

## Proyectos y medidas en el ámbito extraescolar como respuesta al fracaso escolar

**Klaus Schenk**

*Punto de partida para el trabajo con jóvenes desfavorecidos no es tanto la pregunta acerca del fracaso individual, como el cuestionar que en el sistema actual "el fracaso escolar" como el fracaso a la hora de iniciarse en una profesión es el resultado de un proceso. Por eso nosotros no hablamos de "fracasados" sino de desfavorecidos. Hilo conductor de las ofertas para este grupo de jóvenes es la igualdad de oportunidades... Hay que prestar especial atención a que se mantenga la propia responsabilidad de los jóvenes y que las ofertas de apoyo social no conduzcan a una pérdida de responsabilidad, sino a una oferta real y fair.*

*Las ofertas de ayuda a los/las jóvenes, relacionadas con la profesión, ofrecen puestos reales de trabajo para un tiempo determinado, y aprovechan este marco, así como los elementos estructurales del trabajo como el método. Aspecto metódico central es "individualización a través de rendimiento".*

*Conjuntamente con los/las jóvenes se acuerdan metas individuales de rendimiento, que por una parte deben ser lo suficientemente exigentes y por otra realizables.*

*A través de esta concepción es posible, inmerso en el acontecer de la empresa, dirigir en primer lugar la atención al éxito y de esta forma fortalecer la motivación y la confianza en la propia capacidad de rendimiento. Una condición importante para el funcionamiento de la oferta es que sobre todo funcione, la colaboración de las profesiones que intervienen, los artesanos, los maestros de taller y los pedagogos sociales. Tanto para conseguir que se de esta colaboración, como para los/las mismos/as jóvenes, el tamaño de las instituciones no debería ser grande.*

*Elemento central es y debe permanecer, el Taller, como empresa autónoma, que evita ser una "una empresa aparente" sin dejar de tener en cuenta las características de los/las jóvenes.*

*Por lo demás este modelo de trabajo con jóvenes orientado a la profesión, podía ser de interés no sólo para el ámbito del trabajo, sino también para desarrollar métodos alternativos de aprendizaje para la escuela. "El fracaso" es evitable si se dirige la mirada a las capacidades.*

**A**unque el punto neurálgico de esta aportación se va a centrar en presentar nuestra concepción del trabajo con jóvenes así como nuestras ofertas para jóvenes desfavorecidos, no puedo dejar de hacer algunas consideraciones sobre "el fracaso escolar" que también forma parte del presente número. Espero que a través de mis consideraciones sobre el concepto "fracaso escolar" se clarifique con qué actitud nos enfrentamos al objetivo de nuestro trabajo. Para nosotros, el punto de partida, es la igualdad de oportunidades para nuestros jóvenes. Quien al final del período

escolar no puede presentar un certificado escolar válido, se verá confrontado, por lo general, con un sinfín de factores desfavorecedores. Nosotros no podemos ni queremos quitar a nadie su responsabilidad, pero somos de la opinión de que estos jóvenes, que trabajan en nuestras instituciones necesitan recibir una oportunidad. Nosotros hacemos este trabajo con la actitud y el convencimiento, de que la mayoría de las personas, en el fondo, poseen la inteligencia y la disposición para aprovechar, si se les ofrece, una oportunidad real, que tenga en cuenta su trasfondo vital.

## **Las metas del sistema educativo no alcanzadas no deben presentarse como una incapacidad del/de la alumno/a**

**P**or lo general se usa el concepto "fracaso escolar" como un fracaso individual o se interpreta como una incapacidad del alumno/a. Pero por otra parte, se podría discutir este concepto como un fracaso de la escuela. Brevemente expresado: en la República Federal de Alemania, el marco en el que se constata el éxito o el fracaso, se puede describir de la siguiente manera:

Si dejamos aparte las diversas formas de la Escuela Especial, nos encontramos en Alemania con un sistema escolar jerarquizado en tres niveles. Los primeros cuatro años los pasan los/las niñas en el mismo sistema escolar, la primaria (Grundschule). Después pasan unos al Gymnasium (bachiller), que les abre la perspectiva de ir a la Universidad (en las grandes ciudades hasta un 40% de cada cohorte). El resto se queda en la escuela (Hauptschule). Después de dos años existe la posibilidad de que algunos pasen a la "Realschule" (una mejor formación técnica). La asistencia a este tipo de escuela suele ser la mejor preparación para obtener un contrato de aprendiz en una empresa. En la Escuela, la llamada "Hauptschule", el nivel más bajo de la escala educativa, se quedan alrededor del 30% de cada cohorte. En este furgón de cola del sistema educativo encontramos sobredimensionados proporcionalmente a los hijos de los trabajadores extranjeros, y los hijos de familias desfavorecidas. Metodológicamente, este sistema escolar, trabaja en un estilo frontal de dar clases y con una ratio de unos 28 niños. La evaluación de su rendimiento se basa en pruebas cognitivo-memorísticas. Aunque esta breve descripción de nuestro sistema educativo sea insuficiente, espero que haya quedado claro el marco del mismo. En este sistema no hay sitio para tener en cuenta los trasfondos personales de los/las alumnos/as. ¿Cómo se va a poder evaluar el rendimiento escolar de una muchacha turca, que con 10 años, se ocupa por la tarde de sus hermanos y organiza

el hogar, en comparación con otra compañera de clase de su edad que por la tarde recibe en casa clases de matemática? ¿Cómo va a ser valorado el rendimiento de un chico, que vive apretado en una casa pequeña, cuyos padres beben por encima de la media, pero que con 12 años ya sabe reparar una motocicleta, en comparación con otro niño que ya tiene su habitación propia, que puede preguntar a sus padres sobre los deberes escolares, pero que todavía no es capaz de utilizar el metro, porque su madre lo lleva a todas partes en coche?

Todo lo más tarde, en la evaluación de matemáticas, se verá qué cualidades son las que más valor tienen. Aparecerá que aquí se da una constante devaluación. Al final de la escolarización nos encontraremos con dos niños/as, que etiquetaremos como "Fracasado escolar".

## **"Fracaso escolar" es el resultado de un proceso**

**C**omportamiento llamativo, disturbios o desinterés de los jóvenes con "poco interés por aprender", "fracaso escolar" –son muchas veces llamadas de auxilio de los afectados. Quien, como los jóvenes desfavorecidos ha intentado repetidamente y una y otra vez aprender y no ha conseguido llegar a un rendimiento reconocido, o ve como puede zafarse de aprender, porque este intento sólo le ha traído experiencias desagradables, se convierte en alguien que puede provocar a su entorno y a las personas que quieren ayudarle en la escuela o fuera de ella. A él o ella se le acuña con la palabra "fracasado escolar" y se suele hacer la pregunta, casi inevitablemente, de si es "capaz" de aprender lo que se le intenta enseñar.

A mi parecer, una pregunta nada inocente, si es contestada positivamente. ¿Dónde queremos colocar la frontera de la capacidad individual de aprender de un joven? En realidad sería más interesante preguntarse por las barreras que llevan consigo los contenidos y por las barreras de los comportamientos, más que fijarse en la no existencia de conocimientos en el "fracasado escolar".

De ahí que hayamos desarrollado nuestras ofertas y conceptos siguiendo la divisa de : ¿por qué alguien que tenga malas notas y conocimientos escolares insuficientes debe ser incapaz de aprender?

### **Muchos de los participantes en nuestras medidas no tienen certificado escolar**

**E**l hecho es que en este momento, alrededor del 10% de cada curso no alcanza el certificado escolar y que el pronóstico para el 1999 es que alcance el 14%. La consecuencia es que no obtienen ningún contrato de aprendiz y están condenados al fracaso de la transición de la escuela a la profesión.

De este círculo de personas reclutamos los/las participantes en las medidas que, orientadas a aprender un oficio, realizamos en el marco del trabajo social con jóvenes.

### **La visión del trabajo social con jóvenes lo hemos plasmado en un documento común**

**N**uestra visión la hemos plasmado, en Baviera, en un documento que presenta las líneas fundamentales para las Instituciones del Bienestar social y que en gran parte han sido asumidas como recomendación por parte de la Administración.

El trabajo social con jóvenes en Alemania se basa en la reglamentación y en los contenidos de la Ley de Ayuda (¿ponemos de protección?) a la infancia y juventud (Kinder -und Jugendhilfegesetz- KJHG-). El objetivo general de esta ley es el fomento del desarrollo personal y social de los/las jóvenes, así como la supresión de desigualdades. La Ley de Protección a la Infancia y Juventud está acuñada de un carácter preventivo, pues la ayuda a la juventud debe servir en primer lugar para mantener o conseguir condiciones de vida positivas. Desde una perspectiva preventiva, las ofertas del trabajo social con la juventud debería evitar que, de la amenaza de un desarrollo social

no normal, surja una amenaza real para el desarrollo de la personalidad, que al final desemboque en una desintegración social.

### **Objetivo conductor del trabajo, es la igualdad de oportunidades de los/las jóvenes**

**L**a inmensa necesidad que sufrió la juventud después de la segunda guerra mundial trajo consigo un nuevo resurgir del trabajo social con jóvenes en forma de iniciativas de autoayuda, organizaciones de autoayuda, y posteriormente en cooperación con la Administración de Trabajo, la Oficina de los refugiados, el Ministerio de la Vivienda y los departamentos de juventud de los de los gobiernos de los "Länder" y del Gobierno Federal. Surgieron nuevas formas de vivienda, nuevas formas de ayuda a la integración, ofertas de integración profesional de acuerdo con las circunstancias demográficas, sociales y políticas así como con sus exigencias. Al mismo tiempo se desarrolló un concepto propio del trabajo social con jóvenes. La idea fundamental de este trabajo era y es la igualdad de oportunidades de la juventud y el derecho, así como la exigencia, en un estado social, con una forma de estado democrática, de poder llegar a tener un lugar respetable en nuestra sociedad.

El trabajo social con jóvenes se da en el marco de la protección a la juventud hasta los 27 años y aparece en el artículo 13 de la Ley de Protección a la infancia y juventud (KJHG) como un campo de atención propio.

El trabajo social con jóvenes ofrece, ayudas profesionales sociopedagógicas y ayudas relacionadas con el oficio y la profesión, para facilitar la integración y la autonomía de los/las jóvenes amenazados de marginación social. El trabajo social con la juventud también se desarrolla en el marco de otras normativas legales, como son la "Arbeitsförderungsgesetz" (Ley de activación del trabajo), la "Bundessozialhilfegesetz" (Ley federal de servicios sociales) así como las leyes que regulan la integración de los repatriados y extranjeros.

## **El abanico de campos de actuación está ampliamente diseminado**

**L**as ofertas del trabajo social se orientan a las necesidades individuales de los/las jóvenes en edades comprendidas entre 14 y 27 años, cuyas posibilidades de participar en la sociedad están limitadas. Los campos de actuación que presentamos a continuación muestran el marco, en cuyo ámbito se ofrecen medidas preventivas y apoyos, según las situaciones y los momentos de peligro por los que pasen los/las jóvenes:

- Ayudas para la integración de los/las jóvenes amenazados o ya afectados de exclusión social;
- Ayudas en el camino hacia la profesión, en la profesión, en el cambio de un oficio a otro, incluyendo la correspondiente ayuda escolar-formativa;
- Garantizar la transición de la escuela a la formación profesional y al sistema ocupacional;
- Oferta de trabajos que ayuden a la cualificación de aquellos jóvenes que todavía no han conseguido el enlace con la formación general y el mercado de trabajo;
- Ofertas de formación relacionadas con la profesión y el mundo del trabajo;
- Ofertas para jóvenes que por motivos profesionales u otros motivos tienen que vivir fuera de la casa de sus padres;
- Ofertas de aprendizaje intercultural;
- Ofertas para la formación y formación continua de los colaboradores del trabajo social.

## **Hay algunos temas que nos ocupan de forma especial**

**H**oy en día existen algunos momentos de peligro, que aparecen en el primer plano de la

discusión socio-política del trabajo social y que bien pueden servir para describir nuestras prioridades:

- Elevada tasa de paro (juvenil), en especial la reducidísima integración laboral de algunos grupos llamados de riesgo;
- La demanda de vivienda como consecuencia de la movilidad profesional e internacional;
- La falta de orientación de los/las jóvenes y el aumento de los grupos extremistas, grupos violentos, de la droga y de la prostitución;
- Dificultades de integración cultural de los/las jóvenes extranjeros y de los/las jóvenes provenientes de familias repatriadas;
- Aumento de la carga anímica y síquica de los/las jóvenes.

## **La ayuda a la juventud orientada a un oficio, es el punto neurálgico del trabajo social con jóvenes**

**E**l punto neurálgico del trabajo social con jóvenes lo constituye los programas de ayuda a la formación profesional. Este hecho tiene su origen y fundamentación en la larga historia del trabajo social con jóvenes y en la legislación. En el apartado 1 del artículo 13 de la citada ley encontramos el siguiente texto:

"Los /las jóvenes que para compensar sus desigualdades sociales o para superar problemáticas individuales necesitan en gran medida de apoyo, se les deben ofrecer en el marco de la protección a la juventud, ayudas socio-pedagógicas que favorezcan su formación escolar y profesional, su integración en el mundo laboral y su integración social"

Aquí se describe el grupo objetivo de las medidas en categorías del debe y aparece como meta, la integración social de estos jóvenes así como su incorporación profesional. Como método para

alcanzar esta meta se introducen ayudas sociopedagógicas.

### **En el mundo del paro encontramos de nuevo a todo el grupo objeto de nuestro trabajo**

**E**l grupo, objetivo hoy del trabajo social se encuentra en general en los jóvenes parados, jóvenes repatriados/as y jóvenes extranjeros/as. El objetivo del trabajo social, relacionado con el aprendizaje de un oficio o el primer trabajo, son naturalmente los/las jóvenes parados, encontrándonos con los más diversos factores de desigualdad, que aparecen de forma pasmosa en la integración profesional.

Los/las jóvenes a los que nos dirigimos en nuestras instituciones, muestran por lo general los factores de discriminación, que se suelen asociar a este concepto:

Origen, procedencia de relaciones sociales difíciles, dificultades en el contacto con cambios culturales, deficiente capacidad para superar conflictos, falta de certificados escolares, haber fracasado frecuentemente en el aprendizaje de un oficio... y finalmente haber pasado ya un largo período parados, es la causa de que tengan dificultades en el ámbito de las llamadas virtudes del trabajo como puntualidad, tesón, actuación planificada, soportar la frustración etc... y en muchos casos haber abandonado ya la posibilidad de una ocupación laboral.

### **Todos los/las jóvenes tienen el deseo de desarrollar un oficio, una profesión**

**E**n este momento creo que es necesario llamar la atención sobre una investigación longitudinal del Instituto Alemán de la Juventud (Deutsches Jugendinstitut, München) que concluía que, prácticamente todos los/las jóvenes al final de su escolarización obligatoria tenían el deseo expreso de tener un oficio, una profesión. El abandono de este deseo, el desarrollo de

actitudes negativas, o la afirmación "me importa un bledo el trabajo", es el resultado de numerosas experiencias de fracaso. Fracasado en la escuela en el intento de obtener las notas necesarias y fracasado en el intento en el mercado laboral de iniciar una formación profesional. Como autoprotección aparece en estos jóvenes con frecuencia, como en el cuento del zorro y las uvas, la afirmación que citábamos anteriormente, pero en realidad para estos jóvenes, tanto aprender como trabajar tienen un gran valor.

### **El cambio de estructuras en la economía agudiza los problemas de integración**

**E**l conocimiento que se ha convertido en certeza, de que este círculo de personas de jóvenes desfavorecidos, independientemente de los altibajos coyunturales en el mercado laboral van a estar ahí y que el cambio de estructuras de la economía va a agudizar más los problemas de integración de estos/as jóvenes. Creo que también es evidente que en tiempos de intensa recesión, un grupo cada vez más grande de jóvenes se acercan a las medidas de apoyo para aprender un oficio, aquellos que al terminar la escuela no han conseguido construir una biografía profesional estable. También nos podemos encontrar en nuestras instituciones con jóvenes que podrían haber terminado una formación profesional, pero al no haber obtenido un contrato al terminar su formación escolar, sólo han alcanzado algunos trabajos esporádicos y finalmente tienen que soportar largos períodos de paro.

### **No todo joven parado/a es automáticamente objetivo del trabajo social**

**E**n este lugar quiero hacer referencia de una forma clara y rotunda a que todo joven parado/a no es automáticamente objetivo de las medidas de ayuda profesional. También existen un sinnúmero de medidas, como por ejemplo las de la Administración de Trabajo, entre estas medidas se ofrecen cursos de

formación permanente, de aprendizaje de un nuevo oficio. Nosotros nos hacemos cargo de la integración de los/las jóvenes para los que las medidas existentes de la Administración no son suficientes y que debido a los procesos sufridos necesitan de ayudas sociopedagógicas suplementarias.

### **La oferta de ayudas relacionadas con la realización de un oficio ha dado resultado**

**E**n Baviera existen un sinnúmero de medidas de ayuda juvenil para la iniciación profesional, que por regla general llevan a cabo las Instituciones de Bienestar social. Las Instituciones de la Iglesia Protestante en este ámbito, son las que más ofertas tienen, ya que empezaron a tiempo a elaborar los fundamentos conceptuales para este trabajo.

Una prueba de hasta que punto esta concepción ha tenido éxito, la podemos ver en un estudio, encargado en 1992 por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales bávaro. En relación con las preguntas de las que se podía deducir la cuota de la integración laboral, aparecía como resultado, que un 62% de los/las jóvenes, después de haber participado en las medidas de formación ocupacional, conseguían la entrada en un oficio. Si nosotros contabilizáramos como éxito, aquellos parámetros, que suele utilizar la Administración de Trabajo, para hacer la estadística de los parados y descontáramos también los que por enfermedad, casamiento etc salen del mercado de trabajo, alcanzaríamos una cuota de éxito del 75%. Esto no quiere decir que nos podamos dormir en los laureles, precisamente ahora que la situación actual excluye a tanta gente del mercado laboral, pero sí que nos da la seguridad de que nos encontramos en el buen camino.

Quiero acercarme ahora a los fundamentos de nuestra concepción teórica, poniendo de relieve dos aspectos. En primer lugar haré referencia brevemente al significado del trabajo en relación con las concepciones socio-pedagógicas. En segundo lugar voy a exponer exponer una vez más nuestra actitud ante el grupo objeto de nuestro trabajo para, en base a esto, presentar las líneas conceptuales.

### **El trabajo como método ofrece importantes elementos de vivencia que se pueden utilizar pedagógicamente**

**E**n unas jornadas internas que celebramos hace dos años sobre el tema "el valor especial de la ayuda juvenil orientada al trabajo, al oficio" formulamos la frase:

"La pedagogía es la esencia y el trabajo es el método"

En el nivel psicológico-pedagógico, el trabajo ofrece diversas categorías de vivencia:

– Estructuración y ordenamiento temporal del transcurso del día (necesario para la formación de las funciones del yo); experimentar, que en nuestra sociedad la división del trabajo y la cooperación son necesarias y que hay tareas que uno/una solo/a no puede realizar. Uno/una es parte de una comunidad; se enriquecen las experiencias sociales, si uno/una tiene que tratar con colegas, aprende a enfrentarse con problemas, tiene que discutir con otros... se amplía el horizonte humano; el estatus y la identidad de una persona se definen, en nuestra sociedad sobre todo a través del trabajo; trabajo significa una actividad diaria. Incluso cuando el tiempo de trabajo es corto, trabajo es siempre trabajo con y en la realidad. Representa la mayor unión de las personas con la realidad. Pero significa pérdida de realidad.

Estos factores del trabajo hay que tenerlos en cuenta en una concepción orientada sociopedagógicamente y en una integración en las estructuras empresariales.

### **Los/las trabajadores sociales tienen que aclararse antes sobre su actitud ante "el problema"**

**C**onsidero necesario aclarar con anterioridad "con qué actitud entro yo a trabajar. ¿Veó yo en los/las jóvenes que se acercan a nosotros la

persona que necesita ayuda y apoyo o veo en ella alguien que es vago y necesita la correspondiente disciplina? Como tan frecuentemente ocurre habrá que buscar también aquí el término medio. Si partimos del "escenario" actual que vive la pedagogía en Baviera, no veo peligro alguno de que se implanten tendencias militaristas en relación con el trabajo con nuestro grupo-objetivo. Más bien existe el peligro latente de desarrollar una actividad protectora y que surjan instituciones de las llamadas "asistidas", similares a aquellas dedicadas a minusválidos que necesitan unos cuidados especiales.

Nuestra definición del grupo con el que trabajamos es de jóvenes "en desventaja", "desfavorecidos". No perdamos de vista que en Alemania la obtención de subvención para los proyectos pasa por la definición de problemas para los que estamos pidiendo más medios, hecho que no deja de tener su importancia como motor de los trabajadores sociales. Para que no haya equívocos creo que este deseo de ayudar, tiene una importancia cualitativa en nuestra profesión, de la cual se saca fuerza para solucionar casos, que en un principio parecen que no tienen salida. Pero tampoco hay que subestimar la posibilidad de que nos perdamos en el simple deseo de ayudar, y para contrarrestarlo hay que tener una actitud autocrítica que continuamente se cuestione la actitud ante el trabajo.

### **A menudo todavía ponemos en primer plano la necesidad de protección**

**A** menudo se parte del supuesto de que los/las jóvenes que se han acercado a nosotros, cuya vida está acuñaada por continuas vejaciones, fracasos y humillaciones, no se les puede por nuestra parte vejar ni exigir demasiado, si los colocamos en la tesitura de llevar a cabo un trabajo real y que tengan que soportar quizá una frustración. Otra probable argumentación es decir que precisamente las exigencias de nuestra sociedad de rendimiento catapultará a estos jóvenes de sus normales relaciones interpersonales, ya que en

este ambiente sólo los aspectos relacionados con el rendimiento, como formalidad, saber, adaptación, son gratificados.

Se puede reaccionar ofreciéndoles un ambiente de trabajo en el que las exigencias se mantengan relativamente bajas y las cargas sean amortiguadas por los responsables o trabajadores sociales.

### **Una atmósfera sin un estímulo real puede conducir a nuevos fracasos**

**A** los que se inclinan por una rígida orientación al rendimiento y a los que toman una postura proteccionista les suelo argumentar:

Partiendo de las posibilidades individuales de los/las jóvenes para los/las que el rendimiento escolar sólo, apenas es una medida útil, tenemos que ponerlos delante de exigencias reales. Si no se les exige, puede pasar que las capacidades existentes se vayan perdiendo, o no se aumenten o no se apoyen. La consecuencia sería una regresión y no se asumiría la responsabilidad para conformar una vida independiente, también profesionalmente.

El/la joven mide su autoestima en la medida en que se le toma en serio, también cuando el/ella, de una forma verbal o no verbal, parece que transmite otra cosa.

Y una atmósfera sin estímulo real, sin la perspectiva y la fricción de las exigencias de "fuera", induce a los/las jóvenes y a los responsables a permanecer en el status quo y puede conducir a nuevos retrocesos y fracasos. Una situación real de trabajo así como exigencias reales, no significan una vuelta a la "pedagogía negra" o un olvido de aspectos sicosociales individuales, sino precisamente su introducción en referencias normales.

### **Sin fricción no hay un proceso de maduración**

**U**n niño que deba crecer necesita para su crecimiento, presencia cariñosa y emocional y sentirse aceptado por las personas de relación

importantes, una estimulación dosificada, pero por otra parte experiencias de frustración, para poder tener la experiencia de que, las experiencias internas, los deseos no son siempre tolerados desde fuera, desde la realidad. Si al niño le ahorramos continuamente esta frustración (fricción), esto lleva consigo una retención del proceso de maduración y crecimiento. Una última consecuencia, probablemente la más triste, es la incapacidad de enfrentarse a situaciones reales, fuera de su imagen egocéntrica del mundo, a soportarlas e integrarlas positivamente.

### **Nuestro concepto persigue el desarrollo de perspectivas realistas**

**E**n la descripción que hacíamos del grupo al cual nos dirigimos aparecía claramente, que se trataba fundamentalmente de jóvenes que, en principio, apenas habían tenido posibilidades de por sí mismos afirmarse en el mercado laboral o en el sistema regular de formación profesional. La exigencia fundamental a una concepción de este tipo es: ¿con qué ofertas y métodos se llevará a cabo, de una forma más efectiva, la ayuda / estímulo a este círculo de personas y al mismo tiempo reelaborar de una forma constructiva las experiencias negativas tenidas en la escuela, en el mundo del trabajo y también en otras ofertas de cursos y ayudas? Desde la perspectiva de estas preguntas elaboramos nuestra concepción para el trabajo y en 1991 lo publicamos en un documento "Du und ne tolle Arbeit?... Na, logo" (Tú y un buen trabajo?... claro que sí).

### **El principio fundamental es el concepto integral**

**Q**uemos llevar a cabo un concepto sociopedagógico de ayuda a la juventud integral. La meta es estimular el desarrollo global de la personalidad de los / las jóvenes: sus capacidades sociales, profesionales e intelectuales.

Un entrenamiento unilateral de las prácticas profesionales o de las capacidades sociales está,

como en el pasado, abocado al fracaso, o los/las jóvenes no harían caso a este entrenamiento. Nuestras Instituciones ofrecen a los/las jóvenes desfavorecidos un vasto campo de aprendizajes, que les abra una nueva puerta, asentada en la realidad, a una planificación de la vida y la profesión.

### **La pretensión de tener una oferta integral exige una estructura diferenciada de la oferta**

**P**ara responder a esa concepción integral nuestras instituciones han programado una oferta diferenciada, esto es, a los/las jóvenes se les hacen, en todas las instituciones, diversas ofertas, que están pensadas para estimular su capacidad de integración, como por ejemplo asesoramiento y trabajo sociopedagógico individual, programas formativos, trabajo/ocupación y cualificación profesional.

La multiplicidad de las ofertas no están ahí aisladas sino que están interrelacionadas. Así por ejemplo, los problemas que se dan en el taller o en los cursos de formación son objeto de las conversaciones de asesoramiento o viceversa los conocimientos que se obtienen del asesoramiento confluyen en el trabajo en los talleres o en los cursos formativos.

### **La medida es el progreso individual**

**E**n las escuelas y en las empresas existe por lo general un sistema de valoración que mide a los/las jóvenes según determinadas normas de rendimiento que se han fijado con anterioridad. Los éxitos se pueden computar si uno ha cumplido en general con las normas de rendimiento establecidas. Este sistema de valoración juega un papel secundario en nuestras medidas. Aunque en nuestras instituciones los/las jóvenes se encuentran en una clara estructura —en parte con metas económicas y formativas determinadas— aplicamos el principio metodológico que describimos con el concepto "Individualización". En todos los niveles que son importantes para el desarrollo de la personalidad (profesional, social,

intelectual etc...) se toma como punto de referencia cada caso en particular:

- se determina, se estudia el nivel de desarrollo, capacidades, situación específica de los problemas y estado de la motivación,
- se elabora en cooperación con los/las jóvenes las metas de su desarrollo profesional y personal,
- se inician las medidas concretas para traducir las metas de su desarrollo en pasos,
- se ejercitan las capacidades necesarias para alcanzar las metas propuestas.

Decisivo para que un/una joven tenga éxito en nuestras instituciones es en primer lugar que se pueda constatar un progreso según sus características individuales y no cumplir con las metas generales del aprendizaje, aunque consiga cumplir con ambas metas. El concepto de individualización encuentra su frontera/limite allí, donde los/las jóvenes ya no están más dispuestos a aceptar el a menudo doloroso proceso de desarrollo, o cuando las metas económicas y políticoeducativas de un Institución se conciben muy ajustadas y ofrecen poco margen de tolerancia empresarial.

### **No se les debe ofrecer trabajo en "empresas simuladas"**

**L**a mayoría de nuestras instituciones ofrecen puestos de trabajo para jóvenes desprivilegiados?, en el marco de empresas ocupacionales o formativas. Partimos del convencimiento de que los jóvenes sólo pueden constatar éxitos en su aprendizaje si no se les emplea una vez más, en "Empresas simuladas", se les inscribe en cursos o instituciones escolares, hay que estimularlos/las en condiciones acordes con el ambiente de las empresas y del mercado, esto quiere decir:

- productos y servicios de las Instituciones deben acoplarse al mercado; deben tener el estandar de calidad que sea corriente en esa rama;

- los procesos de aprendizaje profesional se llevan a cabo bajo las condiciones prácticas empresariales; la formación profesional se lleva a cabo en el marco del sistema dual;

- el fundamento de la cooperación de los expertos y los/las jóvenes es el contrato de trabajo o aprendizaje, de cuyo cumplimiento se han de preocupar los/las jóvenes seriamente. El sueldo que reciben se rige según los acuerdos tarifarios. De esta forma, por regla general y con su propio trabajo pueden correr con los gastos de su mantenimiento

- el rendimiento laboral que aportan los/las jóvenes corresponde al que en ese espacio de tiempo, y para actividades semejantes es similar en el mercado laboral a otras empresas. Este principio se relativiza si tenemos que ver con personas con alguna dificultad física, anímica o de salud.

- en los talleres laborales están obligados a coordinarse los dos grupos de profesionales que en ellos actúan: los expertos sociopedagogos y los maestros de taller. Este principio se puede cumplir mejor si tanto unos expertos como los otros se han apropiado de conocimientos de las actividades que no son de su profesión, esto es los sociopedagogos amplían su horizonte con conocimientos técnicos y los maestros de taller tienen en cuenta los aspectos sociopedagógicos.

### **Nosotros no debemos ni podemos hacerlo todo solos**

**U**n elemento importante de nuestra estructura es la cooperación con las empresas, escuelas, oficinas de empleo, servicios sociales de los municipios etc... Cooperación que en el trabajo social se suele pedir, pero que para nosotros es irrenunciable y se plasma en todos los niveles, que para nuestro trabajo, son significativos. El /la joven nos llega a través de la oficina de empleo, y no cerramos ningún contrato de trabajo si no nos viene por esa vía, ya que es la misma Oficina de empleo la que subvenciona los costes salariales de este grupo de personas.

Los estándares de calidad de nuestras instituciones, precisamente en relación con la estabilidad personal de los/las jóvenes, sólo se alcanzan si los/las profesionales tienen en cuenta y acuden a los conocimientos y competencias de otros/as especialistas, como por ejemplo asesoramiento en drogas, instituciones terapéuticas, instituciones de ayuda a los que se encuentran en libertad provisional, asesoramiento en trabajo y profesiones, asociaciones de comercio, cámaras y gremios. Dado que nuestra institución tiene una financiación mixta, estamos sometidos a un control público y político más fuerte que otras instancias de servicios sociales, lo cual nos obliga a una mayor cooperación.

### La oferta comprende distintos tipos de medida

**E**l abanico de actuaciones relacionadas con la profesión va desde la actividad con alumnos/as orientada a las profesiones hasta los /las jóvenes y los jóvenes adultos que, por diversos motivos han fracasado en su intento de obtener un contrato laboral indefinido. La esencia de nuestras ofertas se plasma en los talleres para jóvenes, en instituciones ocupacionales y en las empresas de formación. En éstas tiene lugar la ocupación/trabajo, la cualificación y/o la formación de los/las jóvenes así como la atención sociopedagógica. La realización se lleva a cabo en empresas /Talleres o de una forma descentralizada, que se asemeje a las condiciones reales de trabajo. Otra parte de la actividad con los/las jóvenes se lleva a cabo como asesoramiento abierto orientador al mundo laboral, como una institución independiente del ámbito de la acción comunitaria, en cooperación o en forma mixta con el trabajo social escolar y / o en relación con un taller para jóvenes o en una institución ocupacional. Podemos redondear el marco con ayudas que acompañan la actividad en las empresas de los/las jóvenes y durante su formación profesional. Esta forma de trabajo suele ser una oferta

independiente de la institución formativa y llevarse a cabo en cooperación con las ofertas abiertas de trabajo sociopedagógico con jóvenes.

### El apoyo importante son los talleres para jóvenes

**C**omo hemos señalado anteriormente, los talleres para jóvenes son los pilares centrales del apoyo profesional a los/las jóvenes. La especialización de algunas Instituciones, por ejemplo en ayudas complementarias a la formación o asesoramiento y apoyo posterior sólo se dan de facto en las grandes ciudades, porque sólo en éstas aparece un número importante de casos que justifiquen una institución especializada. Sin embargo y en todo caso se presupone un estrecho engranaje y cooperación de las medidas individuales. La clientela tradicional del trabajo social con jóvenes necesita, por lo general, un paquete de medidas bien armonizado. En las Instituciones Ocupacionales se puede, por una parte, sencillamente, ganar dinero que posibilite llevar una vida independiente, se pueden practicar unas virtudes unidas al trabajo, y en relación con el asesoramiento que se lleva a cabo en el marco del trabajo social en grupo, se puede activar una estabilización personal y una preparación para el tiempo después de las medidas que han proporcionado trabajo. La atención "después de" la retoma la oficina de asesoramiento. Sin embargo cuanto más nos alejamos de la gran ciudad, más nos encontramos con el modelo Taller ocupacional como una oferta completa. En Baviera existen alrededor de 60 Instituciones de este tipo. Sólo la Iglesia protestante es titular de 24 Instituciones, que ofrecen un puesto de trabajo, de las características descritas, para 360 persona. El cuidado y la instrucción artesanal la llevan a cabo 115 especialistas. Por lo general, la colocación se lleva a cabo siguiendo el modelo aprobado por la Oficina de Trabajo, "Trabajar y aprender" (Arbeiten und Lernen), esto es el contrato de trabajo comporta una ocupación parcial (por regla general 28 horas semanales) y al mismo tiempo la

obligación de participar en una parte formativa, integrada dentro de la misma institución. Los puestos de trabajo están limitados a uno o dos años, tiempo de duración de los medios que se reciben. En la mayoría de los casos los/las jóvenes trabajan en grupos de 4 personas con un instructor artesanal y para cada 12 jóvenes hay un trabajador social.

### **Prioritario es que el marco que se ofrezca este relacionado con un ámbito de actividad**

Los ámbitos de actividad ofertados van desde carpintería y pintura empresarial, pasando por jardinería y conservación paisajística y y taller textil hasta trabajos del metal, Administración e imprenta. Cada día va ganando en importancia y seguro que en el futuro lo tendrá más aún, el ámbito relacionado con el reciclaje, que ya empieza a tener un papel central en nuestras instituciones para los parados de larga duración y en las instituciones para disminuidos. La pregunta de si en los ámbitos ofertados en las diversas regiones hay puestos de trabajo, como continuación de la actividad emprendida, todavía tiene una importancia secundaria. Para los/las jóvenes que trabajan en nuestras instituciones lo más importante es poder demostrar que durante un cierto tiempo continuado han estado trabajando y por esta actividad obtienen un certificado, y en segundo lugar estar en un marco que les posibilite alcanzar una estabilidad personal y un ejercicio de las virtudes fundamentales del trabajo. Donde es posible, se ofrece la posibilidad de obtener alguna otra cualificación parcial, como el certificado de máquinas en cooperación con la cámara de artesanos. Tales cualificaciones parciales no son siempre requisitos necesarios para su futura planificación laboral, pero tienen como efecto aumentar su confianza en su propia capacidad y pueden ser para el potencial empleador un indicador importante, de que aunque tenga malas notas escolares, tiene suficientes capacidades para aprender.

### **Importante para obtener un posterior trabajo son las virtudes fundamentales del trabajo**

La experiencia ha enseñado que el grupo de jóvenes que trabaja en nuestras instituciones pueden desarrollar una perspectiva profesional, al terminar las medidas ocupacionales, en el ámbito de las actividades de un auxiliar o peón, o en las profesiones no cualificadas. Importante es dominar las llamadas virtudes del trabajo como, puntualidad, formalidad, realizar independientemente tareas sencillas, trabajar en grupo, obtener los conocimientos fundamentales artesanales, así como un mínimo de autovaloración realista. El campo de actividades que se ofrecen en nuestras instituciones tienen que ofrecer, en primer lugar, un marco en el que sea posible ejercitar estas virtudes y tienen que ser apropiadas para que un trabajador, ya desde el primer día tenga la posibilidad de trabajar constructiva y cualificadamente en el grupo, y a lo largo del trabajo diario ir adquiriendo las cualificaciones.

Si tomamos como ejemplo el pintor, podemos verlo claramente: pegar y pintar unos cantos, se puede hacer desde el primer día... Pintar de una forma ordenada y experta se puede introducir relativamente rápida en las actividades y después de un mes se puede ir preparando para que pueda preparar los fondos para pintar...

### **El abanico de los productos tiene que sintonizar con el personal que se ha contratado**

Aunque tengamos la exigencia, por parte de nuestras empresas, de trabajar según los estándares normales de calidad, no siempre esto es posible. Sólo allí donde podamos ofrecer puestos de formación en ámbitos complementarios, podemos realizar trabajos como los hace una empresa normal. Por ejemplo, construir una cocina según medidas artesanales, que exigiría una formación profesional completa de tres años. El abanico de productos de nuestras empresas es en

comparación con una empresa con diploma de maestría un poco más reducido... No tendría sentido ofrecer productos para los que no tenemos los colaboradores adecuados o que sólo pueden llevar a cabo el propio personal especializado sin que participaran los/las jóvenes.

### **Una autoestima realista es el fundamento para la planificación de los siguientes pasos para el desarrollo**

**E**l proceso de trabajo se realiza en el grupo y se complementa con unidades de reflexión y formación. Un nivel importante de reflexión es, junto con las conversaciones individuales dirigidas sociopedagógicamente, rellenar cuestionarios de autovaloración por parte de los/las jóvenes, que conjuntamente con el personal sociopedagógico y en consonancia con los maestros de taller, sirven para la posterior planificación.

### **La parte formativa es un importante pilar complementario**

**O**tro pilar importante de estas medidas es la llamada parte formativa, que o bien en un día completo o repartido en dos días se suele impartir. En relación con la capacidad de concentración de "nuestros trabajadores", discutimos en la actualidad si no sería la mejor variante la división en dos días. Esta parte formativa que se imparte en el Taller corre a cargo del maestro de taller y de los trabajadores sociales y por otra por profesores especialistas expertos en transmitir determinados conocimientos. Como hemos dicho otras veces nosotros no somos omnipresentes y no debemos caer en la tentación de nosotros solos en la instituciones podemos hacerlo todo.

### **La transmisión de la formación es lo más difícil de conseguir**

**U**no de los objetivos, que tienen los Talleres, y el más difícil de alcanzar es la parte formativa, que suele ser contemplada de una forma

ambivalente por el grupo de jóvenes a los que se dirige. Por lo general tenemos que ver con jóvenes que ya una vez fracasaron en el sistema escolar habitual y que se suelen cerrar a volver a aprender, sobre todo según los métodos, que les recuerdan sus experiencias como alumnos/as, lo que hace que reaccione de una forma alérgica. Los maestros de taller y los trabajadores sociales, que son los que llevan a cabo, en gran parte, esta parte formativa, también ellos tienen como ejemplo su propia experiencia en la escuela. Estos han pasado por el sistema educativo de una forma más o menos exitosa y tienden a reproducir lo que recuerdan. Los maestros especialistas sobre todo de alemán y matemáticas que dan clases contratados por horas, también provienen del sistema escolar. La primera tentativa de ofrecer las mismas ofertas formativas y con el mismo sistema frontal de clase, aunque aportando un poco más de paciencia, resultaron un fracaso. Al final estaban todos los/las participantes en estas clases nerviosos y desganados. El aprendizaje fue realmente flojo.

### **Todos los que participan en la transmisión de formación deben ampliar su horizonte metodológico**

**S**e hace necesaria la reflexión continuada del personal responsable, tanto sobre su formación continua, como sobre su capacidad de revisar su actitud ante el aprendizaje y encontrar nuevos caminos pedagógicos. Se pueden alcanzar buenos resultados con el método "peer-teaching", introducir algunas materias e integrarlas en el trabajo concreto que se esté haciendo, o unir los nuevos conocimientos con las experiencias cotidianas que tienen. Es mucho más interesante tomar como punto de partida la carta que tiene que escribir a su tía, para ejercitar algunas frases hechas o aprender al ortografía. Enseñar las matemáticas en base a ejemplos como el alquiler de la vivienda o los gastos de comida en el marco del dinero disponible para el mes, que hacer algunos cálculos imaginarios.

En la discusión en torno a la parte formativa fue para nosotros importante llegar a la convicción de

que todos los que participamos en el proyecto, debíamos ampliar nuestros métodos y la decisión de qué método elegíamos relacionarlo con el grupo y las personas a las que iba dirigido. Esto supone un proceso de autoreflexión, que los titulares de las medidas también deben activar.

### Hay que "individualizar" las metas educativas

**T**ambién aquí hay que tener en cuenta lo expuesto sobre la "individualización". Tanto desde el punto de vista de las tareas como desde la biografía de los/las jóvenes, la oferta de actividades relacionada con puestos de trabajo, puede ser literalmente la "última estación", en la que se pueden superar los déficits formativos de estos/estas jóvenes. Si tenemos en cuenta las exigencias del nivel de cualificación profesional y de conocimientos teóricos, que incluso para los oficios más sencillos se exige, nos encontramos ante una "montaña" de materias que los/las jóvenes tienen que "aprender".

Si nos dejamos influir por esta perspectiva de los "déficits" y por las cosas que faltan para presentarse a un examen, soportaremos una presión interior que les quitará a estos/estas jóvenes todas las ganas de aprender. Una programación así orientada nos conduce a la resignación ("lo mejor es dedicarse a otra cosa") o entramos en competencia con el programa escolar (aprender lo más posible en el tiempo que nos queda). Dos formas de actuar con las que los/las jóvenes se han encontrado muchas veces y que les ha conducido a cosechar fracasos.

De ahí que, una de los elementos más importantes del trabajo pedagógico de acercamiento al puesto de trabajo, no sea sólo la pregunta, ¿qué necesitan los/las jóvenes para el examen?, sino tener unas metas pedagógicas propias. En el concepto emancipatorio de la pedagogía social hay posibilidades para fundamentar un trabajo formativo propio, que se ocupe del desarrollo integral de la personalidad del/de la joven y desde aquí se enfrente a las dificultades del aprendizaje y no corra detrás de las metas de la escuela.

Tenemos que preguntarnos cómo podemos ayudar a despertar el interés y el placer por aprender. y hacer que los/las jóvenes olviden sus fracasos escolares. Esto se puede alcanzar a través de la actividad práctica que les ayude a aumentar autoconcepto, a través de experiencias de aprendizaje en las que cada uno/a entiende de verdad lo que se le quiere enseñar. Siempre que el/la joven puede manejarse independientemente con los conocimientos adquiridos, y los utiliza para sí, y no para un test, crece en él/ella la curiosidad para probar, y experimentar. Aunque sólo en pocos ámbitos podamos llevar a cabo esta forma de actuar –y las ganas de aprender duren poco– el efecto para los/as afectados es más impresionante. Si conseguimos despertar de nuevo la confianza en las propias capacidades cognitivas, habremos puesto un buen fundamento tanto para las exigencias que provengan de la profesión como para el ámbito del desarrollo personal. Por estos motivos no se puede renunciar a la parte formativa como una de las piezas claves de la actividad orientada a la capacitación profesional de los/las jóvenes.

### Una oferta descentralizada de empleos es un complemento oportuno

**U**na variante del taller lo ofrecen las Instituciones descentralizadas, que en principio funcionan análogamente a este modelo de los talleres para jóvenes. Suelen ser las instituciones de las Iglesias que contratan a jóvenes, según las condiciones tarifarias y garantizan la asistencia sociopedagógica y la realización de medidas formativas. La diferencia con los talleres es que los/las jóvenes desprivilegiados no trabajan en un taller determinado sino que están repartidos por las distintas instituciones del titular - generalmente en el cuidado de ancianos, de enfermos, y en mantenimiento y cuidado de los edificios. Esto quiere decir que los trabajadores/as sociales deben ocuparse también de encontrar puestos de trabajo, que por regla general tienen que aportar

entre el 25 y el 50% del coste salarial (la otra parte la aporta la Oficina de empleo). Las ventajas de este sistema son manifiestas. Es fácil que en algunos casos se haya obtenido el puesto de trabajo porque se le recuerda su obligación social, pero también estas instituciones tienen que hacer cálculos y rendir cuentas. Pero si en un tiempo razonable no se consigue alcanzar un cierto nivel de rendimiento en el trabajo, hay que contar con que desaparezca. De esta forma se da para todos los participantes una presión real, que hace que desaparezca la impresión de que estamos en una "empresa simulada". Además existe la posibilidad de que el/la joven que no tenía las notas suficientes para presentarse para acceder a este puesto de trabajo, si sus resultados en el trabajo práctico son buenos puede llegar a conseguir un contrato de trabajo duradero.

Los inconvenientes también son manifiestos. Los/las jóvenes no tienen más remedio que desde un principio orientarse al puesto de trabajo ofrecido. Aunque en estos casos se intente organizar los planes de su desarrollo individualmente, siempre hay que contar con los planes del empleador.

A pesar de todo este tipo de medidas ofrecen una posibilidad importante para el trabajo con los/las jóvenes orientado a la preparación profesional. Una de nuestras instituciones intenta, desde hace unos años, adquirir puestos de empleo en el ámbito municipal. En algunos casos ya existe una larga colaboración. Esto significa para los trabajadores sociales una disponibilidad continua para la coordinación y un esfuerzo para que los/las jóvenes, sobre todo en los primeros meses, se queden en el puesto de trabajo, lo que puede significar para los/las jóvenes una posibilidad de entrar en un ámbito laboral que puede tener muchas posibilidades.

**También es posible elaborar modelos de cooperación con el libre mercado, según el principio de "trabajo temporal"**

**E**n la actualidad hemos puesto en marcha, en colaboración con la economía, un modelo de

trabajo temporal con el objetivo de que los/las jóvenes colaboradores que ya se han experimentado en las praxis y estabilizado puedan trabajar en las empresas como trabajadores fijos. Este experimento no tiene riesgos para las empresas, porque los/las jóvenes están contratados en principio en las organizaciones sin ánimo de lucro, y ellas sólo tienen que pagar el sueldo por el alquiler deduciendo una parte de subvención, y de esta relación no se deducen ninguna relación jurídico laboral, porque no lo han contratado. Una empresa determinada y para una actividad determinada puede necesitar una fuerza de trabajo, que se le puede tramitar y ofrecer así una posibilidad de trabajar y de observar las cualidades del trabajador. Este puede, sin necesidad de presentar ningún certificado ni solicitudes, ya que es la organización la que lo ha contratado y lo propone, mostrar sus cualidades y preparación.

Este modelo funciona en el ámbito de la juventud sólo en contados casos. Por una parte la subvención de los/las jóvenes colaboradores se da a través de la Oficina de Empleo, que para una ocupación preve actividades complementarias, y por otra no está clarificada la construcción y la financiación de elementos de desarrollo y cualificación durante los períodos en los que no estén prestados a una empresa. Dada la buena experiencia de este modelo para adultos parados de larga duración que se lleva a cabo en Holanda (aquí el modelo de trabajo temporal está muy extendido) y la experiencia desde hace tres años que se está llevando a cabo en Renania del Norte Westfalia, esperamos que se elabore pronto un modelo reconocido.

### **El tamaño de las instituciones debe ser abarcable**

**F**inalmente quiero hacer referencia a una "particularidad bávara". Mientras en otras regiones de Alemania es normal que los puestos de trabajo que se ofrecen para jóvenes desprivilegiados en el marco de sociedades de ocupación, nosotros ofrecemos puestos

específicos para jóvenes e intentamos que nuestras instituciones tengan entre 15 y 50 jóvenes colaboradores. Mientras que las sociedades de ocupación atienden desde los adultos parados de larga duración, los que reciben ayuda social, pasando por los cursos de formación y reciclaje, hasta los/las jóvenes despreviligiados, llegando a ocuparse de hasta 650 personas en diversos departamentos, nosotros en nuestra concepción de actividades con jóvenes nos mantenemos en un tamaño abarcable.

Independientemente de que en una gran institución se tengan más recursos, creemos que para el/la joven es de gran importancia que los caminos comunicativos sean cortos y poder recomponer los procesos que se dan en una empresa. Precisamente si tenemos en cuenta el trasfondo social del grupo al que nos dirigimos, es necesario que el marco empresarial del trabajo sociopedagógico, pueda ofrecer a veces una estructura similar a una familia, para poder poner en marcha procesos de aprendizaje social del convivir con otras personas.

Desde mi punto de vista esto sólo es posible en una estructura abarcable. Para esto la medida, de lo que es abarcable, es el miembro más débil.

Una vez más quiero recordar la esencia de nuestro concepto de trabajo: La pedagogía social es el núcleo y el trabajo el método. Nuestro objetivo principal no es que alcancemos un desarrollo dinámico empresarial adecuado a la situación del mercado, sino de la forma sociopedagógica más efectiva para abrir una perspectiva a estos jóvenes marginados, en el marco de una empresa que funcione bien.