

## Preguntas de la entrevista sobre Talentwerk y su concepto sobre: Aprendizaje informal y no formal

Introducción: ***Le damos la bienvenida a nuestra entrevista sobre el aprendizaje informal y el aprendizaje no formal. Me llamo Seher Karatepe y voy a realizar la entrevista. Hoy vamos a profundizar en este apasionante tema utilizando el ejemplo práctico del Talentwerk en Sozialwerk Dürener Christen. Así que presten atención porque aquí vienen un montón de conocimientos prácticos.***

1. ***Bueno: ¿Con quién tenemos el placer de grabar una entrevista hoy? ¿Podéis presentaros brevemente?***

***Me llamo Stefan Theißen, Hola, soy Astrid Schöller-Frings***

2. ***Hola Stefan, hola Astrid. Me gustaría saber más sobre vosotros. Empecemos con la siguiente pregunta: ¿Cuál es vuestra función en Sozialwerk y cuánto tiempo lleváis trabajando aquí?***

***Llevo casi 13 años trabajando como trabajador social en Sozialwerk en diversos proyectos y medidas. Me considero principalmente asesor y formador de jóvenes y jóvenes adultos que desean tener apoyo para volver a llevar su vida de forma independiente y bajo su propia responsabilidad. También doy formación interna y externa sobre el trabajo con símbolos en proyectos Erasmus, que iniciamos hace unos años.***

***Sólo llevo unos tres años en Sozialwerk y, como pedagoga social, también me veo como acompañante y orientadora de nuestros participantes. Por mis anteriores trabajos, me interesan especialmente las personas con trastornos psiquiátricos y encuentro el trabajo muy enriquecedor. Además de Talentwerk, diseño proyectos financiados por fondos de terceros. En estos proyectos, me ocupo específicamente de las áreas de desarrollo de nuestros participantes que no pueden tratarse con tanta profundidad en los demás programas. Así, en los programas de educación experiencial, los pasos de acción se reflejan y se trasladan a la vida cotidiana de las personas usuarias. Como supervisora sistémica, ofrezco consultas colegiadas de casos para los compañeros de Sozialwerk. De este modo, aprovechamos conjuntamente las competencias muy específicas de cada uno de los miembros del personal para encontrar soluciones para nuestros usuarios.***

3. ***¡Vaya! Vuestras actividades parecen realmente emocionantes y variadas. En este punto, creo que sería importante aclarar a los oyentes cómo se puede describir la función de Talentwerk, o qué es y cómo está conectado con Sozialwerk. Una explicación sería bastante apropiada aquí.***

Talentwerk es una medida que recibe su autorización del Código Social. Se dirige a los beneficiarios del subsidio de desempleo II, comúnmente conocido como HARTZ IV. Según el concepto, esta medida se dirige a jóvenes adultos y tiene por objeto enseñarles habilidades prácticas para la vida, la educación y la vida profesional. Además del apoyo sociopedagógico, hay oficios en los que los participantes pueden probar. Dado que, por desgracia, a menudo no hay plazas de terapia para estos jóvenes, también pueden recibir apoyo psicológico por nuestra parte. Esta oferta es financiada por Sozialwerk Dürener Christen como institución educativa en su mandato estatal a través del centro de empleo.

4. *Interesante... Muy bien. ¿Y cuál fue la necesidad que dio origen a Talentwerk?*

Nos dimos cuenta de que ya no podíamos llegar a muchos jóvenes con el sistema «antiguo». Además, nuestros participantes a menudo no podían cumplir los requisitos, bastante fijos. Por ejemplo, tenían que llegar a tiempo, lo que muchos simplemente no podían hacer al principio de la iniciativa y se les expulsaba. Ahora tenemos la oportunidad de actuar más individualmente con el objetivo de practicar esta puntualidad.

5. *Suena bien... Y si ahora nos ponemos un poco más específicos: ¿Qué tiene de especial Talentwerk y cuál es su punto de venta único?*

Como se ha reconocido que una oferta o método no conduce al éxito para todos los participantes, Talentwerk nos ofrece la posibilidad de responder de forma muy individualizada a las necesidades de cada participante en el apoyo sociopedagógico. Las redes existentes, como las de asistencia, asesoramiento en materia de drogas, tutores legales, apoyos psiquiátricos o psicológicos, deberían participar sin duda alguna. De este modo, el asesoramiento sigue siendo transparente y comprensible para los participantes. Para llegar a este punto se necesita una base de trabajo de confianza, que en Talentwerk podemos configurar de forma muy individualizada. Por ejemplo, en el caso de una persona, al principio sólo se realizan visitas a domicilio, mientras que en el caso de otra persona se le transmiten rápidamente conocimientos previos sobre el comportamiento para que pueda reconocer de dónde procede. La «red» interna de nuestros psicólogos también puede intervenir en cualquier momento.

Stefan:

Sí, y además tenemos ofertas de grupo que todos los participantes pueden utilizar. Por ejemplo, un grupo de cocina habitual ofrece a las personas la oportunidad de conocerse e intercambiar ideas en grupo. Esto se discute con el participante, le acompañamos a la cita para conocerse y, si es necesario, le integramos con más fuerza en nuestro trabajo social.

6. *Muy eficaz, creo. Hoy en día, hay que actuar de forma contemporánea y esforzarse por lograr enfoques individuales. Las categorías y los esquemas fijos han quedado en el pasado. Pasemos a la siguiente pregunta, que me parece bastante significativa: ¿Cuál es la imagen humana o la misión de Talentwerk?*



Un extracto de la declaración de la misión de Sozialwerk sería: «Cada persona es única e infinitamente valiosa por su personalidad, su carácter y su biografía y por su forma de pensar, actuar y sentir en consecuencia. De ello, cada persona deriva de forma independiente la manera de afrontar sus situaciones vitales.

Vemos a la persona en su contexto respectivo, respetamos y apreciamos su historia de vida personal, sus orígenes, su situación vital actual y sus perspectivas de futuro».

En Talentwerk, esto se refleja en un enfoque sistémico holístico del usuario.

7. *En el mundo actual, me parece más valioso que nunca que cada persona, como individuo, experimente un sentido de pertenencia en la sociedad, además de respeto y tolerancia. En tiempos de sociedades polarizadas, esto es cada vez más importante, pero también más difícil. Entremos en más detalles: ¿Quién definió estas directrices o cómo surgieron, de qué propósito superior (de SWDC) o de qué experiencia pasada?*

En 1985 se fundó Sozialwerk Dürener Christen como asociación sin ánimo de lucro para buscar formas de combatir el desempleo y sus efectos, especialmente entre los jóvenes. Es una organización de ámbito regional. A lo largo de los años, esto se ha traducido en una amplia gama de ofertas de apoyo a los jóvenes en el marco de la asistencia juvenil y profesional. De este modo, Sozialwerk reacciona a los diversos cambios sociales e intenta mitigar los efectos para los jóvenes participantes con las diferentes ofertas. Talentwerk surgió porque las ofertas anteriores ya no lograron el éxito esperado. Los requisitos, en su mayoría estrictos, de las oficinas de empleo, que recordaban a un marco educativo formal, ya no podían llegar a los jóvenes, cada vez más agobiados. Partiendo de la idea de adaptar el sistema a las personas y no las personas al sistema, se diseñaron nuevas oportunidades para nuestros muy diversos jóvenes agobiados.

8. *La última frase es realmente poderosa. Deberíais reflexionar sobre ella. Me gustaría repetirlo con énfasis: el sistema debe adaptarse a las personas y no las personas al sistema. Eso ya es una gran exigencia. Y ahora me interesa saber quiénes son los participantes. ¿Podéis describir con más detalle el grupo objetivo?*

Nuestros participantes son jóvenes de entre 16 y 30 años.

A menudo no se han desenvuelto en el sistema formal del mercado laboral o de la formación y han tenido malas experiencias, abandonado o similar.

Nuestro grupo objetivo es muy diferente y también necesita un apoyo muy diferente por nuestra parte. Para uno de ellos, sólo funciona si se le visita en casa y así se construye muy lentamente un sistema de apoyo y se procede en pasos muy pequeños. Otro, sin embargo, ya tiene un título educativo o algo similar y simplemente necesita un marco más protegido para poder realizar su segunda oportunidad.

9. *Entiendo. ¿Y cómo es la entrada? ¿Qué fase atraviesan los participantes?*

Básicamente, nuestros participantes no pasan por ninguna fase fija. En una fase introductoria, cada compañero conoce a los participantes de los que es responsable. Luego, junto con el

participante, vemos dónde se necesita apoyo, qué funciona y qué no, para elaborar un paquete individual.

Puede tratarse de ayuda en cuestiones prácticas de la vida, así como de la iniciación de diagnósticos o la participación de otros sistemas de apoyo. De este modo, tratamos de conseguir un estatus en el que el participante pueda afianzarse con normalidad en el mercado laboral y, a menudo, utilizar nuestros diferentes oficios.

10. *Realmente interesante. Me gustaría saber **qué tipo de misión educativa se deriva de esto para este grupo objetivo.***

Construimos nuevas estructuras en torno a los participantes, creamos espacios y situaciones en las que puedan probar y experimentarse a sí mismos de forma diferente. Intentamos centrarnos en las experiencias positivas y ver qué recursos tiene el participante o a los que ya no puede acceder. En el mejor de los casos, se les permite desenvolverse en el sistema «normal» y formal y volver a utilizarlo para sí mismos.

Exactamente; a menudo nuestros participantes no tienen acceso a estrategias de solución, ven las crisis como una condición permanente, no pueden recurrir a experiencias positivas y carecen de una autoestima estable. Reaccionan a los cambios con incertidumbre y cuestionan sus propias competencias. Pero también hay participantes que se sobrevaloran a sí mismos o encuentran excusas para pensar en cualquier nueva posibilidad. En el enfoque sistémico holístico, se puede responder a estas diferentes facetas con ofertas individuales. De manera informal, los participantes aprenden habilidades prácticas para la vida que se aprenden mejor en casa. De manera no formal, el trabajo en los oficios y en diversas ofertas, por ejemplo, cocinar juntos, puede desarrollar nuevas competencias que influyen positivamente en el desarrollo personal del participante. Especialmente para los participantes que han fracasado en la educación formal, esto se traduce en un sentimiento de «capacidad», de «no soy estúpido después de todo». De este modo, se cambian informalmente las viejas creencias de una autopercepción negativa.

11. *Me parece notable que uno pueda incluso sanar bloqueos en la autopercepción con esta misión educativa.... Qué emocionante. Una pregunta un poco más concreta. Estamos tratando con una estructura no formal. **¿Cómo se estructura el aprendizaje no formal en Talentwerk y qué significa realmente el aprendizaje no formal?***

Bueno, yo no llamaría curación a la autoconciencia, pero tal vez romperla.

Sí, este es un punto importante. El aprendizaje no formal, según la definición actual, no conduce a una cualificación formal. Se trata más bien de competencias que pueden tener importancia en la vida escolar o profesional cotidiana, pero que quizá se relacionan más con la personalidad. Sin embargo, tienen un impacto en la motivación y las competencias generales. En Talentwerk, nos ocupamos de la educación del individuo, buscando la forma en que éste puede aprender las competencias. Entre ellas están las habilidades sociales, pero también las políticas. No obstante, si una persona participa en una oferta interna para cocinar juntos, por ejemplo, puede recibir conocimientos de fondo además de la receta y los pasos



para llevarla a cabo. Al final, el resultado es una comida sabrosa, pero la competencia está en cocinar, en atreverse, en ser capaz de implicarse. No recibe un certificado de participación, pero a través de la retroalimentación positiva, del sentimiento de grupo, puede alcanzar una sensación de logro similar a la que obtiene alguien con una buena educación a través del trabajo voluntario. En Talentwerk, la oferta es diversa y amplia. El aprendizaje no formal no sólo se encuentra internamente en los distintos cursos, sino que también incluye la oferta de ejercicios, una oferta deportiva de la asociación deportiva del distrito, o la visita al parque de la naturaleza o al museo al aire libre, donde aprendemos sobre historia y naturaleza en el camino.

12. *¡Lo de la cocina es un ejemplo bonito y acertado! ¿Y en qué se diferencia este enfoque de un mandato educativo formal?*

Para mí, uno de los puntos más importantes es que los participantes también pueden conocer a los demás participantes de las otras áreas. Así pueden ver que otros ya han recorrido con éxito su camino, a veces difícil, o al menos han empezado.

También veo esto como un paso importante de aprendizaje. Al final, el objetivo no es una nota o un examen con éxito, sino que debe crecer en el participante el deseo de alcanzar una meta. Si conseguimos crear en ellos una motivación intrínseca, sacarles de su zona de confort, mostrarles que las crisis son ventanas de oportunidad en la vida que están limitadas en el tiempo pero que no duran para siempre, que cualquiera puede aprovechar la oportunidad de cambiar, entonces el participante ha conseguido la base que necesita para poder acoplarse al sistema de educación formal que aspira a un certificado de finalización. Entonces está en condiciones de dar una imagen a su idea de futuro. Puede verse a sí mismo en un campo determinado, puede formularse objetivos por sí mismo y puede emprender el camino hacia la realización de estos objetivos incluso por encima de la resistencia. Esta misión sólo es posible en entornos individuales y no formales porque las ofertas se orientan hacia el participante y así se adapta el sistema a las exigencias de los clientes. No como en nuestro sistema escolar alemán, los alumnos tienen que adaptarse al sistema. A menudo se habla de reformas del sistema escolar, pero en mi entorno profesional y privado experimento que estas reformas no son muy sostenibles. Excluyen a niños, a familias enteras, de un camino educativo constructivo. Sin embargo, no podemos entrar aquí en la estructura federalista del sistema escolar alemán, pero habría que plantearse si Alemania puede permitirse excluir a alumnos y, por tanto, a posibles empleados o futuros contribuyentes de la vía educativa porque no encajan en el sistema. Lo que esto significa para los jóvenes quizá se aclare en otro lugar. Derivado de esto, yo diría que la principal diferencia radica en fracasar o no fracasar. En el entorno escolar -formal-, el alumno queda excluido, sólo los buenos resultados le llevan al éxito. En nuestro entorno no formal, crece a partir de sus «fracasos», tiene la oportunidad de probarse a sí mismo. Los resultados se discuten para que el participante pueda ver dónde está progresando. Su autoestima puede aumentar.



13. **A raíz de esto, ¿qué ventajas ofrece el enfoque no formal en contraste con la vía de la educación formal? O si ventajas no es apropiado, probemos el término complemento.**

Cuanto más reflexiono sobre esta cuestión, más ganas tengo de no considerar los dos enfoques por separado. Para mí, la educación no formal esconde el desarrollo humano, es decir, el desarrollo personal. Si alguien en una organización está dispuesto a asistir a la formación continua, entonces no sólo se está educando profesionalmente, sino que también está invirtiendo mucho tiempo y a veces dinero. Se educa como persona, aprende nuevos contenidos, pero crece en su compromiso. Ve lo que es capaz de conseguir. O si alguien aprende un idioma en el centro de educación de adultos, por ejemplo, esto puede incluso proporcionarle un certificado, pero puede ser más importante para él que tenga momentos personales agradables con los lugareños en sus próximas vacaciones. Participar en el voluntariado político o social ciertamente también aporta conocimientos profesionales, pero al final nos permite participar. Participar en grupos sociales, en la vida social. Por lo tanto, el aprendizaje no formal, o el enfoque no formal, debe situarse siempre junto al enfoque formal. Cada vez hay más escuelas que empiezan precisamente por aquí y ofrecen a los alumnos programas de «ayuda para crecer» o cursos de formación política en los cursos superiores. Por eso soy partidaria absoluta de las unidades de educación experiencial, porque aquí, en la reflexión, se nombran las competencias para los participantes de forma adecuada y apreciativa. Aquí pueden surgir claramente las competencias. Es más fácil reconocer que puedo hacer algo cuando lo estoy haciendo. Muchos de nuestros participantes no creen que puedan hacer nada. Suelen tener muy malas experiencias de su época escolar.

14. **Entiendo... También creo que sólo mediante la coexistencia de los dos enfoques podría lograr con mayor seguridad su efecto previsto. En vuestra opinión, ¿existen también facetas contraproducentes del aprendizaje no formal?**

Tener cuidado a la hora de elegir la organización en la que quiero participar. Ciertamente hay límites en los que el aprendizaje no formal tiende a hacer lo contrario de lo bueno. La participación en un contexto social es el objetivo del trabajo de educación social. Capacitar a las personas «de nuevo». Cuando observo el sistema de las oficinas de empleo, que en realidad es nuestro sistema social, con sus múltiples opciones de apoyo financiero, tengo que preguntarme como pedagoga social, con la pretensión antes mencionada, ¿está este sistema al servicio de la participación, o es un sistema puramente monetario?

Para no ir más allá del alcance de este artículo, lamentablemente no podemos profundizar. Pero si considero que la Oficina de Empleo es una institución de la Agencia de Empleo, y que en ella existen ciertas estructuras y directrices, como en toda autoridad, quizá pueda, como pedagoga social con un mandato de educación social, al menos cuestionar si algunas de las directrices no son formativas para nuestra clientela. Por ejemplo, si como empleada estoy frecuentemente de baja por enfermedad y sigo cobrando mi sueldo hasta seis semanas antes de empezar a recibir la paga por enfermedad, seguro que a mi empleador no le gustará tanto en algún momento. Como empleado mayor, uno teme el despido. Dejemos de lado por un momento la Ley de Protección del Despido. Muchos compañeros del sector social trabajan con contratos de duración determinada, por lo que una larga baja por enfermedad es aún más «peligrosa». Sin embargo, al recibir las prestaciones del ALG II, da la impresión de que se trata más bien de un refugio. Claro, al cabo de un tiempo se propone un procedimiento para comprobar la capacidad de trabajo. Pero ¿qué aprende el interesado de esto? Tiene menos que temer por su situación que un empleado. Hay estudios de los años 2010 que muestran



que el riesgo de caer en la pobreza era significativamente mayor para los trabajadores que para los beneficiarios de las prestaciones ALG II.

Aparte de este aspecto, que muestra niveles de aprendizaje informal o ya no formal, lo llamamos experiencia de medidas con nuestros participantes, el cliente aprende poco para una integración positiva en el trabajo. Esta experiencia con las medidas conduce a veces a un comportamiento desagradable. A continuación, escuchamos a los participantes: «Es voluntario», «No tengo que hacerlo» o «No, lo siento, estoy enfermo y no puedo venir». Especialmente el aspecto de la voluntariedad impuesta hace que sea muy difícil motivar a este participante. Al final, también se puede decir que para los de fuera quizás no sea realmente medible lo que el participante ha aprendido de manera no formal. Con la educación formal es más fácil debido a la calificación. Pero en el intercambio con el participante, se le aclara dónde ha ampliado significativamente sus competencias.

15. *Vale... por supuesto, siempre hay pros y contras. ¡Gracias por estos ejemplos de la vida real! En este punto, me gustaría abordar otro aspecto: **¿Podéis nombrar objetivos de aprendizaje concretos, competencias, elementos básicos en la aplicación del aprendizaje no formal?***

**Creo que las habilidades emocionales y sociales están claramente en primer plano aquí.**

Como las facetas del estrés son amplias, quizá pueda utilizar un ejemplo para mostrar de qué se trata a veces. Un participante tiene un largo historial de drogas a sus espaldas, el alcohol se convirtió en un compensador, el conflicto con la ley fue un problema durante mucho tiempo, conexión con una clínica psiquiátrica, varias estancias de desintoxicación, apoyo terapéutico, muchas cosas se rompieron. Después de una corta relación amorosa, se convirtió en padre. Esto condujo a un cambio de mentalidad, ya que él quería asumir la responsabilidad, pero la pareja estaba agobiada y la relación se basaba más en el aspecto de la responsabilidad que en el amor.

En las entrevistas iniciales, quedó claro que el participante tiene un equipo cognitivo de bueno a muy bueno a pesar del largo período de uso. Quedó claro que había obtenido un buen certificado de finalización de la escuela media. Sin embargo, también quedó claro que mostraba síntomas pronunciados de TDAH. En el curso posterior, la atención se centró en la observación de situaciones, en la reflexión sobre situaciones cotidianas, de las que el participante podía sacar conclusiones sobre sus acciones. Se le proporcionaron conocimientos básicos sobre el TDAH y la estructura especial del pensamiento del cerebro. Pudo señalar mejor y con mayor precisión en qué aspectos de la vida cotidiana le resultaba difícil esta estructura. Un diagnóstico viable iba a aportar claridad. Debido a que la adicción, ya sea por las múltiples tensiones de la vida cotidiana, las altas exigencias en su papel como padre y el alivio que aún no había aprendido, pasó cada vez más a primer plano, el participante suspendió la intervención. Se habían hecho todos los preparativos, se habían concertado citas para el diagnóstico, la asistencia y los contactos con especialistas. 3 meses después de abandonar la intervención, el participante volvió a informar de que había podido tirar de la cuerda tras una recaída masiva, había completado la desintoxicación y llevaba 5 meses de abstinencia. Se ha atado a otra intervención, ha buscado un lugar para el diagnóstico del TDAH e incluso tiene la perspectiva de un aprendizaje. Era muy optimista.

16. *¡Vaya! Es un ejemplo bastante conmovedor. Un caso de resiliencia, si se quiere. ¿Con qué objetivos concretos de aprendizaje fracasa la misión no formal según la experiencia? ¿O se debe considerar críticamente? ¿Por qué?*

Como actuamos de forma tan individual, a veces es muy difícil volver al sistema de educación puramente formal. A menudo, el enfoque no formal no se toma tan en serio porque incluye objetivos de aprendizaje que no son tan medibles y tampoco se completan con certificados o similares. Lamentablemente, esto suele dar a los participantes la impresión de que es voluntario y, por tanto, no es importante participar.

17. *Entiendo. También me interesa lo siguiente de nuevo: ¿Existe un enfoque para promover el aprendizaje informal en particular? ¿Forma esto también parte del concepto de Talentwerk?*

Como ya he mencionado, creo que es importante crear ofertas en las que los grupos se mezclen entre sí para ganar jóvenes como modelos y contactos que están en un nivel diferente en el sistema educativo formal.

La enseñanza de habilidades blandas parece encajar aquí. Saludar, presentarse adecuadamente, mantener una puerta abierta o no salir 5 minutos antes de una cita con un «estoy enfermo». Llevar ropa adecuada a las citas oficiales puede ser objeto de debate en otros pasos.

18. *¡Qué interesante! Ahora me gustaría saber si hay momentos en los que los participantes descubren su propio potencial adicional fuera de sí mismos y qué ejemplos podrían darse de este aprendizaje informal. ¿En qué medida se fomenta o apoya algo así?*

Por ejemplo, me dirijo a todos los participantes con «usted». Por un lado, quiero mostrarles respeto, porque también les dejo que me llamen por mi nombre de pila, pero también quiero mostrarles que ya no tienen 12 años y que ahora están en el camino de la madurez. Este «tú» no es en absoluto un obstáculo para el trabajo conjunto, confiado e intensivo. Soy estricta en este sentido y lo cumplo, pero sólo lo explico muy brevemente al principio del asesoramiento y normalmente no se vuelve a mencionar en el contexto del asesoramiento posterior. Pero es interesante que el participante también utiliza el tú en otros contextos y trata con otras personas de una manera mucho más «formal». En el curso posterior, pude notar con algunas personas que se reconocían a sí mismas como más valiosas gracias a esta pequeña regla. Lo considero un claro éxito del aprendizaje informal.

19. *Sólo puedo estar de acuerdo con eso. Ahora me gustaría hablar de algunas cuestiones administrativas más mientras nuestra entrevista va llegando a su fin. En concreto, me pregunto quién trabaja realmente en el concepto, cuáles son las estructuras del equipo en Sozialwerk/Talentwerk.*

La organización del proyecto es la principal responsable de la redacción del concepto. El contenido del concepto de Talentwerk lo aportan la dirección del proyecto y la organización participante.



El personal y los recursos espaciales del proyecto se elaboran con la dirección pedagógica. La dirección del proyecto coordina y gestiona Talentwerk. Su equipo incluye hasta siete miembros del personal pedagógico y tres especialistas en psicología en varios lugares del Sozialwerk. En el papel principal de coordinación, el director del proyecto también actúa como persona de contacto central para las preocupaciones del proveedor de cooperación y es responsable de la comunicación central hacia el cliente, es decir, (job-com).

Los equipos regulares en entornos completos, relacionados con el lugar o con el tema completan el área de responsabilidad.

20. *¡Suena muy multiprofesional! ¿Y con qué regularidad se optimiza un marco tan básico o cómo se mide la urgencia?*

Sozialwerk mantiene un intercambio con la dirección del proyecto del cliente. Mediante reuniones periódicas entre el personal del proyecto y los especialistas responsables del cliente, se discuten las necesidades que pueden conducir a la optimización. La urgencia puede ser el resultado de una necesidad imperiosa de actuación. Si los ajustes necesarios se desvían mucho del concepto existente, se requiere un acuerdo mutuo y/o una posible ampliación del contrato.

Debido a los limitados periodos contractuales, que suelen ser de 12 meses, un marco conceptual básico puede adaptarse regularmente sin interferir en un contrato existente.

21. *Ahh, vale, lo entiendo... Pero me pregunto qué normas se utilizan para diseñar un mandato educativo de este tipo. ¿Existen también condiciones marco estrictas o reglamentos?*

En relación con Talentwerk, los criterios de licitación que figuran en los documentos de adjudicación son las condiciones marco a las que hay que atenerse. Estos documentos de adjudicación se basan en las directrices del §16 párr. 1 SGBII y §45 para. 1, p.1, nº 1 SGBIII.

Los criterios para la concepción de un contrato educativo se derivan de las necesidades concretas del cliente, los objetivos de la política del mercado laboral y las actitudes pedagógicas básicas que deben tenerse en cuenta.

22. *Bien, entonces mirando hacia atrás, resumiendo el tema general: En su opinión, ¿debería haber más posibilidades de diseño abierto para optimizar el aprendizaje no formal? ¿Cómo sería, en su opinión, una estructura ideal?*

Creo que en Sozialwerk ya tenemos mucho margen para diseñar y cambiar nuestras estructuras bajo nuestra propia responsabilidad. Esto también es necesario para que nuestro sistema funcione como lo hacemos.



Estoy de acuerdo. Tal vez el intercambio entre compañeros pueda hacerse un poco más a propósito, porque estamos en lugares diferentes y no siempre nos vemos.

23. *Poder actuar con tanta libertad no es realmente una cuestión de rutina. Yo diría que es un privilegio. Otra cuestión importante: ¿Cómo se preparan o forman los profesionales en materia de aprendizaje no formal e informal?*

En Sozialwerk, todo el personal ya está motivado para aprovechar las oportunidades de formación externa y también está bien apoyados en esto.

Internamente, también hay una variedad de formaciones metodológicas en las que participar, como las formaciones de Metalog, el trabajo con símbolos, el trabajo con Reach Youth, así como formaciones internas de nuestros psicólogos sobre diversas enfermedades y otros temas.

Y, por supuesto, el intercambio colectivo entre compañeros en reuniones periódicas de equipo, etc., también ayuda.

24. *¡Eso suena profesional y prometedor! Me gustaría volver de nuevo a la siguiente pregunta, muy emocionante e importante, para poder sacar algún tipo de conclusión: ¿Qué retos, riesgos o incluso oportunidades conlleva una tarea de aprendizaje no formal?*

El actor, es decir, el trabajador social, se ve ciertamente más desafiado en su trabajo y en sus ofertas creativas. Aquí también es necesario sopesar de vez en cuando lo que es razonable y dónde llegan los propios recursos al límite. Un alto grado de autodisciplina evita ciertamente la sobrecarga. La supervisión para evaluar los propios pasos y posibilidades puede ser útil. En el caso de las oportunidades de aprendizaje individual, existe por supuesto también la posibilidad de que los participantes se nieguen a participar. Aquí me viene a la mente un bonito dicho sociopedagógico: «Si esta es la solución, quiero que me devuelvan mi problema». No hay que dejar que esto disuada la motivación para comprometerse individualmente con los demás participantes porque, por mi experiencia, puedo decir que la mayoría de los participantes que están dispuestos a embarcarse en este viaje tienen la sensación de que mi interés por ellos es serio y de que pueden sentirse seguros. Que estamos recorriendo el camino juntos y que están aprendiendo a hacer preguntas y a asumir responsabilidades conmigo y por mí. Creo que hablo en nombre de los compañeros que practican este enfoque.

25. *Y la última pregunta de hoy es: Al mirar atrás, ¿qué os habéis llevado? ¿Qué os ha influido especialmente en los últimos tiempos en el camino hacia la realización de una misión educativa tan especial?*

Me parece estupendo ver cómo cada participante puede descubrir o redescubrir sus recursos en situaciones vitales muy diferentes.

Me parece muy bueno poder desarrollar una estructura de forma individual y creativa para y con el participante, ya que creo que es lo que más puede conducir a los jóvenes a sus objetivos.

Originalmente soy carpintera, y cuando empecé mis estudios era mayor que la mayoría de mis compañeros. Tuve que cuidar de mis tres hijos además de completar mis estudios, y trabajé por las tardes en un internado en un centro de formación interempresarial para artesanos de



la construcción. A través de este trabajo y como madre de estos tres niños, tuve claro desde el principio que no hay un único enfoque de la educación. Soy una gran admiradora de María Montessori y creo firmemente que todo el mundo tiene derecho a la educación, independientemente del hogar de sus padres. Pero también que hay pruebas de que no todo el mundo tiene que hacer el bachillerato y que las personas con baja cualificación pueden seguir siendo compañeros de vida y socialmente responsables. La escuela me ha enseñado que esto no se ve así en todas partes. Por lo tanto, empecé mis estudios con la conciencia de que conocería a cada uno de mis futuros clientes de la forma más individual posible. Así que este enfoque siempre ha sido mi camino. La crianza y la educación son dos pilares de la humanidad. Si se descuida uno de ellos, la persona afectada sufre las consecuencias. Esta convicción me lleva a mirar detrás del comportamiento y a explorar los motivos por los que alguien actúa como lo hace y no de otra manera. ¿Y si se comportara de forma diferente en una situación distinta? Es un poco como hacer un rompecabezas, unir las piezas para formar un cuadro, para que al final el participante pueda conocerse mejor. Me fascina absolutamente la capacidad del ser humano de mirar hacia adelante incluso después de duros golpes del destino y de reinventarse prácticamente. Es una tarea muy especial ayudar a las personas en situación de estrés a hacerlo. Cuando mis clientes se dan cuenta de que las crisis pueden adquirir un significado diferente a través de su percepción, ven la resiliencia, se vuelven capaces de actuar de nuevo y salen de la sombra de sí mismos. Alfred Adler lo expresó muy bien: **«No son las experiencias las que nos moldean, sino el significado que les damos».**

***Eso es lo que yo llamo una bonita frase final... ¡muy buena cita!***

***Muchas gracias por vuestras respuestas honestas, críticas, valiosas y, sobre todo, enriquecedoras y por el alimento para la reflexión. Y gracias de nuevo por compartir y tomaros el tiempo de compartir con los posibles beneficiarios y con las personas que están deseando aprender.***

***De nada y muchas gracias.***

***Muchas gracias.***