



5. A képzés után

5.1 Átvitel és hatás-sokszorosítás: hogyan használjuk fel, hogyan adjuk tovább a képzés eredményeit...

“Az út véget ért, és most újra itt vagyok, ahonnan indultam, számtalan tapasztalattal gazdagabban, és egy sor szilánkokra robbant meggyőződéssel, megannyi szertefoszlott bizonyossággal szegényebben. Hiszen a meggyőződések és a bizonyosságok túlságosan is gyakran kísérik a tudatlanságnak. Akik szeretik úgy hinni, hogy mindig igazuk van, és akik hatalmas jelentőséget tulajdonítanak saját véleményüknek, jobban teszik, ha otthon maradnak. Ha újra kelsz, a meggyőződések olyan könnyen hagyod el, mint egy szemüveget; de a szemüveggel ellentétben a meggyőződések nem könnyű pótolni.”

Aldous Huxley, Jestig Pilate

Az európai ifjúsági képzési programok egyik fő célja, hogy egyre több fiatalt motiváljon, és készítsen fel a nemzetközi együttműködésre, felhasználva nemzetközi szervezeteik és hálózataik lehetőségeit és kapcsolatait. Egy másik cél az, hogy a nemzeti vagy helyi ifjúsági szervezetek, intézmények és csoportok munkatársai képessé váljanak arra, hogy a hasonló gondolkodású külföldi partnereikkel kiépített együttműködés segítségével adjanak európai dimenziókat a munkájukhoz. Egy következő cél az, hogy eszközöket biztosítson az ifjúságsegítőknél és ifjúsági vezetőknek ahhoz, hogy saját közösségükben és országukban tudják jobban kezelni a multikulturális környezet realitáit és kihívásait. Vannak képzések, amelyek arra fordítanak figyelmet, hogy felruhazzák a résztvevőket azokkal a készségekkel és tudással, amelyek lehetővé teszik számukra a saját projektjeik megvalósítását, míg más képzések nagy általánosságban inkább azt célozzák meg, hogy a fiatalokat a nemzetközi vagy interkulturális környezetben tegyék képessé ifjúsági projektek vagy bizonyos munkák elvégzésére.

Bármilyen is legyen egy adott képzés középpontjában, bármilyen is a témája, elvárjuk azt, hogy a résztvevők hazaérkezésük után tegyenek valamit. Mindig az a kérdés, hogy tegyünk inkább arra képessé a résztvevőket, hogy saját munkakörnyezetükben alkalmazzák és sokszorozzák a képzéseken szerzett tanulási tapasztalataikat. A képzésen szerzett tudás vagy készségek otthoni környezetben való alkalmazását gyakran „átvitelnek” nevezzük. A tudás és a képességek másoknak és más projektek számára történő átadását „hatás-sokszorosításnak” (vagy multiplikálásnak - a szerk.) nevezzük. Mivel a résztvevők tanulási tapasztalataikat egy adott képzési tevékenység speciális keretei között szerzik meg egy olyan környezetben, amely csak a tapasztalatok megbeszélésének pillanatait és a különböző realitások szimulálását tudják megteremteni, az átvitel és a hatás-sokszorosítás kihívása a nemzetközi képzések számára a legnagyobb, de az minden képzés alapvető feladata is egyben.

Az átvitel kérdése különösen annak a prioritásnak a szempontjából fontos, amelyet az európai képzési programokban a „terjesztőkkel” való munka számára adunk. Ez a szó azokra a személyekre vonatkozik, akik olyan pozícióban dolgoznak, amely lehetővé teszi számukra a képzésen szerzett tapasztalatok terjesztését saját környezetükben - a szervezetben, intézményben, ifjúsági csoportban vagy projektben, amelyben dolgoznak. A képzésnek nemcsak azok számára kell hasznosnak lennie, akik azon részt vesznek, de annak eredményeit a résztvevőnek át kell adnia más fiatalok számára is.

5.2 Hatás-sokszorosítás – milyen lehetőségeink vannak

“A képzés növelte a motivációm, mert tudom, hogy másokat is hasonló célok motiválnak, bár az én szervezetemben inkább a helyi történésekre figyelünk...”

“A képzés óta még inkább bízom abban, hogy vállalni tudok, és meg is tudok valósítani egy nemzetközi projektet.”

(Részvevők az Euro-Mediterrán együttműködési képzésről, Strasbourg, 2000.)

Amikor egy képzés után arra kérjük a résztvevőket, hogy értékeljék saját tanulási folyamatukat, gyakran mondják azt, hogy a képzés növelte a nemzetközi ifjúsági munka iránti elkötelezettségüket. A résztvevők motivációs szintjének emelése, és önbizalmuk javítása a legtöbb nemzetközi képzési esemény egyik fő eredménye, és ha megfelelő mértékben tereljük és támogatjuk azt, akkor komoly tényezője lesz a képzést követő további lépések bátorításában.

A nemzetközi ifjúsági munkában való intenzívebb részvétel nyilvánvalóan az egyik fő hatás-sokszorosítás, de a továbblépésnek helyi szinten is meg kell történnie ahhoz, hogy a nemzetközi tapasztalat előnyeit a résztvevők a társaik, a szervezet és a közösség számára is hasznossá tegyék. Egy képzési tapasztalat átadása sokféleképpen történhet, és a tevékenységek különböző szintjeit foglalja magában.



A hatás-sokszorosítás típusa	Példák
Cselekvés: A képzést követően tégy lépéseket arra, hogy a környezetben alkalmazhasd és adhasd tovább a képzés néhány eredményét	<ul style="list-style-type: none">- Tájékoztasd a szervezeted a képzésről, és annak eredményeiről!- Alkalmazd megerősödött önbizalmadat és eltökéltségedet, és mutasd be a szervezetednek, intézményednek, csoportodnak új ötleteidet vagy építsd be azokat egy projektedbe!- Alkalmazd néhány olyan módszert otthoni ifjúsági csoportodban, amit a képzés alatt tanultál!- Ha a képzésről beszámoló készült, tedd azt elérhetővé, és tarts műhelymunkát abból, hogy az hogyan használható fel erőforrásként!
Szereplők: Tégy képessé másokat is arra, hogy alkalmazzák a képzés során szerzett tapasztalatokat!	<ul style="list-style-type: none">- Szervezz egy olyan műhelymunkát más, a környezetben élő ifjúsági vezetők számára, amelynek során levezetsz egy olyan szimulációs játékot, amelyet a képzésen is használtatok, majd beszélj meg kollégáiddal, hogy ezt hogyan használhatnátok saját munkátok során!- Hívj össze egy megbeszélést néhány, a közelben dolgozó ifjúsági vezető számára, és tájékoztasd őket a programok finanszírozásáról, amelyről a képzés során tanultál! Beszéljétek meg, hogyan adhatnátok tovább és használhatnátok fel ezeket az információkat!- Tanítsd meg néhány kollégádat vagy a csoportod fiatal tagjait néhány olyan képességre, amelyet a képzés alatt sajátítottál el (pl. hogyan készítsünk elő, és vezessünk le egy nemzetközi ifjúsági projektet)!
Projekt: A képzésen szerzett tapasztalatot egy olyan projekt megalkotásával add tovább, amelyet a képzés után valósítasz meg (akár a személyes részvételeddel, akár anélkül).	<ul style="list-style-type: none">- A képzést követően vezess le egy olyan projektet, amelyet a képzés alatt alakítottatok ki, lehetőleg a képzés néhány más résztvevőjét is bevonva (például egy nemzetközi ifjúsági cserét, építőtábor, szemináriumot, önkéntes szolgálati projektet stb.)!- Mutasd be az általad a képzés idején kialakított projektet a szervezetednek, amelyben dolgozol, még akkor is, ha nem léphetsz tovább, mert lehetséges, hogy valaki átveszi tőled és megvalósítja azt.
Modell: Szervezz olyan új tevékenységeket, amelyek a képzés idején tapasztalt vagy kialakított tevékenységek modelljeit alkalmazzák.	<ul style="list-style-type: none">- Egy, a képzésben megismert módszert vagy magát a képzést dolgozd át a saját környezetre, esetleg sokszorosítsd vagy oszd szét! Ezt a módszert vagy képzést esetleg mások fel tudják használni.- Tételezzük fel, hogy a képzés után megszervezitek a szervezet életében az első nemzetközi ifjúsági cserét. Ugyanezen modellt követve, egy évvel később a közben szerzett tapasztalatok és tudás alapján egy újabb nemzetközi ifjúsági cserét szerveztek meg.
Továblépés: A képzést követően dolgozz ki projekteket, tevékenységeket, vagy alkalmazz olyan módszereket, amit a képzésen tanultál! Adj teret új projektekre, tevékenységekre, módszerekre stb. vonatkozó elképzeléseknek.	<ul style="list-style-type: none">- Miután megszervezted a képzést követő nemzetközi ifjúsági cserét, az ebben résztvevő két szervezet úgy határoz, hogy önkéntesek cseréjére tesz javaslatot, hogy jobban megismerjék egymást és tanuljatok egymás tapasztalataiból.- Miután néhány személyt meghívtál egy olyan, program-finanszírozással kapcsolatos információs napra, ami a képzésen tanultakon alapul, néhányan úgy döntenek, hogy egy ilyen információs napot tartanak annak a közösségnek, ahol ők dolgoznak. Lehet, hogy lesznek néhányan, akik pályázatot nyújtanak be egy projektre.



5.3 A résztvevők felkészítése az átvitelre és a hatásokszorosításra a képzés során

“A képzés olyan lehetőségekre irányította rá a figyelmemet, amelyekről sosem hittem, hogy ennyire közeliek, és hogy elérhetők.”

“Elég nehéz azt összeszedni, hogy mi minden változott meg bennem az elmúlt pár nap során...”

(résztvevők az Euro-Mediterrán együttműködési képzésről, 2000.)

A nemzetközi képzések egyik erőteljes hatása az, hogy igen intenzív érzelmekkel járnak. Ezt az intenzitást a bentlakásos környezet, a csoportfolyamat, valamint az ilyen tevékenységek módszertana és tartalma teremti meg, amelynek során a figyelem a részvételre, az aktív bevonódásra, a gondolatok és érzések megbeszélésére, a cselekvés általi tanulásra, a csoportmunkára és az interkulturális tanulásra összpontosul. Az intenzív csoportdinamika megteremtése és előmozdítása egy olyan oktatási megközelítés, amely a csoportot, mint tanulási erőforrást alkalmazza, és erősíti az interkulturális tanulási folyamatot. Egy másik tényező az az izgalom, amelyet az Európa különböző tájairól érkezett és hasonló gondolkodású, egyaránt motivált személyekkel való, rövid ideig tartó találkozás, majd az elválás kényszerűsége jelent. Egy egy hetes képzés végén a résztvevőknek gyakran okoz nehézséget a hazatérés és mások elhagyása. A fejek és a szívek erős, új benyomásokkal vannak teli, hitek és meggyőződések kérdőjeleződtek és inogtak meg, rengeteg új elképzelés tört a felszínre, amelyet a résztvevők magukévá tettek. Nem meglepő, hogy a résztvevők gyakran elgondolkoznak azon, hogyan értessek meg az otthoniakkal a megélt élményeket.

A képzés végén a csoport tagjai gyakran fogalmazzák meg azt, hogy úgy vélik, otthon nehézségekbe ütköznek majd:

“Számomra kérdés, hogyan fogom megosztani a szervezet más tagjaival az itt tanultakat, hogyan fogom sikeresen átadni munkatársaimnak a tanult készségeket, tudást, motivációt és lelkesedést.”

“Hogyan találhatok rá a munkatársaim között a motiváltakra?”

“Nehéz lesz meggyőzni a szervezet igazgatóját, hogy fogadja el a projektemet érintő változtatásokat, és, hogy a feletteseimtől igazi támogatást kapjak a projekthez.”

“Tudnom kell, hogyan győzzem meg a munkatársaimat arról, hogy a projekten végrehajtott változtatások előnyösek és szükségesek.”

“Attól félek, magányosnak érzem majd magam abban a szervezetben, amelyben dolgozom.”

“Gyakorlati segítségre lesz szükségem a projekt megvalósításához, a képzők segítségére.”

(Résztvevők az Euro-Mediterrán együttműködési képzésről, 2000.)

Mivel tisztában vannak az ilyen képzési helyzetek jelentette érzelmi próbatétellel, a képzők számára az a kérdés, hogyan kezeljék a képzés lezárulását, hogy enyhítsék a résztvevők tényleges élethelyzete és a képzési helyzet valósága közötti távolságot vagy akár törést. Az egyik szempont a résztvevők otthoni környezetére irányuló állandó figyelem fenntartása a képzés különböző fázisaiban. A résztvevők munkakörülményeivel és -környezetével való tényleges kapcsolatok megtervezése egyaránt fontos eleme a képzés előkészítő fázisának, a megvalósításnak, az értékelésnek és a továbblépési szakasznak is.



Megfontolandó kérdések

Előkészítő fázis

- Az előkészítés alatt gondoljuk át, milyenek a résztvevők: mik az igényeik és szükségleteik, motivációik, érdekeik, elvárásai és félelmeik a képzés során? Hogyan szeretnék felhasználni a képzés tapasztalatait? A jelentkezési lapon szerepeltethetünk néhány, ezekre a szempontokra vonatkozó kérdést, vagy foglalkozhatunk velük a képzés kezdetekor. (lásd a 3.4.5 pontot a résztvevők jellemzőiről, és a 3.5 alfejezetet általában a program megtervezéséről)
- Az előkészítésbe vonjuk be a résztvevők küldő szervezeteit: gondoskodjunk arról, hogy a szervezet vagy az intézmény tudjon a munkatársának a képzésen történő részvételéről, és támogassa is ebben. A szervezettől kérhetünk egy támogató levelet is, amely pontosítja a szervezet elvárásait és abban való érdekeltségét, hogy a résztvevő el is jöjjön a képzésre.

Megvalósítási fázis

A programot úgy tervezzük meg, hogy az vegye figyelembe a résztvevők elvárásait és igényeit. Teremtünk lehetőségeket a résztvevőknek arra, hogy összekapcsolhassák a képzésen szerzett tapasztalatokat az otthoni környezetükkel, például a következő módon:

Olyan aktivizáló módszereket alkalmazunk, amelyek arra bátorítják a résztvevőket, hogy bizonyos lépéseket maguk próbáljanak megtenni.

Teremtünk rendszeres lehetőséget a résztvevőktől származó visszajelzésre. Így megtudhatjuk, hogy saját munkájuk szempontjából hasznosnak találják-e a képzést. (lásd a 4.4.2 pontot a résztvevők visszajelzéséről)

Kérjük meg a résztvevőket arra, hogy a képzés ideje alatt dolgozzanak ki lehetőségeket a továbblépésre, például egy projektet, hozzanak létre vagy dolgozzanak át egy módszert, alakítsanak ki egy cselekvési tervet stb. (lásd a 3.5.6 pontot a program elemeiről!)

Legyen lehetőség a személyes vagy a kis csoportos tanácsadásra, ahol a résztvevők elgondolkozhatnak a képzési eredmények otthoni alkalmazásának és multiplikálásának lehetőségeiről és esetleges nehézségeiről, és meg is vitathatják azokat.

Értékelési és továbblépési fázis

- Értékeljük a képzés hasznosságát a résztvevő szempontjából, ha lehetséges a képzést követően is. Vizsgáljuk meg, hogyan tudjuk bevonnai a résztvevők szervezeteit! Néhány hónappal a képzés után küldhetünk egy értékelési kérdőívet a résztvevőknek és a szervezetüknek, és rákérdezhetünk arra, hogy eddig hogyan valósították meg a képzési eredményeket, és a szervezetnek milyen előnye származott a képzésből.
- A képzés utáni kísérletezési fázis alatt teremtünk egy támogatói rendszert a résztvevők számára, például a következő módokon:
 - Építünk ki egy e-mail hálózatot, ahol a résztvevők könnyen elérhetik egymást és a képzőket is, vagy egy e-mail „forró drótot” a különleges kérdések számára. Megoldható-e, hogy minden képző kapcsolattartó személy legyen néhány résztvevő számára? Ezzel összefüggésben tartsuk szem előtt a hozzáférés lehetséges eltéréseit is.
 - Teremtünk egy hosszú távú képzést egy olyan továbblépési, illetve értékelési fázissal, amely néhány hónap elteltével újra összehozza az embereket, hogy megbeszélhessék és értékelhessék az első képzési fázist követő eseményeket.

(Comelli, 176-177. oldal)

Milyen átviteli és hatás-sokszorosítási lehetőségeket lehet beépíteni az általunk szervezett képzésbe?

A résztvevők számára a támogatási rendszerek kiépítése - különösen a nemzetközi képzések esetében - egyértelműen az egyik legnehezebb és leginkább korlátozott szempont, részben a rövid távú tevékenységek természete, részben pedig a nemzetközi kommunikáció magas költségei miatt. Ennek ellenére vannak lehetőségek az olyan típusú munkára, ami megkönnyíti a résztvevők számára az otthoni valósággal való szembesülést és ami növeli a képzés hatékonyságát. Az átvitel és a hatás-sokszorosítás alapvető elemei ahhoz, hogy a fiatalok fel tudják használni megerősödött önbizalmukat, motivációjukat, szerzett készségeiket és tudásukat, valamint a nemzetközi és interkulturális ifjúsági munkával kapcsolatos új tudatosságukat és elképzeléseiket; és hogy mindezt mások javára is fordítsák.



5.4 A képzés hatása: néhány résztvevő tapasztalata egy interkulturális és nemzetközi projekt fejlesztésről szóló hosszútávú képzés után

Kedves Barátaim!

“...Ha visszagondolok a képzés napjaira, azt látom, hogy életem legizgalmasabb élménye volt. Olyan különböző világokat, kérdéseket és helyeket fedeztem fel, amikről nem is tudtam, hogy léteznek. Vannak olyan szempontok, amelyekre a képzés nyitotta fel a szemem, új témákat adott, amin elgondolkodhatok, ugyanakkor új érdeklődési köröket jelölt ki a számomra, és új projekt terveim is születtek. De ha behunyom a szemem, a legszebb emlékem kétségtelenül az a nagyszerű interkulturális légkör, amit azokban a napokban szívhattam. Hazatérni újra munkába állni nem volt könnyű. A legnagyobb nehézséget az okozza számomra, hogy hozzáférhetővé tegyem mindazt a tudást, ami a birtokomba került, de abban biztos vagyok, hogy a munkám, és különösen a projektjeim minősége hasznát látja ennek ...” (Multiplier, 1999. 28. oldal)

“...Miután elhagytam Strasbourgot, furcsa volt otthon újra munkába állni, mert ahogy megérkeztem, rájöttem arra, hogy már nem ugyanaz az ember vagyok, mint aki a képzés előtt voltam. A környezetem erősebbnek és jobbnak látott. Annyira lelkes voltam a projektemmel kapcsolatban, és amikor a munkatársaimmal megbeszéltem az új ötleteimet, teljes támogatásukról biztosítottak, és ez még inkább elkötelezetté tett abban, hogy felállítsam az Ifjúsági Információs Központot, mert ugyanazt az izgalmat láttam a szemükben. De sajnos nagyon sok volt az egyéb tennivaló, és nem maradt időm a saját projektemmel foglalkozni. Ahogy telt az idő, a dolgok lenyugodtak és úgy döntöttem, hogy pénzügyi segítséget kezdek keresni, hogy ne veszítsek még több időt...” (Multiplier, 1999. 32. oldal)

“...A képzést követően nehéz volt megérteni, hogy a projektemet nem tudom átvinni, és törölni kellett. Elég ostobának éreztem magam: mennyi képzésben volt részem, és még a kis projektemet sem tudom összeállítani. Márciusban azonban teljesen váratlanul összefutottam néhány animátorral, akik egy európai ifjúsági tábor próbáltak megszervezni, de nem voltak európai partnereik és senkit sem ismertek, akinek tapasztalata lett volna egy multi-laterális projektről. Így döntöttünk az együttműködés mellett, és a munka nagyon gyümölcsözőnek bizonyul ...” (Multiplier, 1999. 33. oldal)