



Intro: **Üdvözljük az informális tanulásról és a nem formális tanulásról szóló interjúnkban. A nevem Seher Karatepe, és én fogom vezetni az interjút. Ma a Sozialwerk Dürener Christen varróműhelyének gyakorlati példáján keresztül mutatjuk be ezt az izgalmas témát. Tehát figyeljete, mert itt jön egy csomó gyakorlati know-how!**

1. Kivel van ma dolgunk? Bemutatkoznának röviden név szerint?

Jó napot, Silke Maubach vagyok. Helló, Linda Bauchmüller vagyok.

2. Hello Silke, hello Linda. Örülök, hogy vállaltátok, hogy gyakorlati tapasztalataitokat másokkal is megosszátok. Ahhoz, hogy jobban megismerhessünk titeket, először a következőket szeretném tudni: Mi a feladatotok itt, és mióta dolgoztok a Sozialwerk Dürener Christennél?

Silke: Sozialwerk Dürener Christen varróműhelyének oktatói vagyunk. A varróműhely egy lehetőség az iskolai vagy szakképzettséggel nem rendelkező munkanélküli fiatalok, de menekültek számára is.

A varróműhelyt 8 éve én vezetem.

Linda: Igen, én körülbelül 2 éve dolgozom a varróműhelyünkben.

3. És miért létezik egyáltalán ez a varrodai műhely, milyen funkciója van a Sozialwerkben vagy a Sozialwerk számára? Valami a történetéről vagy a mögötte álló ötletről is érdekes lenne!

Linda: Intézkedésünk célja, hogy felkészítsük résztvevőinket egy esetleges tanulószerveződéses gyakorlati képzésre vagy az elsődleges munkaerőpiacon való elhelyezkedésre.

A varróműhely abból az igényből született, hogy a fodrásműhely, a kertészkedés, a festés és az ácsmunka mellett egy másik szakmát is kínáljanak, amely különösen a fiatal nők számára vonzó lehet. A varróműhely akkoriban az úgynevezett termelőiskola keretében indult szakmát megelőző intézkedésként.

4. Érdekesen hangzik. És kik a résztvevők, le tudná írni a célcsoportot? Miért jönnek, vagy miért kellene jönniük?

Silke: Célcsoportunk a munkanélküli, hátrányos helyzetű, iskolai végzettséggel nem rendelkező fiatal felnőttek és menekültek, akik nem találnak munkát az elsődleges munkaerőpiacon, és akiknek problémás családi kapcsolatokkal, pszichológiai nehézségekkel, függőségi problémákkal, adósságokkal, erőszakos és bűnügyi tapasztalatokkal, nyelvi akadályokkal és traumatikus élményekkel kell megküzdniük. A cél az, hogy stabilizáljuk ezeket az embereket, és lehetővé tegyük számukra a rendszeres munkavégést. Mindez védett környezetben történik. Egyéni támogatást nyújtunk számukra.



5. **És mi a különleges jellemzője ennek az intézkedésnek, vagy mi az egyedi benne?**

Linda: Az intézkedésünk különlegessége, hogy egyéni coachingot kínálunk a résztvevőknek. Ez azt jelenti, hogy megnézzük a kiinduló helyzetüket, és velük együtt átgondoljuk, hogyan tudjuk a lehető legjobban támogatni az egyes résztvevőket a képzési vagy munkaviszony felé vezető úton. Nincsenek kész sablonok. A varróműhelyünkön kívül a résztvevők kipróbálhatnak más szakmákat, részt vehetnek élménypedagógiai projekteken, például főzőtanfolyamokon stb., és bepótolhatják a középiskolai érettségit. A szakmai orientáció érdekében cégeknél is van lehetőség szakmai gyakorlatra.

Varróműhelyünket az jellemzi, hogy elsősorban kreatívan dolgozunk. Résztvevőink megtanulják, hogyan tudnak saját maguk létrehozni valami értékeset. Munkánk olyan sikerélményt ad nekik, amely erősítheti önbecsülésüket. Megtapasztalják, hogy ők maguk is tudnak valamit tenni.

6. *Hűha. Ez tényleg különlegesnek és személyreszabottnak hangzik! Rendben, legyünk egy kicsit konkrétabbak.*

Mi a varróműhely oktatási küldetése a felépítés vagy az alapelvek szempontjából?

Silke: A varróműhely nem képzési terület. De igyekszünk egy valódi folyamatot létrehozni, amely közel áll a vállalathoz. Ez egy munkaorientált intézkedés.

Oktatási küldetésünk elsősorban olyan készségek és kulcskompetenciák tanítása és fejlesztése, amelyek lehetővé teszik a résztvevők számára, hogy később képzést vagy rendes munkát vállaljanak. Olyan értékeket tanítunk nekik, mint a pontosság, megbízhatóság, becsületesség. Megtanítjuk az illemet, valamint kísérjük és támogatjuk őket a mindennapi életben a tényleges foglalkoztatás tekintetében, és így próbáljuk stabilizálni résztvevőink élethelyzetét. Tehát nem elsősorban bizonyos technikák tanításáról van szó, hanem az élethelyzet stabilizálásáról és strukturálásáról, valamint a szükséges soft skilllek tanításáról.

7. *Értem. Ezt követően felmerül bennem a kérdés: Miben különbözik ez az oktatási küldetés a formális oktatási pályától?*

Linda: A különbség főként abban rejlik, hogy sokkal egyénibb megközelítést alkalmazunk, figyelembe véve a résztvevők elhelyezkedésének számos akadályát. A mi munkánk viszonylag szabad. A résztvevők saját ötleteikkel is hozzájárulhatnak. Nem kell vizsgát tenniük.

Mint mondtam, a varrási készségek tanítása mellett elsősorban olyan pszichoszociális szintű készségek tanításáról van szó, amelyek lehetővé teszik az emberek számára, hogy képzést vagy munkát vállaljanak.

8. *Egy magas igény, legalábbis nekem úgy tűnik, vagy bonyolult. Most a témánk definíciós szintjére szeretnék rátérni. Azonban ismét a gyakorlati tapasztalatokkal kapcsolatban. Mint*



gyakran tapasztaljuk, az elmélet gyakran eltér a gyakorlat valóságától. Tehát: Mire asszociáltak a nem formális tanulás kifejezésre?

Silke: A nem formális tanulás a mi varróműhelyünkben inkább szabad tanulást jelent, azaz a tanulás nem egy rögzített tanterv szerint történik, mint ahogyan azt a formális tanulási folyamat során megszabják, hanem dinamikusan. Mindazonáltal ez egy tudatosan irányított folyamat, amelyet mindig az aktuális igényeknek megfelelően igazítunk.

9. És mit jelent számotokra az informális tanulás?

Linda: Az informális tanulás inkább véletlenül történik a munkafolyamat során, és főként a szükséges "soft skills" készségek elsajátítására vonatkozik, mint például a pontosság és az életstruktúra, valamint a saját kreatív képességek felfedezésére, a kezűgyesség és a kreatív munkában való jártasság fejlesztésére a munkafolyamat során. Az informális tanulás végigkíséri az egész életemet, és saját motivációból fakadóan történik.

Számomra személy szerint a munkahelyi informális tanulás mindenekelőtt azt jelenti, hogy bővítem az emberismeretemet, és magabiztosabbá válok a legkülönbözőbb emberek és helyzetek kezelésében.

10. Eddig érthető... Milyen mértékben zajlik itt a nem formális és informális tanulás? Vagy milyen mértékben valósul meg nem formális oktatási megbízás?

Silke: Az oktatási küldetésünk megvalósítása csapat- és projektalapú munka révén történik, nyugodt légkörben. Például megmutatjuk a résztvevőknek, hogyan varrhatnak régi farmerekből új táskát. Emellett hagyjuk, hogy a résztvevők ötletei áramoljanak, és hogy önállóan folytassák a munkát, mi azonban mindig ott vagyunk, hogy támogassuk őket. Így nemcsak a nem formális, hanem az informális tanulás is fejlődik. Például nem csak a szükséges varrási lépéseket tanulják meg, hanem azt is, hogyan tudják önállóan felépíteni magukat, és hogyan dolgozzák ki saját kreatív ötleteiket. Ez pedig elősegíti az önbizalmukat.

11. Úgy gondolom, hogy ez a megközelítés eléggé elősegíti a tanulási viselkedést. Van valami iránymutatás, vagy mire figyeltek, amikor a résztvevők felkészítéséről van szó?

Linda: A legfontosabb dolog számunkra, hogy tisztelettel és megbecsüléssel bánjunk a résztvevőkkel. Gyakran előfordul, hogy a résztvevőink bizonytalanságban néznek szembe, amit igyekszünk enyhíteni. A következő lépésben azt vizsgáljuk, hogyan tudjuk őket támogatni abban, hogy olyan készségeket fejlesszenek és bővítsenek, amelyek lehetővé teszik számukra, hogy önállóan alakítsák az életüket, és felkészítsék őket a szakmai munka világára. A varrási



technikák tanítása inkább "eszköz a célhoz", mint a tényleges cél. A kreatív technikák elsajátításával a résztvevők fokozatosan megtanulják, hogyan kell egy rendes munkahelyen dolgozni.

Számunkra az összetartozás, valamint az egyes emberek stabilizálása és támogatása áll a középpontban.

Megpróbáljuk elérni a résztvevőket azzal, hogy mindig új, kreatív projekteknek szenteljük magunkat, hogy folyamatosan motiváljuk őket.

12. *Nagyon értékesnek tartom, hogy a kreativitásnak is ekkora jelentőséget tulajdonítotok. Ez fontos erőfeszítés és szép törekvés a részletekről. **Hogyan kommunikáltok vagy terveztek fenntartható intézkedéseket, és van-e egyfajta multiprofessionális csapat, amely együtt dolgozik, vagy hogyan alakulnak ki az optimalizálási folyamatok a varróműhelyben a nem formális oktatási küldetés tekintetében?***

Silke: pedagógusokból és pszichológusokból álló csapatban dolgozunk, akik elkísérik a résztvevőket a folyamaton keresztül. Mindannyian folyamatos eszmecserét folytatunk a résztvevőkkel a munkáról.

A fenntarthatóságot különösen a kreatív projektjeinken keresztül közvetítjük. Megmutatjuk a résztvevőknek, hogyan lehet régi dolgokból új dolgokat készíteni, és hogyan lehet kevés erőforrásból új termékeket létrehozni. A környezetünkhöz való tudatos hozzáállást nemcsak közvetlenül és nem formálisan, hanem közvetve vagy informálisan is közvetítjük az upcycling projekteken való munkával, az eszközeink gondos használatával és az anyagaink takarékos felhasználásával, valamint az ilyen intézkedések értelméről és fontosságáról való beszélgetéssel.

13. *Értem. Ezen a ponton szeretnék rátok, mint szakemberekre összpontosítani: **Hogyan néz ki egy tipikus munkanapotok? Hogyan készültök fel, hogy "végig tudjátok vinni a feladatokat"? Vagy másképp fogalmazva: Hogyan oldjátok meg a "napi tanulási feladatot"?***

Linda: Egy tipikus nap így néz ki: először is megnézzük, hogy ki van jelen. Aztán rövid reggeli megbeszélést tartunk, majd felosztjuk a munkát.

Az új résztvevők számára van egy útmutató, amely tartalmazza a varrás első lépéseit. Az új résztvevők kezdetben szoros útmutatást kapnak. A készségek növekedésével a résztvevők önállóbban is dolgozhatnak, és jól támogatják egymást. A nap elején megnézzük, hogy mely megrendeléseken kell először dolgozni, és mely termékeket kell elkészíteni az értékesítéshez. Ezután képességeiknek és állapotuknak megfelelően osztjuk ki a megfelelő feladatokat a résztvevők között. Igyekszünk elkerülni a monotóniát, hogy a résztvevők különböző kreatív projekteket ismerjenek meg, és különböző kreatív készségeket és technikákat tanuljanak. Mivel mindig egyénileg reagálunk a résztvevők aktuális helyzetére, a napi menetrend nem mindig tervezhető meg teljesen.

14. *Ez számomra meggyőző, amennyire csak lehet. Az már korábban is világos volt, hogy az intézkedés nagyon egyénre szabott. **Szerintetek a formális oktatásnak van bizonyos előnye***



**a nem formális megközelítéssel szemben, és bizonyos szempontból komolyabban veszik?
Vagy ez egészen másképp van, mit mutatnak a ti szakmai tapasztalataitok?**

Silke: Silke: A formális oktatást minden bizonnyal jobban megbecsülik. Hátránya azonban, hogy a tanulási folyamat merevebb és kevésbé egyénre szabott. A nem formális oktatási útvonal egyénre szabottabb, és több fejlődési lehetőséget kínál az egyes résztvevők számára, ezért ideális a célcsoportunk számára. Ugyanakkor kevésbé tervezhető is.

15. Érttem. Véleményetek szerint több nyitott tervezési lehetőséget kellene biztosítani a nem formális tanulás optimalizálása érdekében? Hogyan nézhetne ki egy ideális struktúra, konkrétan itt a varróműhelyben?

Linda:

Néha nehéz igazságot tenni minden résztvevővel szemben, ha a csoport nagyon vegyes, és a résztvevőknek különböző támogatásra van szükségük, vagy a támogatási igényeik nagyon eltérőek. Ilyenkor nehéz lehet mindenki számára megfelelő feladatot találni, és azt mindenki számára érthetővé tenni, például ha az egyik résztvevő nagyon labilis, és csak kevésbé megterhelő feladatot tud elvégezni, sok szünetre van szüksége, míg másoknak a szünetekhez kell tartaniuk magukat, és összetett feladatokat kell elvégezniük. Ez rossz közérzethez vezethet, és megnehezítheti a csapat- és célorientált munkavégzést. Ehhez néha több időre és helyre, valamint személyzetre lenne szükség. Rendszerint azonban ez jól irányítható.

16. Érthető... Mely konkrét tanulási célok esetében nem sikerül (vagy kritikus) a nem formális küldetés, és miért?

Silke:

A nem formális feladat kritikus, amikor olyan merev előírások betartásáról van szó, mint például egy varrott darab elkészítése időhiányos idő alatt. Amikor nyomás alatt kell dolgozni, problémák adódhatnak, mivel résztvevőink gyakran nem annyira rugalmasak a háttérük miatt.

17. És mi az, ami különösen jól működik és hasznos a nehéz csoportunk számára?

Linda:

A résztvevők csoportja számára előnyös a meleg és nyitott légkör, amelyre mindig törekszünk, valamint a viszonylag szabad munka. Ezáltal a résztvevők elfogadottnak és bizonyos mértékig védettnek érzik magukat. Ebben a keretben megnyílhatnak és kipróbálhatnak dolgokat anélkül, hogy félniük kellene a kudarctól és az elutasítástól.



18. Most nézzük meg még részletesebben! Meg tudátok osztani egy esetet egy résztvevővel arról, amit válságos pillanatnak minősítenétek? És hogyan kezeltétek azt?

Silke:

Előfordulhat, hogy a résztvevők nem hajlandóak együttműködni, vagy nagyon kevés motivációt mutatnak, hiába próbálják őket motiválni és elérni. Ilyenkor az adott helyzetben döntjük el, hogyan kezeljük ezt. Néha segít a beszélgetés, ha valami nyomasztja őket. Néha kicsit több ösztönzésre van szükség, rámutatva együttműködésük fontosságára. Ha aggódnak az egészségük miatt, felvesszük a kapcsolatot a csapatban dolgozó pedagógusokkal/pszichológusokkal, hogy támogathassanak minket a gondozásukban.

Hasonló a helyzet akkor is, ha a résztvevők agresszívan viselkednek, ami nem gyakran fordul elő. Ebben az esetben a helyzetet először a résztvevők helyzetből való eltávolításával és a távolságtartás megteremtésével kell hatástalanítani. Ezt követően az incidenst meg kell vitatni, és megoldásokat kell keresni.

19. A következőket is érdemes lehet tudni: Kihívást jelent-e számotokra személyesen a nem formális oktatás megvalósítása itt a varróműhelyben, és milyen erőforrásokra, gyakorlatokra vagy lehetőségekre lenne szükség ahhoz, hogy esetleg jobban támogassanak titeket, mint a szociális ágazat szakembereit? Mit szeretnétek látni a jövőben?

Linda:

Optimális lenne, ha jobban megértenék munkánk értelmét, és néha több erőforrást biztosítanának (személyzet, idő, hely), ahogy már említettük, hogy jobban tudjunk gondoskodni az egyes résztvevőkről.

20. Köszönjük az őszinteséget! Van-e olyan konkrét anekdota az eddigi szakmai tapasztalataitok között, amikor pozitívan és érzelmileg meghatódtatok egy résztvevő tanulási sikerétől? Mit tudnál esettanulmányként előhúzni az emlékezetedből?

Silke: Számomra személy szerint nagyon értékes volt egy résztvevő története. Az intézkedés kezdetén nagyon introvertált, félénk, motiválatlan volt, és inkább elutasító, de a végén két év után önbizalommal és céllal távozott. Egy nagyon szép kártyával és virággal köszönte meg. Ma, annak ellenére, hogy kisbabája van, iskolai képzésben vesz részt, hogy idősápoló legyen.

Linda: Mindig jó látni, ahogy a résztvevők idővel fejlődnek, ahogy megnyílnak és önbizalmat nyernek. A résztvevők számára fontos tapasztalat, hogy képesek és megengedik, hogy bízzanak. Számunkra pedig nagyon hálás feladat, hogy elkísérhetjük őket az útjukon, és együtt dolgozhatunk ki velük egy perspektívát.



21. Ezek szép anekdoták... Vannak-e olyan pillanatok, amikor a résztvevők felfedezik saját potenciáljukat, és ha igen, milyen példákat lehetne mondani erre az informális tanulásra?

Silke:

Mindig megfigyelhető, hogy a résztvevők idővel egyre magabiztosabbá, önállóbbá és kreatívabbá válnak. Ez nem egy adott pillanatban rögzíthető, hanem egy folyamatos folyamat. Néha vannak visszaesések, azaz a résztvevők ismét rosszabbul lesznek. Ilyenkor fontos, hogy ne adjuk fel, ott legyünk a résztvevők mellett, és újra felépítsük őket. Hosszú távon általában mindig pozitív fejlődés figyelhető meg.

Egy szép példa a nagyon pozitív fejlődésre Melanie nevű résztvevőnk, aki eleinte nem akart jönni, de aztán csodálatosan fejlődött. Ma már sokkal magabiztosabb, önállóbb és bátrabb. Kreatív ötleteket dolgoz ki magától, és új bátorságot talált ahhoz, hogy tovább dolgozzon a szakmai pályáján.

Mi magunk is megkérdezhettük őket:

"Melanie, milyen volt számodra eleinte a varróműhelybe járni? "

Melanie: "Szokatlan. Az elején nem akartam maradni. Igazából csak azért maradtam, mert aggódtam a szankciók miatt, de aztán élveztem is, és folytattam. "

Silke: **"És milyen most neked? Mi készítetett arra, hogy talán még érettségit is szerezz? "**

Melanie: "A munka függetlenebbé tett, és új ötleteket adott. És itthon is tudom használni, amit tanultam. A munka arra is rávilágított, hogy sokkal többre vagyok képes, és sokkal többet akarok csinálni. "

22. Köszönjük a hozzájárulásodat, Melanie. Nagyon örülünk, hogy vannak olyan résztvevők, akik szintén érzékelik és észreveszik a pozitív fejlődést önmagukban! **És most az utolsó, befejező kérdés a mai interjúsorozatban: Visszatekintve, mit vittetek magatokkal, mi az, ami különösen nagy hatással volt rátok, mint oktatókra az utóbbi időben egy különleges oktatási küldetés megvalósítása során?**

Silke: A COVID-19 járvány nehéz időkből ért minket. A személyes kapcsolat nagyon fontos számunkra.

Igyekeztünk a résztvevőket otthoni feladatokkal lefoglalni, mivel a csoportokban nem dolgozhattunk. Ezt nem volt mindig könnyű értelmesen megszervezni, de viszonylag jól működött így, és nem veszítettük el a kapcsolatot a résztvevőkkel.



Linda: Fontos, hogy türelmesek legyünk. Sok résztvevőnek időre van szüksége. Érdemes ezt az időt befektetni, hogy a résztvevők a támogatásunkkal felépíthessenek valamit, mert minden ember megérdemli, hogy megbecsüljük.

Seher: Köszönöm szépen az őszinte, értékes és különösen gazdagító válaszaitokat, és még egyszer köszönöm, hogy megosztotjátok és időt szántok arra, hogy segítsetek a potenciális kedvezményezetteknek és a tanulni vágyóknak!

Silke: Köszönöm.

Linda: Én is köszönöm.