

## Interjú kérdések a Talentwerk-ről és annak koncepciójáról: Talentwerk: informális és nem formális tanulás

Intro: **Üdvözlünk az informális és a nem formális tanulásról szóló interjúnkon. A nevem Seher Karatepe, és én fogom vezetni az interjút. Ma ezt az izgalmas témát fogjuk közelebbről megvizsgálni a Sozialwerk Dürener Christen Talentwerk gyakorlati példáján keresztül. Tehát figyeljete, mert itt jön egy csomó gyakorlati know-how!**

1. **Rendben: Kivel van szerencsénk ma interjút készíteni? Bemutakoznátok röviden név szerint?**

A nevem Stefan Theißen, Helló, Astrid Schöller-Frings vagyok.

2. **Helló Stefan, helló Astrid. Szeretnék többet megtudni rólatok. Kezdjük a következő kérdéssel: Mi a szereped a Sozialwerknél, és mióta dolgozol itt?**

Közel 13 éve dolgozom szociális munkásként a Sozialwerknél különböző projekteken és intézkedésekben. Elsősorban olyan fiatalok és fiatal felnőttek tanácsadójaként és coachaként tekintek magamra, akik szeretnének támogatást kapni ahhoz, hogy újra önállóan és saját felelősségükre élhessék az életüket. Emellett belső és külső képzéseket is tartok a szimbólumokkal kapcsolatos munkáról az Erasmus projektben, amelyet néhány éve indítottunk el.

Csak körülbelül három éve vagyok itt a Sozialwerknél, és szociálpedagógusként a résztvevők társának és tanácsadójának is tekintem magam. Korábbi munkáimból adódóan különösen érdekelnek a pszichiátriai zavarokkal küzdő emberek, és különösen gazdagítónak találok ezt a munkát. A Talentwerk mellett olyan projekteket is tervezek, amelyeket harmadik fél által finanszírozottak. Ezekben a projekteken kifejezetten a résztvevőink olyan fejlődési területeivel foglalkozom, amelyekkel a többi programban nem lehet ilyen mélységben foglalkozni. Így az élménypedagógiai programokban a cselekvési lépések reflektálódnak és átültethetők az ügyfelek mindennapi életébe. Rendszerszintű szupervizorként kollegiális esetkonzultációkat kínálok a Sozialwerk munkatársai számára. Ily módon közösen támaszkodunk az egyes munkatársak nagyon speciális képességeire, hogy közösen találjunk megoldásokat ügyfeleink számára.

3. **Húha! Nagyon izgalmasnak és változatosnak hangzanak a tevékenységeitek. Ezen a ponton azt hiszem, fontos lenne tisztázni a hallgatók számára, hogyan tudod leírni a Talentwerk működését, vagy hogy mi az, és hogyan kapcsolódik a Sozialwerkhez. Tehát egy minősítés itt nagyon is helyénvaló lenne.**

A Talentwerk olyan intézkedés, amely a szociális törvénykönyvből kapja az engedélyt. Célcsoportja a II. munkanélküli segélyben részesülők, közismert nevén HARTZ IV. A koncepció szerint ez az intézkedés a fiatal felnőtteket célozza, és célja, hogy gyakorlati életviteli, iskolai



és szakmai készségeket tanítson nekik. A szociálpedagógiai támogatás mellett olyan szakmák is vannak, amelyekben a résztvevők kipróbálhatják magukat. Mivel sajnos gyakran nem állnak rendelkezésre terápiás helyek ezeknek a fiataloknak, ezért pszichológiai támogatást is kaphatnak tőlünk. Egy ilyen ajánlatot a Sozialwerk Dürener Christen mint oktatási intézmény állami megbízásából a munkaügyi központon keresztül finanszíroz.

4. *Érdekes...értem. És mi volt az az igény, ami a Talentwerket szülte?*

Észrevettük, hogy a "régi" rendszerrel már nem tudtunk sok fiatalt elérni. Résztvevőink gyakran nem is tudták teljesíteni az eléggé kötött követelményeket. Például időben kellett megjelenniük, amit sokan egyszerűen nem tudtak teljesíteni az intézkedés kezdetén, így aztán kirúgták őket. Most lehetőségünk van arra, hogy egyénre szabottabban cselekedjünk azzal a céllal, hogy ezt a pontosságot gyakoroljuk.

5. *Meggyőzően hangzik... És ha most egy kicsit konkrétabbak leszünk: Mi a különleges a Talentwerkben, és mi az egyedi értékesítési pontja?*

Mivel felismerték, hogy egy ajánlat vagy módszer nem vezet sikerre minden résztvevő esetében, a Talentwerk lehetőséget nyújt arra, hogy a szociálpedagógiai támogatásban nagyon egyénileg reagáljunk az egyes résztvevők igényeire. A meglévő hálózatokat, például a támogatott lakhatást, a drogtanácsadást, a törvényes gyámokat, a pszichiátriai vagy pszichológiai támogatókat mindenképpen be kell vonni. Így a tanácsadás átlátható és érthető marad a résztvevők számára. Ennek eléréséhez bizalmi munka alapra van szükség, amelyet mi a Talentwerknel nagyon egyénre szabottan tudunk kialakítani. Például az egyik személy számára először csak házi látogatások vannak, egy másik személy számára gyorsan háttérismereteket közvetítünk a viselkedésről, hogy felismerje, honnan ered a viselkedés. Pszichológusaink belső "hálózata" is bármikor bevonható.

Stefan:

Igen, és vannak csoportos ajánlataink, amelyeket minden résztvevő igénybe vehet. A rendszeres főzőcsoport például lehetőséget ad arra, hogy az emberek megismerjék egymást, és csoportban cseréljenek gondolatokat. Ezt aztán megbeszéljük a résztvevővel, elkísérjük őket az ismerkedési időpontra, és ha szükséges, erősebben integráljuk őket a szociális munkánkba.

6. *Nagyon hatásos, azt hiszem. Ma már korszerű módon kell cselekedni, és egyéni megközelítésekre kell törekedni. Kategóriák és rögzített sémák, ez tegnap volt! Térjünk át a következő kérdésre, ami szerintem elég jelentős: Mi a Talentwerk emberképe vagy küldetésnyilatkozata?*

Egy részlet a Sozialwerk küldetésnyilatkozatából a következő: "Minden ember egyedi és végtelenül értékes személyiségében, jellemében és életrajzában, valamint abban, ahogyan gondolkodik, cselekszik és érez ennek következtében. Ebből minden ember önállóan vezeti le azt a módot, ahogyan élethelyzeteit kezeli.

A személyt a saját kontextusában látjuk, tiszteletben tartjuk és értékeljük személyes élettörténetét, származását, jelenlegi élethelyzetét és jövőbeli kilátásait. "



A Talentwerknél ez az ügyfélhez való rendszerszintű holisztikus hozzáállásban tükröződik.

7. *A mai világban számomra értékesebbnek tűnik, mint valaha, hogy minden egyes ember mint egyén a tisztelet és a tolerancia mellett a társadalomhoz való tartozás érzését is megtapasztalja. A polarizált társadalmak idején ez egyre fontosabb, de egyben nehezebb is. De most menjünk bele a részletekbe: **Ki határozta meg ezeket az irányelveket, vagy hogyan jöttek létre, milyen magasabb rendű szándékból (az SWDC részéről) vagy milyen múltbeli tapasztalatból?***

1985-ben alapították meg a Sozialwerk Dürener Christen nonprofit egyesületet, amely a munkanélküliség és annak hatásai elleni küzdelem módjait kereste, különösen a fiatalok körében. Ez egy regionálisan aktív szervezet volt. Az évek során ez a fiatalok támogatására irányuló ajánlatok széles skáláját eredményezte az ifjúsági és szakképzési segítségnyújtás keretében. A Sozialwerk Dürener Christen így reagált a különböző társadalmi változásokra, és a különböző ajánlatokkal igyekezett enyhíteni a fiatal résztvevőkre gyakorolt hatásokat. A Talentwerk azért jött létre, mert a korábbi ajánlatok már nem érték el a várt sikert. A munkaügyi központok többnyire szigorú követelményei, amelyek egy formális oktatási megbízatásra emlékeztettek, már nem tudták elérni az egyre terhesebbé váló fiatalokat. Azon az elgondoláson alapulva, hogy a rendszert az emberekhez, és nem az embereket a rendszerhez kell igazítani, új lehetőségeket terveztek a nagyon sokféleképpen terhelt fiatal felnőttek számára.

8. *Az utolsó mondat igazán erőteljes. Ezen tényleg el kellene gondolkodni. Szeretném nyomatókusan megismételni: a rendszernek kell alkalmazkodnia az emberekhez, és nem az embereknek a rendszerhez. Erre már most is nagy az igény. **És most az érdekelne, hogy kik a résztvevők. Le tudná írni részletesebben a célcsoportot?***

Résztvevőink 16 és 30 év közötti fiatalok.

Gyakran nem boldogultak a hivatalos rendszerrel a munkaerő- vagy képzési piacon, mert megbotlottak, lemorzsolódtak, vagy valami mást tettek.

A mi célcsoportunk nagyon különböző, és nagyon különböző támogatást igényel tőlünk. Egy részüknek csak akkor működik, ha meglátogatjuk őt otthon, és így nagyon lassan építünk ki egy támogatási rendszert, és nagyon kis lépésekben haladunk előre. Másoknak viszont már van egy iskolai végzettsége vagy valami hasonló, és egyszerűen csak egy védettebb keretre van szüksége ahhoz, hogy meg tudja valósítani a második esélyét.

9. *Értem. **És hogyan néz ki a jelentkezés, milyen fázison mennek keresztül a résztvevők?***

Alapvetően a résztvevőink nem mennek át semmilyen rögzített fázison. A bevezető szakaszban minden kolléga megismerkedik azokkal a résztvevőkkel, akikért felelős. Ezután a résztvevővel együtt megnézzük, hol van szükség támogatásra, mi az, ami már működik, és mi az, ami nem, hogy összeállítsunk egy egyéni csomagot.

Ez lehet segítség gyakorlati életkérdésekben, valamint a diagnózisok felállításának kezdeményezéséhez vagy más támogató rendszerek bevonásához. Ily módon igyekszünk



elérni egy olyan állapotot, amelyben a résztvevő normálisan megvetheti a lábát a munkaerőpiacon, és gyakran igénybe veheti a különböző szakmáinkat.

10. *Nagyon érdekes! Szeretném tudni, hogy ebből milyen oktatási küldetés származik ennek a célcsoportnak?*

Új struktúrákat építünk a résztvevők köré, tereket és helyzeteket teremtünk, ahol kipróbálhatják és másként élhetik meg magukat. Igyekszünk a pozitív élményekre fókuszálni, és megnézni, hogy a résztvevőnek milyen erőforrásai vannak, illetve mi az, amihez már nem fér hozzá. A legjobb esetben képessé válnak arra, hogy a "normális", formális rendszerben boldoguljanak, és azt újra maguk használják.

Pontosan; résztvevőink gyakran nem férnek hozzá a megoldási stratégiákhoz, a válságokat állandó állapotnak tekintik, nem tudnak pozitív tapasztalatokra támaszkodni, és nincs stabil önértékelésük. A változásokra bizonytalanul reagálnak, és megkérdőjelezzik saját kompetenciáikat. De vannak olyan résztvevők is, akik túlbecsülik magukat, vagy kifogásokat találnak arra, hogy egyáltalán átgondoljanak bármilyen új lehetőséget. A holisztikus rendszerszemléletű megközelítésben ezekre a különböző aspektusokra egyéni ajánlatokkal lehet reagálni. Informálisan a résztvevők olyan gyakorlati életvezetési készségeket tanulnak, amelyeket a legjobban otthon lehet elsajátítani. Nem formálisan, a szakmákban végzett munka és a különböző ajánlatok, pl. a közös főzés során olyan új kompetenciák fejlődhetnek ki, amelyek pozitívan befolyásolják a résztvevő személyes fejlődését. Különösen a formális oktatásban kudarcot vallott résztvevők számára ez a "képesség" érzését eredményezi, a "mégsem vagyok hülye" érzését. Ily módon informálisan megváltoznak a régi, negatív önértékeléssel kapcsolatos hiedelmek.

11. *Figyelemreméltónak tartom, hogy az ember még az önképzetében lévő blokkokat is meg tudja gyógyítani ezen a nevelési küldetésen keresztül..... Izgalmas! Most már kicsit konkrétabb lesz: Tehát egy nem formális struktúrával van dolgunk. Hogyan épül fel a nem-formális tanulás a Talentwerknél, és mit jelent tulajdonképpen a nem-formális tanulás?*

Nos, az önismeretet nem nevezném gyógyulásnak, de talán a megtörést igen.

Igen, ez egy fontos pont. A jelenlegi meghatározás szerint a nem formális tanulás nem vezet formális képesítéshez. Inkább olyan kompetenciákról van szó, amelyek a mindennapi iskolai vagy szakmai életben is fontosak lehetnek, de talán inkább a személyiséghez kapcsolódnak. De mégis hatással vannak a motivációra és az általános kompetenciákra. A Talentwerknél az egyén oktatásával foglalkozunk, és keressük a módját annak, hogy az egyén hogyan tanulhat készségeket. Ezek közé tartoznak a szociális készségek, de a politikai készségek is. De ha egy résztvevő például részt vesz egy belső ajánlatban, hogy közösen főzzünk, akkor a recept és a kivitelezés lépései mellett háttérismereteket is kaphat. A végén a finom étel az eredmény, de a kompetencia a főzésben, a merészségben, a bevonódásban rejlik. Nem kap oklevelet a részvételről, de a pozitív visszajelzések, a csoportézés révén hasonló sikerélményt érhet el, mint amit egy jól képzett ember az önkéntes munka révén. A Talentwerknél a kínálat változatos és széleskörű. A nem formális tanulás nem csak belsőleg a különböző



tanfolyamokban található meg, hanem ide tartozik a mozgáskínálat, a kerületi sportegyesület sportkínálata, vagy a vadaspark vagy a szabadtéri múzeum meglátogatása, ahol útközben történelmet és természetismeretet tanulunk.

12. **A főzős dolog tényleg szép és találó példa! És miben különbözik ez a megközelítés alapvetően a hivatalos oktatási ajánlatoktól?**

Számomra az egyik legfontosabb szempont itt az, hogy a résztvevők megismerhetik a többi területről érkező többi résztvevőt is. Így láthatják, hogy mások már sikeresen végigjárták az olykor nehéz útjukat, vagy legalábbis elkezdték.

Ezt is fontos tanulási lépésnek tekintem. Végül is nem a jegy vagy a sikeres vizsga a cél, hanem a cél elérésének vágya kell, hogy növekedjen a résztvevőben. Ha sikerül bennük intrinzik motivációt teremteni, kihozni őket a megszokott burokból, megmutatni nekik, hogy a krízisek az életben a lehetőségek ablakai, amelyek időben korlátozottak, de nem tartanak örökké, hogy bárki megragadhatja a változás lehetőségét, akkor a résztvevő elérte azt az alapot, amire szüksége van ahhoz, hogy képes legyen dokkolni a bizonyítványra törekvő formális oktatási rendszerbe. Ekkor van abban a helyzetben, hogy képet adjon a jövőről alkotott elképzelésének. Ekkor már látja magát egy bizonyos területen, maga is képes célokat megfogalmazni, és akár ellenálláson felül is elindulhat a célok megvalósításához vezető úton. Ez a küldetés csak egyéni, nem formális keretek között lehetséges, mert az ajánlatok a résztvevőhöz igazodnak, és így a rendszert az ügyfelek igényeihez igazítják. Nem úgy, mint a mi német iskolarendszerünkben, ahol a tanulóknak kell alkalmazkodniuk a rendszerhez. Gyakran beszélnek az iskolarendszer reformjáról, de szakmai és magánéletemben azt tapasztalom, hogy ezek a reformok nem túl fenntarthatóak. Gyerekeket, egész családokat zárnak ki egy konstruktív oktatási útból. Itt azonban nem tudunk belemenni a német iskolarendszer föderalista felépítésébe, de mégis meg kellene fontolni, hogy Németország megengedheti-e magának, hogy a tanulókat és így a lehetséges munkavállalókat, a jövőbeli adófizetőket kizárja az oktatási pályáról, mert nem illeszkednek a rendszerbe. Hogy ez mit jelent a fiatalok számára, az talán máshol világosabbá válik. Ebből levezetve azt mondanám, hogy a fő különbség a kudarcban vagy a nem kudarcban rejlik. Az iskolai - formális - környezetben a tanuló kiszűródik, csak a jó teljesítmény vezet sikerre. A mi nem formális környezetünkben a "kudarcaiból" fejlődik, lehetőséget kap arra, hogy kipróbálja magát. Az eredményeket megbeszéljük, így a résztvevő láthatja, hogy hol halad már előre. Az önbecsülése növekedhet.

13. **Ebből közvetlenül következik, hogy milyen előnyökkel jár a nem formális megközelítés a formális oktatási útvonallal szemben? Vagy ha az előnyök nem megfelelőek, próbáljuk meg a kiegészítés kifejezést.**

Minél tovább gondolkodom ezen a kérdésen, annál inkább nem akarom a két megközelítést külön-külön vizsgálni. Számomra a nem formális oktatás az emberi fejlődést, azaz a személyiségfejlesztést takarja. Ha valaki egy szervezetben hajlandó továbbképzésen részt venni, akkor nemcsak szakmailag képzi magát, hanem sok időt és néha pénzt is befektet.



Személyiségként képzi magát, új tartalmakat tanul, de növekszik az elkötelezettségében is. Látja, hogy mire képes. Vagy ha valaki például a felnőttképzésen tanul nyelvet, az akár még egy bizonyítványt is hozhat neki, de lehet, hogy fontosabb neki, hogy a következő nyaralásán szép személyes pillanatokat szerezzen a helyiekkel. A politikai vagy társadalmi önkéntességben való részvétel bizonyára szakmai tudást is hoz, de végső soron részvételt tesz lehetővé. Részvétel a társadalmi csoportokban, a társadalmi életben. A nem formális tanulást, vagy a nem formális megközelítést ezért mindig a formális megközelítés mellé kell helyezni. Egyre több olyan iskola van, amely pontosan itt indul el, és Lions Quest programokat kínál a diákoknak: "Segítség a felnőtté váláshoz" vagy politikai nevelési kurzusokat a felsőbb évfolyamokon. Ezért vagyok abszolút támogatója az élménypedagógiai egységeknek, mert itt, a reflexióban, a résztvevők számára megfelelő és elismerő módon nevezik meg a készségeket. Itt a kompetenciák világosan kirajzolódhatnak. Könnyebb felismerni, hogy valamit meg tudok csinálni, amikor éppen csinálom. Sok résztvevőnk nem hiszi el, hogy bármit is meg tud csinálni. Gyakran nagyon rossz tapasztalataik vannak iskoláskorukból.

14. Megértem... Azt is gondolom, hogy a két megközelítés csak egymás mellett létezve érheti el a legnagyobb biztonsággal a kívánt hatást. **Szerintetek vannak a nem formális tanuláshoz kontraproduktív aspektusai is?**

Legyünk körültekintőek, amikor kiválasztjuk azt a szervezetet, amelyikbe be akarok kapcsolódni. Bizonyára vannak olyan határok, ahol a nem formális tanulás inkább a jó ellenkezőjére hajlamos. A társadalmi kontextusban való részvétel a célja a szociális nevelési munkának. Hogy az emberek "újra" képessé váljanak. Amikor a munkaügyi központok rendszerét nézem, ami tulajdonképpen a mi szociális rendszerünk, a sokféle pénzügyi támogatási lehetőséggel, akkor szociálpedagógusként, a fent említett állítás hatására, fel kell tennem magamnak a kérdést: vajon ez a rendszer a részvételt szolgálja, vagy pusztán pénzügyi támogatási rendszer?

Annak érdekében, hogy ne lépjük túl a téma kereteit, sajnos nem mehetünk bele a részletekbe. De ha a munkaügyi központot a munkaügyi hivatal intézményének tekintem, és ott is vannak bizonyos struktúrák és irányelvek, mint minden hatóságnál, akkor talán mint szociálpedagógus, akinek szociálpedagógiai megbízatása van, legalább megkérdőjelezhetem, hogy az irányelvek egy része nem formális-e az ügyfélkörünkre nézve. Ha például munkavállalóként gyakran vagyok betegszabadságon, és hat hétig kapom tovább a fizetésemet, mielőtt elkezdenék táppénzt kapni, a munkáltatómnak ez egy ponton biztosan nem fog annyira tetszeni. Idősebb munkavállalóként az ember fél az elbocsátástól. Hagyjuk most egy pillanatra a felmondásvédelmi törvényt. A szociális ágazatban sok kolléga határozott idejű szerződéssel dolgozik, így a hosszú betegszabadság még "veszélyesebb". De ha ALG II-es ellátásban részesülök, az azt a benyomást kelti, hogy ez inkább menedék. Persze, egy idő után javasolnak egy eljárást a munkaképesség ellenőrzésére. De mit tanul ebből az érintett. Kevesebbet kell féltennie a helyzetét, mint egy munkavállalónak. A 2010-es évekből vannak olyan tanulmányok, amelyek azt mutatják, hogy a munkavállalók esetében a szegénységbe kerülés kockázata lényegesen magasabb volt, mint az ALG II ellátásban részesülők esetében. Ettől a szemponttól eltekintve, amely informális vagy már nem formális tanulási szinteket mutat, mi ezt nevezzük intézkedés tapasztalatnak a résztvevőinkkel, az ügyfél keveset tanul a munkába való pozitív beilleszkedéshez. Az intézkedésekkel kapcsolatos tapasztalatok néha kellemetlen viselkedéshez vezetnek. Ezután halljuk a résztvevőtől: "Ez önkéntes. "Nem



muszáj megcsinálnom. "Vagy "Nem, sajnálom, beteg vagyok és nem tudok jönni". Különösen a kikényszerített önkéntesség szempontja teszi nagyon nehézé e résztvevő motiválását. Végül azt is mondhatjuk, hogy a kívülállók számára talán nem igazán mérhető, hogy a résztvevő mit tanult nem formálisan. A formális oktatásnál ez az osztályozás miatt könnyebb. De a résztvevővel folytatott eszmecsereben világossá válik számára, hogy hol bővítette jelentősen a kompetenciáit.

15. *Oké... természetesen mindig vannak előnyök és hátrányok. Köszönöm ezeket a valós példákat! Ezen a ponton szeretnék egy másik szempontra is kitérni: **Tudtok konkrét tanulási célokat, kompetenciákat, központi elemeket megnevezni a nem formális tanulás megvalósításában?***

**Úgy gondolom, hogy itt egyértelműen az érzelmi és szociális készségek állnak az előtérben.**

Mivel a stressz sokrétű, talán egy példán keresztül megmutathatom, hogy miről is van szó. Az egyik résztvevőnek hosszú drogos múlt van a háta mögött, az alkohol kompenzátor lett, a törvénnyel való konfliktus sokáig téma volt, kapcsolat pszichiátriai klinikával, több detoxikációs tartózkodás, terápiás támogatás, sok minden megszakadt. Egy rövid szerelmi kapcsolat után apa lett. Ez gondolkodásbeli változást eredményezett, hiszen ő felelősséget akart vállalni, de a párja maga is terhelve volt, és a kapcsolat inkább a felelősség szempontjára épült, mint a szeretetre.

Az első interjúk során világossá vált, hogy a résztvevőnek a hosszú használat ellenére jó vagy nagyon jó kognitív felszereltsége van. Világossá vált, hogy jó érettségi bizonyítványt szerzett középfokú végzettséggel. Ugyanakkor az is világossá vált, hogy az ADHD kifejezett tüneteit mutatja. A további tanfolyamon a hangsúly a helyzetek megfigyelésére, a mindennapi helyzetek reflektálására helyeződött, amelyből a résztvevő aztán következtetéseket tudott levonni a cselekedeteire vonatkozóan. Háttérismereteket kapott az ADHD-ről és az agy speciális gondolkodási struktúrájáról. Egyre jobban és jobban rá tudott mutatni arra, hogy ez a struktúra hol nehezíti meg számára a mindennapi életet. Egy életképes diagnózis tisztánlátást kellett, hogy hozzon. Mivel a függőség, akár a mindennapi életben jelentkező többszörös stressz, akár az apaszerep magas követelményei és a még nem tanult könnyítés miatt egyre inkább előtérbe került, a résztvevő abbahagyta az intézkedést. Minden előkészület megtörtént, a diagnosztikára, a támogatott lakhatásra és a szakemberekkel való kapcsolatfelvételre vonatkozó időpontok megtörténtek. A résztvevő 3 hónappal az abbahagyás után visszamondta, hogy egy masszív visszaesés után sikerült meghúznia a nadrágszíjat, befejezte a detoxikációt, és 5 hónapja absztinens. Újabb intézkedéshez kötötte magát, ADHD-diagnosztikai helyet keresett, és még egy szakmunkásképzőt is kilátásba helyezett. Nagyon optimista volt.

16. *Húha! Ez egy nagyon megható példa. Egy rugalmas eset, ha úgy tetszik! És milyen konkrét tanulási célokkal bukik meg a nem formális misszió a tapasztalatok szerint, vagy kritikusan miért kritikusan szemlélendő?*

**Mivel annyira egyénileg cselekszünk, néha nagyon nehéz visszaváltani a tisztán formális oktatási rendszerre. Gyakran a nem formális megközelítést nem veszik olyan komolyan, mert olyan tanulási célokat tartalmaz, amelyek nem annyira jól mérhetőek, és nem is zárulnak le bizonyítványokkal vagy hasonlókkal. Sajnos ez gyakran azt a benyomást kelti a résztvevőkben, hogy a részvétel önkéntes, és ezért nem fontos.**



17. *Értem. Engem a következők is érdekelnek: Van-e valamilyen konkrét megközelítés az informális tanulás előmozdítására? Ez is része a Talentwerk koncepciónak?*

Amint már említettem, fontosnak tartom, hogy olyan ajánlatokat hozzunk létre, ahol a csoportok keverednek egymással, hogy olyan fiatalokat nyerjünk meg példaképként és kapcsolattartóként, akik a formális oktatási rendszerben más szinten állnak.

Úgy tűnik, hogy a puha készségek tanítása illik ide. A köszönés, a megfelelő bemutatkozás, az ajtó nyitva tartása, vagy az, hogy nem száll ki 5 perccel a találkozó előtt azzal, hogy "beteg vagyok". A hivatalos találkozókon való megfelelő öltözködésről aztán további lépésekben lehet beszélni.

18. *Ezt érdekesnek találom! Most arra lennék kíváncsi, hogy vannak-e olyan pillanatok, amikor a résztvevők felfedezik önmaguktól a jövőbeli potenciáljukat, és ha igen, milyen példákat lehetne mondani erre az informális tanulásra? Mennyire ösztönzitek, támogatjátok az ilyesmit?*

Én például minden résztvevőt "Sieze"-nek szólítok. Ezzel egyrészt tiszteletet akarok mutatni nekik, mert a keresztnememen is szólíthatnak, de azt is meg akarom nekik mutatni, hogy már nem 12 évesek, és a felnőtté válás útjára léptek. Ez a "te" egyáltalán nem akadály a bizalmi, intenzív közös munkának. Ezt szigorúan betartom és betartatom, de csak nagyon röviden, a tanácsadás elején magyarázom el, és a további tanácsadási kontextusban általában nem kerül újra szóba. Érdekes azonban, hogy a résztvevő ebből más kontextusokban is használja a te-t, és sokkal "hivatalosabb" módon foglalkozik más emberekkel. A továbbképzésen néhány embernél észrevehettem, hogy e kis szabály miatt értékesebbnek ismerték fel magukat. Ezt egyértelmű informális tanulási sikernek tekintem.

19. *Ezzel csak egyetérteni tudok. Most, hogy interjúnk fokozatosan a végéhez közeledik, szeretnék még néhány adminisztratív kérdést megvitatni. Nevezetesen, kíváncsi vagyok arra, hogy ki dolgozik valójában a koncepción, milyen a Sozialwerk/Talentwerk csapatszerkezete?*

A koncepció megírásáért elsősorban a projektszervezet felelős. A Talentwerk koncepció tartalmát a projektmenedzsment és a résztvevő szervezet adja. A projekt személyi és térbeli erőforrásait a pedagógiai vezetéssel együtt dolgozzák ki. A Talentwerkot a projektmenedzsment koordinálja és irányítja. Csapata legfeljebb hét pedagógiai munkatársból és három pszichológiai szakemberből áll a Sozialwerk különböző helyszínein. A projektmenedzser a fő koordinációs szerepkörben központi kapcsolattartóként is működik az együttműködés szolgáltatójának ügyeiben, és felelős a központi kommunikációért az ügyfél, azaz a (job-com) felé. A teljes, telephelyhez vagy témához kapcsolódóan rendszeres munkacsoportok egészítik ki a felelősségi kört.





20. *Ez nagyon multiprofessionálisnak hangzik! És egy ilyen alapkeretet milyen rendszeresen optimalizálnak, illetve hogyan méritek a sürgősséget?*

A Sozialwerk kapcsolatot tart fenn az ügyfél projektmenedzsmentjével. A projekt munkatársai és az ügyfél felelős szakemberei közötti rendszeres megbeszéléseken olyan igények kerülnek megvitatásra, amelyek optimalizáláshoz vezethetnek. A sürgősséget akut cselekvési igény eredményezheti. Ha a szükséges kiigazítások nagymértékben eltérnek a meglévő koncepciótól, akkor közös megegyezésre és/vagy a szerződés esetleges meghosszabbítására van szükség. Az általában 12 hónapos korlátozott szerződéses időszakok miatt az alapvető koncepcionális keret rendszeresen kiigazítható anélkül, hogy a meglévő szerződésbe beavatkozna.

21. *Ahh, oké, értem... De most meg kell kérdeznem magamtól, hogy milyen szabványok alapján terveztek egy ilyen oktatási megbízást, vannak-e szigorú keretfeltételek vagy előírások is?*

A Talentwerkkel kapcsolatban az odaítélési dokumentumokban szereplő pályázati feltételek jelentik azokat a keretfeltételeket, amelyekhez igazodni kell. Ezek az odaítélési dokumentumok a 16. § (1) bek. 1 SGBII és a 45. § (1) bek. SGBIII. 1. 1. sz. 1. sz. 1. pontja alapján. Az oktatási szerződés koncepciójának kritériumai a megrendelő konkrét igényeiből, a munkaerő-piaci politikai célokból és a figyelembe veendő pedagógiai alapszemléletből következnek.

22. *Oké, akkor visszatekintve, összefoglalva az általános témát: Véleményetek szerint kellene-e még több nyitott tervezési lehetőség a nem formális tanulás optimalizálására? Hogyan nézne ki egy ideális struktúra szerinted?*

Úgy gondolom, hogy mi a Sozialwerknel már most is nagy mozgástérrel rendelkezünk a struktúránk saját felelősségünkre történő kialakításában és megváltoztatásában. Ez szükséges is ahhoz, hogy a rendszerünket úgy működtessük, ahogyan azt tesszük.

Ezzel csak egyetérteni tudok. Talán a kollégák közötti eszmecsere egy kicsit célzottabbá lehetne tenni, hiszen különböző helyszíneken vagyunk, és nem mindig látjuk egymást.

23. *Ilyen szabadon cselekedni valóban nem magától értetődő! Azt mondanám, hogy ez kiváltság! Egy másik fontos kérdés: Hogyan készítitek fel vagy képzitek ki a szakembereket a nem formális és informális tanulással kapcsolatban?*

A Sozialwerknel minden alkalmazottat motiválnak arra, hogy kihasználja a külső képzési lehetőségeket, és ebben támogatják is őket.

Belsőleg is számos módszertani képzésen vehetünk részt, mint például a Metalog képzések, a szimbólummunka, a Reach Youth-zal való munka, valamint pszichológusaink belső képzései különböző betegségekkel és egyéb témákkal kapcsolatban.



És természetesen a kollégák közötti, rendszeres csapatmegbeszéléseken stb. történő közös eszmecsere is segít.

24. *Ez profin és ígéretesen hangzik! Szeretnék még egyszer visszatérni a következő, rendkívül izgalmas, fontos kérdésre, hogy valamiféle következtetést tudjak levonni: Milyen kihívásokkal, kockázatokkal, vagy éppen lehetőségekkel jár egy nem formális tanulási feladat?*

A színész, azaz a szociális munkás minden bizonnyal nagyobb kihívást jelent munkájában és kreatív ajánlataiban. Itt is időről időre mérlegelni kell, hogy mi az ésszerű, és hol érnek a saját erőforrások határai. A nagyfokú önfegyelem mindenképpen megakadályozza a túlterhelést. Hasznos lehet a saját lépések és lehetőségek felmérésére irányuló szupervízió. Az egyéni tanulási lehetőségek esetében természetesen fennáll annak a lehetősége is, hogy a résztvevők visszautasítják a részvételt. Erről egy szép szociálpedagógiai mondás jut eszembe: "Ha ez a megoldás, akkor a problémámat akarom visszakapni." Nem szabad hagyni, hogy ez elriassza az ember motivációját, hogy egyéni elkötelezettséget adjon a többi résztvevőnek. Mert tapasztalataim alapján azt mondhatom, hogy a legtöbb résztvevő, aki hajlandó belevágni ebbe az útba, jól érzi, hogy komoly az érdeklődésem irántuk, és biztonságban érezheti magát. Hogy együtt járjuk az utat, és megtanulnak velem és velem együtt kérdezni és felelősséget vállalni. Azt hiszem, azokért a kollégákért beszélek, akik ezt a megközelítést gyakorolják.

25. *És a mai utolsó kérdésünk a következő: Visszatekintve, mit vittetek magatokkal, mi volt rátok különösen nagy hatással az utóbbi időben egy ilyen különleges oktatási küldetés megvalósításának útján?*

Szuper látni, hogy az egyes résztvevők hogyan fedezik fel vagy fedezik fel újra erőforrásaikat a legkülönbözőbb élethelyzetekben.

Nagyon jónak tartom, hogy a résztvevők számára és velük együtt, egyénileg és kreatívan tudok kialakítani egy struktúrát, mivel úgy gondolom, hogy ez vezeti a fiatalokat leginkább a céljaik felé.

Eredetileg ács vagyok, és amikor elkezdtem a tanulmányaimat, idősebb voltam, mint a legtöbb diáktársam. Akkoriban a tanulmányaim mellett három gyermekemről is gondoskodnom kellett, és esténként egy bentlakásos iskolában dolgoztam egy vállalkozói építőipari szakmunkásképző központban. E munka révén és a három gyermek édesanyjaként már korán világossá vált számomra, hogy az oktatásnak nincs egyetlen megközelítése. Nagy rajongója vagyok Maria Montessorinak, és szilárdan hiszem, hogy mindenkinek joga van az oktatáshoz, függetlenül attól, hogy milyen szülői házból származik. De az is bizonyított, hogy nem kell mindenkinek érettségiznie, és hogy az alacsony képzettségű emberek is lehetnek élet- és társadalmilag felelős embertársak. Az iskola megtanított arra, hogy ezt nem mindenhol tekintik annak. Ezért azzal a tudattal vágtam bele a tanulmányaimba, hogy minden egyes leendő ügyfelemmel a lehető legegyszerűbb módon fogok találkozni. Így ez a megközelítés mindig is az én utam volt. A nevelés és az oktatás az emberség két alappillére. Ha az egyiket elhanyagolják, az érintett személy szenved a következményektől. Ez a meggyőződés arra késztet, hogy a viselkedés mögé nézzek, és feltárjam a motívumokat, hogy valaki miért cselekszik úgy, ahogyan cselekszik, és nem másképp. És vajon más helyzetben másképp viselkedne-e? Kicsit olyan ez, mint egy kirakós játék, a darabkák összerakása, hogy összeálljon a kép, és a végén a résztvevő jobban megismerje önmagát. Engem teljesen lenyűgöz az emberi



lények azon képessége, hogy a sors kemény csapásai után is képesek előre tekinteni, és gyakorlatilag újra feltalálni magukat. Nagyon különleges feladat a stresszhelyzetben lévő embereknek ebben segíteni. Amikor aztán a klienseim rájönnek, hogy a válságok a felfogásukon keresztül más értelmet nyerhetnek, meglátják a rugalmasságot, újra cselekvőképessé válnak, és kilépnek önmaguk árnyékából. Alfred Adler nagyon szépen fogalmazta meg ezt: "**Nem a tapasztalatok formálnak minket, hanem az a jelentés, amit mi adunk nekik.** "

***Ezt nevezem én szép zárómondatnak... nagyon szép idézet!***

***Nagyon köszönöm az őszinte, kritikus, értékes és különösen gazdagító válaszaitokat és a gondolatébresztőket, és még egyszer köszönöm, hogy megosztottátok és időt szakítottatok arra, hogy megosszátok a potenciális kedvezményezettekkel és a tanulni vágyókkal!***

***Köszönöm szépen, szívesen.***

***Köszönöm szépen.***