

5. Po szkoleniu



5.1. „Przeniesienie” i „pomnożenie”, czyli jak wykorzystywać wyniki szkolenia i przekazywać je innym

„A więc podróż dobiegła końca, a ja jestem znów w punkcie wyjścia – bogatszy o wiele doświadczeń i uboższy o wiele obalonych przekonań i wiele pewników, które rozsypały się w proch. Przekonania i pewniki zbyt często idą w parze z ignorancją. Ci, którzy chcą wierzyć, że mają zawsze rację i przywiązują wielką wagę do swych opinii, powinni zostać w domu. Kiedy człowiek podróżuje, przekonania zawieruszają się gdzieś równie łatwo jak okulary, ale w odróżnieniu od okularów niełatwo je zastąpić nowymi”.

Aldous Huxley, *Jesting Pilate*

Głównym celem europejskich programów szkolenia młodzieży jest motywowanie i przygotowywanie coraz większej liczby młodych ludzi do współpracy międzynarodowej poprzez wykorzystanie potencjału oraz kontaktów organizacji i sieci międzynarodowych. Drugim celem jest umożliwienie krajowym i lokalnym organizacjom, wprowadzania wymiaru europejskiego do swej działalności poprzez nawiązanie współpracy z podobnie myślącymi partnerami z zagranicy. Kolejny cel to wyposażenie pracowników i liderów młodzieżowych w narzędzia pozwalające im lepiej radzić sobie z rzeczywistością i wyzwaniem środowisk wielokulturowych. Niektóre szkolenia mają wyposażyć uczestników w wiedzę i umiejętności potrzebne do realizacji konkretnych projektów, inne natomiast przygotowują młodych ludzi do organizowania projektów młodzieżowych lub pracy nad określonymi zagadnieniami w środowisku międzynarodowym lub międzykulturowym.

Niezależnie od nadrzędnego celu czy tematyki szkoleń zakłada się, że uczestnicy powinni po powrocie do siebie podjąć pewne działania. Nieustannie pojawia się zatem pytanie: jak najlepiej przygotować uczestników do wykorzystywania i rozpowszechniania doświadczeń nabytych podczas szkoleń w środowisku, w którym działają. Wykorzystywanie wiedzy lub umiejętności zdobytych podczas szkolenia w swoim środowisku nazywa się często „transferem” czy „przeniesieniem”. Przekazywanie wiedzy i umiejętności innym ludziom lub w ramach innych projektów określa się często jako „pomnożenie” efektów. W związku z tym, że uczenie się przez doświadczenie odbywa się w ramach określonego szkolenia, w środowisku, w którym można jedynie przez chwilę wspólnie przeżywać i kreować różne sytuacje, „przeniesienie” i „pomnożenie” są najtrudniejszymi, ale też niezbędnymi zadaniami w wypadku szkoleń międzynarodowych.

Kwestia „przeniesienia” jest szczególnie istotna w kontekście priorytetowego znaczenia, jakie w europejskich programach młodzieżowych nadaje się pracy z tymi, którzy „pomnażają” wyniki. Chodzi tu o osoby zajmujące stanowiska, które umożliwiają im rozpowszechnianie w swych środowiskach doświadczeń wyniesionych ze szkoleń. Szkolenie powinno przynosić korzyści samemu uczestnikowi, ale jego efekty powinny być także przekazywane przez uczestnika innym młodym ludziom.

5.2. „Pomnożenie” – jakie są możliwości?

„Kurs zwiększył moją motywację, ponieważ wiem, że innym ludziom przyświecają podobne cele, a moja organizacja koncentruje się na imprezach lokalnych...”

„Kurs pozwolił mi uwierzyć, że jestem w stanie przygotować i realizować projekt międzynarodowy.”

Uczestnicy kursu nt. współpracy euro-śródziemnomorskiej, Strasburg, 2000

Oceniając proces uczenia się po zakończeniu szkolenia, uczestnicy mówią często o tym, jak bardzo szkolenie zwiększyło ich motywację do prowadzenia międzynarodowej działalności młodzieżowej. Zwiększenie motywacji i pogłębienie wiary we własne możliwości to jeden z najistotniejszych efektów większości międzynarodowych szkoleń, ponieważ motywacja i wiara w siebie stanowią silny bodziec zachęcający do podjęcia dalszych działań po zakończeniu szkolenia.

Jednym z najistotniejszych „efektów mnożnikowych” jest niewątpliwie szersze zaangażowanie się w międzynarodową działalność młodzieżową, ale różne działania wynikające ze szkolenia powinno się organizować również na szczeblu lokalnym, aby pewne korzyści odnieśli także koledzy z organizacji, sama organizacja i społeczność lokalna. Doświadczenia związane ze szkoleniem można „mnożyć” w różny sposób i na różnych płaszczyznach.



Jak „mnożyć” efekty	Przykłady
<p>Działanie:</p> <p>Podjęcie działań po zakończeniu szkolenia w celu wykorzystania i przekazania pewnych jego efektów w swoim środowisku. Informujecie swoją organizację o szkoleniu i jego efektach.</p>	<ul style="list-style-type: none">– Dzięki większej wierze we własne siły i motywacji przedstawicie nowe pomysły w swojej organizacji, ośrodku, grupie czy projekcie.– Po powrocie do siebie wykorzystujecie niektóre przećwiczone metody podczas szkolenia swojej grupy młodzieży.– Jeśli po szkoleniu przygotowano sprawozdanie, udostępniacie je i organizujecie warsztaty, w których wykorzystujecie je jako materiał.
<p>Zaangażowane osoby:</p> <p>Umożliwienie innym osobom wykorzystania doświadczeń ze szkolenia.</p>	<ul style="list-style-type: none">– Organizujecie warsztaty dla innych liderów młodzieżowych w swoim środowisku. Podczas warsztatu przerabiacie grę symulacyjną ze szkolenia i dyskutujecie z kolegami o tym, jak można by ją wykorzystać w waszej pracy.– Zapraszacie liderów lub pracowników młodzieżowych z sąsiedztwa na spotkanie i informujecie ich o programach finansowania różnych działań, o których dowiedzieliście się podczas szkolenia. Dyskutujecie o tym, jak można rozpowszechnić i wykorzystać te informacje.– Dla części swoich kolegów lub młodzieży ze swej grupy prowadzicie szkolenie rozwijające pewne umiejętności, które sami zdobyliście (np. jak przygotować i realizować międzynarodowy projekt młodzieżowy).
<p>Projekt:</p> <p>Przekazanie doświadczeń ze szkolenia poprzez przygotowanie projektu, który jest realizowany po szkoleniu (z waszym udziałem lub bez niego).</p>	<ul style="list-style-type: none">– Po zakończeniu szkolenia realizujecie konkretny projekt, który został przygotowany podczas szkolenia, ewentualnie z udziałem innych uczestników (np. wymiana młodzieży, obóz, seminarium, projekt dotyczący wolontariatu itp.).– Przedstawiacie w swojej organizacji projekt przygotowany podczas szkolenia, jeśli nawet sami nie może prowadzić dalszych działań, ktoś inny przejmie projekt i będzie go realizować.
<p>Model:</p> <p>Zorganizowanie nowych działań z wykorzystaniem modelu zajęć/działań przećwiczonego lub przygotowanego w trakcie szkolenia.</p>	<ul style="list-style-type: none">– Dostosowujecie określoną metodę ze szkolenia lub sam kurs szkoleniowy do potrzeb własnego środowiska oraz – jeśli to możliwe – przygotowujecie publikację i ją rozpowszechniacie. Tę metodę lub kurs mogą z kolei wykorzystać inne osoby.– Po szkoleniu organizuje się pierwszą w historii organizacji wymianę młodzieży. Kolejną wymianę organizuje się rok później, na bazie tego samego modelu oraz wiedzy i doświadczenia zdobytego podczas pierwszej wymiany.
<p>Kontynuacja:</p> <p>Po szkoleniu realizuje się projekty lub działania przygotowane podczas szkolenia bądź wprowadza się poznane podczas szkolenia metody, dzięki temu rodzą się koncepcje nowych projektów, działań, metod itp.</p>	<ul style="list-style-type: none">– Po zorganizowaniu wymiany młodzieży w wyniku szkolenia dwie uczestniczące w niej organizacje wymieniają wolontariuszy, aby lepiej poznać się wzajemnie i skorzystać z doświadczeń partnera.– Po wzięciu udziału w spotkaniu na temat programów finansowania różnych projektów, o których dowiedzieliście się podczas szkolenia, niektórzy uczestnicy postanawiają zorganizować spotkanie informacyjne dla swego środowiska, a inni postanawiają złożyć wniosek o fundusze na projekt.



5.3. Przygotowywanie uczestników w trakcie szkolenia do „przenoszenia” i „pomnażania”

„Kurs otworzył mi oczy na możliwości, które nigdy nie wydawały mi się zbyt bliskie i w zasięgu ręki.”

„Chyba nie potrafię podsumować, jak wiele zmieniło się dla mnie w ciągu tych kilku dni...”

Uczestnicy kursu nt. współpracy euro-śródlądowej, 2000

Jednym z ważnych efektów międzynarodowych szkoleń jest to, że są one bardzo intensywnym przeżyciem emocjonalnym. O tej intensywności decyduje stacjonarna formuła szkolenia, proces grupowy oraz treści i metodyka takich zajęć, w których nacisk kładzie się na uczestnictwo, aktywne zaangażowanie, wymianę myśli i odczuć, uczenie się przez doświadczenie, pracę grupową i uczenie się międzykulturowe. Tworzenie i wspieranie dynamiki grupowej sprzyjającej głębokim przeżyciom, to podejście edukacyjne, w którym samą grupę wykorzystuje się jako źródło przeżyć, wiedzy i doświadczenia i wzmacnia się w ten sposób proces uczenia się międzykulturowego. Kolejnym elementem jest ekscytacja wynikająca ze spotkania podobnie myślących i mających równie silną motywację osób z różnych części Europy, mieszkających z nimi przez krótki czas, a następnie ponownego rozproszenia się i powrotu do własnego środowiska. Na zakończenie tygodniowego szkolenia uczestnikom często trudno jest wrócić do siebie i rozstać się z pozostałymi. Umysły i serca uczestników wypełniają silne nowe wrażenia, ich przekonania zostały zakwestionowane i zachwiane, a równocześnie poznali i przyswoili sobie wiele nowych koncepcji. Nie dziwi zatem, że uczestnicy często zastanawiają się, jak wytłumaczyć w swoim środowisku to, co przeżyli podczas szkolenia.

Na zakończenie szkoleń uczestnicy często mówią, że przewidują trudności po powrocie do swego środowiska:

„Nie wiem, jak podzielić się informacjami z innymi członkami mojej organizacji i jak przekazać swoim kolegom umiejętności i wiedzę, jak rozbudzić w nich taką samą motywację i zarazić ich entuzjazmem.”

„Jak mogę rozpoznać wśród swoich kolegów te osoby, które mają silną motywację?”

„Trudno mi będzie przekonać swoją organizację do zaakceptowania zmian w moim projekcie i pozyskać autentyczne wsparcie dla projektu ze strony przełożonych.”

„Muszę wiedzieć, jak przekonać swoich kolegów o tym, że zmiany wprowadzone w projekcie są korzystne i konieczne.”

„Obawiam się, że będę czuć się osamotniony w swojej organizacji.”

„Będę potrzebował fachowej pomocy, pomocy trenerów, przy wdrażaniu tego projektu.”

Uczestnicy kursu nt. współpracy euro-śródlądowej, 2000

Zadaniem trenerów, którzy wiedzą, jak wielkie emocjonalne wyzwanie stanowią takie szkolenia, jest pokierowanie fazą zamknięcia w taki sposób, by zmniejszyć dystans czy nawet wypełnić „szczeliny” powstałe między rzeczywistością uczestników a rzeczywistością szkolenia. Podczas różnych faz szkolenia trzeba m.in. stale odwoływać się do środowiska uczestników. Uwzględnienie konkretnych powiązań z warunkami pracy i środowiskiem uczestników jest istotnym elementem zarówno w fazie przygotowawczej, jak i w fazach realizacji, oceny i kontynuacji szkolenia.

Tworzenie „struktur wsparcia” dla uczestników po szkoleniu jest z pewnością jednym z najtrudniejszych i mających najwięcej ograniczeń aspektów. Dotyczy to zwłaszcza szkoleń międzynarodowych częściowo ze względu na krótki czas ich trwania i częściowo z uwagi na duże koszty komunikacji międzynarodowej. Niemniej jednak można pracować w taki sposób, aby ułatwić uczestnikom zmierzenie się z rzeczywistością po powrocie do siebie i zwiększyć efektywność szkolenia. „Przeniesienie” i „pomnożenie” są absolutnie niezbędnymi elementami, jeśli młodzi ludzie mają nie tylko sami wykorzystywać w swej pracy wzmocnioną po szkoleniu wiarę we własne siły i większą motywację, zdobyte umiejętności i wiedzę oraz nowe podejścia i koncepcje dotyczące międzynarodowej i międzykulturowej działalności młodzieżowej, ale także dzielić się z innymi tymi efektami szkolenia.



Zagadnienia do przemyślenia

Faza przygotowań

- Podczas przygotowań myślcie o uczestnikach: jakie mają potrzeby, motywację, zainteresowania, oczekiwania i obawy dotyczące szkolenia? Jak zamierzają wykorzystać doświadczenia ze szkolenia? Pytania dotyczące tych aspektów możecie zamieścić w formularzu zgłoszeniowym lub zadać uczestnikom na początku szkolenia. (zob. dział 3.4.5 o profilu uczestników i dział 3.5 – ogólnie o planowaniu programu).
- Włączajcie w przygotowania organizacje uczestników: sprawdźcie, czy organizacja lub ośrodek wie o udziale uczestników w szkoleniu i jest gotowa ich wesprzeć. Możecie poprosić organizację o list z poparciem kandydatury, w którym przedstawi ona swoje oczekiwania i powody delegowania uczestnika na szkolenie.

Faza realizacji

Opracowujcie programy, w których uwzględnione są oczekiwania i potrzeby uczestników. Stwarzajcie uczestnikom możliwość powiązania doświadczeń w trakcie szkolenia z ich własnym środowiskiem, na przykład w następujący sposób:

- Stosujcie aktywne metody, które zachęcają uczestników do samodzielnego „wypróbowywania” różnych działań/zajęć;
- Stwórzcie uczestnikom możliwości przedstawiania własnych uwag, co pozwoli wam stwierdzić, czy szkolenie będzie przydatne w ich pracy (zob. dział 4.4.2 o uwagach uczestników);
- Organizujcie takie zajęcia dla uczestników, podczas których przygotowują oni różne działania lub rozwiązania stanowiące kontynuację szkolenia, np. opracowywanie projektu, tworzenie lub dostosowywanie metody, opracowywanie planu działań itp. (zob. dział 3.5.6 o elementach programu);
- Uwzględniajcie w programie czas na konsultacje indywidualne lub w małych grupach, podczas których uczestnicy mają okazję rozważyć i przedyskutować możliwości wykorzystania i rozpowszechnienia wyników szkolenia w swoim środowisku oraz trudności, jakie mogą napotkać.

Faza oceny i kontynuacji

- Oceniajcie przydatność szkolenia dla uczestników, jeśli to możliwe, również po upływie pewnego czasu od zakończenia szkolenia. Sprawdźcie, jak możecie włączyć w ocenę organizacje uczestników. Kilka miesięcy po szkoleniu możecie wysłać do uczestników i ich organizacji ankietę z pytaniami o to, jak dotychczas wykorzystano wyniki szkolenia i jak organizacja skorzystała ze szkolenia.
- Przygotowujcie „system wsparcia” dla uczestników w fazie eksperymentowania po szkoleniu; taki system może na przykład obejmować:
 - Stworzenie sieci e-mailowej, która umożliwi uczestnikom łatwy kontakt z byłymi kolegami z grupy i trenerami, lub gorącej linii e-mailowej do zadawania konkretnych pytań. Czy każdy trener może działać jako osoba kontaktowa dla części uczestników? W tym kontekście pamiętajcie o tym, że nie wszyscy z grupy mają równie łatwy dostęp do poczty elektronicznej.
 - Przygotujcie długi kurs szkoleniowy z fazą kontynuacji lub oceny, podczas której wszyscy spotykają się ponownie po kilku miesiącach od szkolenia, aby przedyskutować i ocenić to, co miało miejsce po pierwszej fazie szkolenia.

Opracowano na podstawie tekstu: Comelli, str. 176–177

Które z tych rozwiązań moglibyście wprowadzić do swoich szkoleń, aby przygotować uczestników do „przenoszenia” i „pomnożenia”?



5.4. Wpływ szkolenia: doświadczenia uczestników po kursie dotyczącym opracowywania projektów międzykulturowych i międzynarodowych

Drodzy przyjaciele,

„...Wracając pamięcią do dni szkolenia, naprawdę myślę, że było to najbardziej pasjonujące doświadczenie w moim życiu. Odkryłem rzeczywistość, tematy i miejsca, o których istnieniu nawet nie wiedziałem. Jeśli chodzi o pewne aspekty, kurs otworzył mi oczy, dając mi nowe tematy do przemyśleń, a równocześnie rozbudził we mnie zainteresowanie nowymi sprawami i zrodziły się we mnie nowe pomysły na projekty. Ale jeśli zamknę oczy, moje najwspanialsze wspomnienie to niewątpliwie wspaniała międzykulturowa atmosfera, którą „oddychałem” w te dni. Nie było mi łatwo wrócić do siebie i do swej pracy; chodzi głównie o to, że nie wiem, jak mam przekazać całą swą wiedzę, ale na pewno lepiej wykonuję swoją pracę i realizuję swoje projekty ...” (Multiplier, 1999, str.28)

„...Po wyjeździe ze Strasburga czułem się dziwnie, gdy zaczynałem znów pracę u siebie, ponieważ jak tylko przyjechałem, zdałem sobie sprawę, że nie jestem już tą samą osobą, którą byłem przed szkoleniem. Ludzie wokół mnie stwierdzili, że jestem inny i zmieniłem się na lepsze. Miałem tyle zapału do realizacji swojego projektu, a kiedy rozmawiałem z kolegami o swoich nowych pomysłach, wszyscy gorąco mnie poparli i jeszcze bardziej chciałem założyć to Młodzieżowe Centrum Informacji, ponieważ zobaczyłem w ich oczach taki sam zapał. Ale niestety mieliśmy wiele innych rzeczy do zrobienia i nie miałem czasu zająć się swoim projektem. Czas płynął, nastroje opadły i postanowiłem poszukać wsparcia finansowego, nie tracąc więcej czasu ...” (Multiplier, 1999, str. 32)

„...Po zakończeniu kursu trudno mi było zrozumieć, że nic nie wyszło z mojego projektu. Musiałam z niego zrezygnować i naprawdę czułam się jak głupiec – tyle nauczyłam się podczas szkolenia, a nawet nie potrafię uruchomić małego projektu. Ale w marcu zupełnie nieoczekiwanie spotkałam grupę animatorów, którzy próbowali zorganizować europejski obóz młodzieżowy, ale nie mieli żadnych partnerów w Europie i nie znali nikogo, kto miałby doświadczenie w realizacji projektów międzynarodowych. Postanowiliśmy działać razem i ta praca przekształciła się w bardzo owocną współpracę ...” (Multiplier, 1999, str. 33)

