'animació sociocultural has realitzat **abans o durant** el cicle formatiu (pots marcar més d'una X)

1	Cap	<input type="checkbox"/>
2	Curs de monitor de lleure	<input type="checkbox"/>
3	Curs de director de lleure	<input type="checkbox"/>
4	Formació de caps (FOCA, FORCA)	<input type="checkbox"/>
5	Curs de voluntariat	<input type="checkbox"/>
6	Altres cursos (especifica)	<input type="text"/>

2.4 Assenyala si has realitzat o estàs realitzant **formació permanent després** del cicle (pots marcar més d'una X)

1	No		
2	Un altre cicle formatiu	Quin?	
3	Una diplomatura	Quina?	
4	Una llicenciatura	Quina?	
5	Un post grau o un màster	Quin?	
6	Altres cursos (especifica)		

En aquest moment, has finalitzat aquests estudis?

1	Si	
2	No	

2.5 Valora en l'escala la **satisfacció** pel que fa als **continguts treballats durant el cicle formatiu** (marca una X sota la valoració entenent 0 com a gens satisfet/a i 5 com a molt satisfet/a)

		0	1	2	3	4	5
1	Aprentatges conceptuals realitzats (allò que cal saber)						
2	Aprentatges procedimentals realitzats (allò que cal saber fer)						
3	Aprentatges actitudinals (saber ser i saber estar)						

3 Professionalització inicial

3.1 Indica si has tingut **experiència professional en ASC anterior al cicle formatiu** i en quin **àmbit** (pots marcar més d'una X)

Tipus		
1	Cap	
2	Si com a voluntari/a	
3	Si de forma remunerada	

Àmbit		
1	En l'àmbit del lleure	
2	En l'àmbit de la cultura	
3	En desenvolupament comunitari	
4	En l'àmbit socioassistencial	

3.2 Indica si vas cursar el crèdit de **Formació en Centres de Treball** (pràctiques) i en quin **àmbit**.

(marca una sola X)

FCT		
1	No, tenia exempció total	
2	Si, tota sencera	
3	Si, de forma parcial	
4	Si, tot i que tenia exempció total	

(pots marcar més d'una X)

Àmbit		
1	En l'àmbit del lleure	
2	En l'àmbit de la cultura	
3	En desenvolupament comunitari	
4	En l'àmbit socioassistencial	

4 Ocupació

4.1 Indica la **situació laboral** (els casos de baixa laboral o permisos s'entendran com a estar treballant)

(marca una X on correspongui)

	Si	No
1	Estic treballant	
2	Estic estudiant	

(marca una sola X)

Relació amb ASC		
1	Treball en Animació Sociocultural	
2	Treball en àmbits relacionats* amb l'ASC	
3	Treball en àmbits no relacionats amb l'ASC	

*Entendrem com a àmbits relacionats aquells en els quals utilitzes en part la metodologia de l'animació sociocultural per a dur a terme la teva tasca.

IMPORTANT: Si has respost que estàs treballant en Animació Sociocultural o en àmbits relacionats **cal que continuis** responnent el qüestionari. Si treballes en àmbits no relacionats amb l'Animació Sociocultural, per a tu el qüestionari acaba aquí. Moltes gràcies per la teva col·laboració.

Qüestionari per a l'estudi descriptiu dels professionals de l'Animació Sociocultural i dels llocs de treball que ocupen.

Totes les qüestions que venen a continuació cal que les responguis atenent al lloc de treball que tens en aquest moment. Els casos de baixes laborals o permisos s'entendran com a estar treballant. En el cas de tenir dues feines diferents respon atenent a la de més hores de contracte.

4.2 Assenyala mitjançant quin d'aquests **recursos has trobat la feina actual** (marca una sola X)

1	Creació d'empresa pròpia	
2	Borses de treball dels IES	
3	Borsa de treball de l'Associació d'Animadors de Catalunya (AASCC)	
4	Organismes oficials com SOC, INEM...	
5	Mitjançant l'FCT (contractació en acabar les pràctiques a l'empresa)	
6	Mitjançant una ETT	
7	Presentant projectes per iniciativa pròpia	
8	Fent arribar el teu currículum	
9	Altres (Específica)	

5 Descripció del lloc de treball

5.1 Identificació de l'empresa, institució o entitat on treballes (Específica):

Nom (Específica)			
Adreça			
Localitat		e-mail	

5.2 Assenyala la **comarca on està ubicat** el teu lloc de treball (assenyala només una sola X)

1	Alt Camp		15	Cerdanya		29	Priorat	
2	Alt Empordà		16	Conca de Barberà		30	Ribera d'Ebre	
3	Alt Penedès		17	Garraf		31	Ripollès	
4	Alt Urgell		18	Garrigues		32	Segarra	
5	Alta Ribagorça		19	Garrotxa		33	Segrià	
6	Anoia		20	Gironès		34	Selva	
7	Bages		21	Maresme		35	Solsonès	
8	Baix Camp		22	Montsià		36	Tarragonès	
9	Baix Ebre		23	Noguera		37	Terra Alta	
10	Baix Empordà		24	Osona		38	Urgell	
11	Baix Llobregat		25	Pallars Jussà		39	Vall d'Aran	
12	Baix Penedès		26	Pallars Sobirà		40	Vallès Occidental	
13	Barcelonès		27	Pla de l'Estany		41	Vallès Oriental	
14	Berguedà		28	Pla d'Urgell		42	Fora de Catalunya	

5.3 Indica la **zona** en la que treballes (marca una sola X)

1	Rural	
2	Urbana	

5.4 Indica la **població** amb que treballes (pots marcar més d'una X)

1	Infància	
2	Joves	
3	Adults	
4	Gent Gran	
5	Col·lectius específics	
6	Comunitats	

5.5 Indica el **sector** al que pertany (marca una X)

1	1r sector (administració pública)	
2	2n sector (empresa lucrativa)	
3	3r sector (entitat sense ànim de lucre)	

5.6 Indica quin és el teu **lloc de treball** (només pots seleccionar un, marcat una sola X)

Àmbit lleure		Àmbit comunitari	
1	Lleure de Gent Gran: casals, esplais	14	Gestió de/en Centres cívics
2	Cases de colònies, campaments, albergs de joventut	15	Intervenció en plans comunitaris i d'entorn i participació ciutadana
3	Activitats en establiments turístics	16	Associacionisme, ONG i Fundacions
4	Activitats extraescolars a centres escolars	17	Campanyes de conscienciació a la població
5	Activitats paraesportives	18	Agents de Desenvolupament Local
6	Aules de natura, granges-escola i equipaments educació mediambiental	Àmbit socioassistencial	
7	Dinamització del lleure juvenil: informació, oci alternatiu...	19	Atenció socioeducativa d'adults
8	Ludoteques, casals, esplais...	20	Residències Gent Gran
Àmbit cultural		21	Centres de dia i pisos tutelats
9	Gestió d'equipaments socioculturals: cases de cultura, clubs, ateneus...	22	Prevenició i tractament de la inadaptació i marginació
10	Gestió d'equipaments culturals: teatres, sales d'exposicions...	23	Col·lectius específics: presons, drogodependències, immigració...
11	Suport a la producció tècnica de festes i espectacles	24	Protecció i tutela de menors
12	Activitats en equipaments culturals (museus, biblioteques, jaciments...)	25	Educador de carrer i en medi obert
13	Dinamització de la cultura popular	26	Inserció laboral i ocupacional
		27	Animador hospitalari
		28	Agents de Salut
29	Altres (Específica)		

6 Característiques del contracte

6.1 Indica amb quin **tipus de contracte** estàs treballant (marca una X)

1	Indefinit / fix	
2	Interinatge	
3	Pràctiques / de formació	
4	Eventual	
5	Per obra o servei	
6	Fix discontinu	
7	Autònom	

6.2 Per quantes **hores setmanals** (marca una X)

1	Menys de 10	
2	De 10 a 20	
3	De 21 a 30	
4	De 31 a 40	

6.3 Assenyala la **categoria professional** per la que estàs contractat/contractada (marca una sola X)

1	Tècnic/a de joventut, cultura...		9	Director/a de programes, projectes i equipaments	
2	Tècnic/a especialista		10	Coordinador/a de projectes pedagògics i de lleure	
3	Gestor/a cultural, sociocultural...		11	Coordinador/a d'activitats i projectes	
4	Dinamitzador/a cultural, juvenil...		12	Tallerista	
5	Especialista en activitats socials		13	Educador/a	
6	Educador/a social		14	Informador/a	
7	Animador/a sociocultural				
8	Monitor/a				
15	Altres (Específica)				

7 Perfil professional

7.1 Indica aproximadament quin percentatge de temps dediques a cada tipus de tasca en relació a la totalitat de **funcions** que realitzes (*indica el %*)

1	Intervenció directa amb els usuaris	
2	Tasques de programació i planificació	
3	Gestió i organització dels recursos	
4	Avaluació	
TOTAL		100%

7.2 Indica si treballes **sol o en equip** (*marca una X*). En el cas que treballis en equip multiprofessional indica aquells **professionals que directament intervenen** en l'equip (*pots marcar més d'una X*) i en el cas que un sigui el teu cap, assenya-la'l (*només pots marcar una sola X*).

Forma de treball		Professionals que intervenen en l'equip		El meu cap és	
1	Treball sol/sola				
2	Treball dins un equip multiprofessional				
1	Educador/a social				
2	Treballador/a social				
3	Integrador/a social				
4	Terapeuta ocupacional				
5	Psicòleg/psicòloga				
6	Mestre/a o /professor/a				
7	Educador/a Infantil				
8	Monitor/a				
9	Animador/a				
10	Metge/metgessa				
11	Tècnic/a de l'administració				
12	Altres (Específica)

7.3 Valora en l'escala la **satisfacció en relació al lloc de treball actual** (*marca una X sota la valoració entenenent 0 com a gens satisfet/a i 5 com a molt satisfet/a*)

		0	1	2	3	4	5
1	El sou						
2	L'horari						
3	Tipus de tasca que desenvolupes						
4	Relació amb l'equip de companys/es						
5	Relació amb els usuaris						
6	Utilitat de la formació d'ASC a la tasca que desenvolupes						

8 Associacionisme professional

8.1 Indica a quina **associació professional** pertany (*marca una sola X*)

1	A cap	
2	A l'Associació d'Animadors Socioculturals de Catalunya	
3	Al Col·legi d'Educadors i Educadores Socials de Catalunya	
4	A l'Associació Catalana de Professionals de les Polítiques de Joventut	
5	Altres (<i>específica</i>)	

8.2 Indica si tens **contacte laborals** amb altres animadors/es o professionals del món sociocultural fora del teu lloc de treball per a intercanviar experiències (*marca una sola X*).

1	Habitualment	
2	Sovint	
3	De vegades	
4	Mai	

8.3 Participes en fòrums o espais virtuals?

1	Si	
2	No	

Si has respost SI, indica quins:

.

.

9 Formació permanent

9.1 Assenyala les hores de **formació** anuals (*marca una sola X*).

1	Cap	
2	1-30	
3	31-60	
4	61-90	
5	+90	

9.2 Assenyala el grau de **participació** en trobades i jornades (*marca una sola X*).

1	En totes les que m'assabento	
2	En moltes	
3	En algunes	
4	Gairebé mai	

Posa el nom de les trobades i jornades en que has participat en el darrer any:

.

.

9.3 Especifica els temes, tècniques o habilitats en els que necessites **formació permanent**:

.

.

Hi ha algun aspecte important respecte a la professió d'animador que no s'hagi mencionat en aquest qüestionari o que creguis que cal esmentar per a completar la informació?

.

Moltes gràcies pel temps que hi has esmerçat. La teva opinió és valuosíssima per a poder millorar la professió.

Aquesta recerca continuarà amb Grups de Discussió. Estaries disposat/disposada participar en algun grup?

1	Si	
2	No	

ANNEX 4- Model de registre d'actuacions professionals

