

“Make it work – narzędzia w pracy trenera i trenerki”

Celem projektu realizowanego w latach 2019-2020 w ramach programu Erasmus+ było poznanie innowacyjnych i interdyscyplinarnych narzędzi i metod pracy rozwojowej z osobami dorosłymi, a także zwiększenie kompetencji trenerskich współpracowników Fundacji Culture Shock. Sednem działania był nasz udział w treningach organizowanych przez Olde Vechte Foundation (Ommen, Holandia), centrum szkoleniowe w zakresie kształcenia nieformalnego, które działa od 1966 roku.

Niniejszy tekst prezentuje metodę projektowania warsztatu, szkolenia lub innego działania edukacyjnego poznaną podczas treningu “Training for Trainers” w marcu 2020 roku. Została ona stworzona do pracy z osobami dorosłymi; znajduje zastosowanie w działaniach edukacyjnych prowadzonych na rzecz różnorodnych grup odbiorców.

Metoda Karin de Galan składa się z siedmiu kroków:

1. Spójrz na praktyki twoich uczestników/uczestniczek
2. Wybierz, gdzie skierujesz uwagę
3. Zachęć grupę do nauki
4. Przedstaw plan warsztatu
5. Zaproś grupę do ćwiczeń krok po kroku
6. Zadbaj o bezpieczną przestrzeń
7. Okaż nieco profesjonalnej miłości

1. Spójrz na praktyki twoich uczestników/uczestniczek

Metoda Karin de Galan zakłada, że celem warsztatu jest zdobycie przez uczestników i uczestniczki nowej wiedzy i umiejętności, które mogą być następnie wykorzystane w ich pracy. Dlatego pierwszym krokiem do sukcesu będzie odpowiednie przygotowanie się do warsztatu - postawienie się na miejscu odbiorców i

odbiorczyń, zbadanie aktualnej sytuacji zawodowej szkolonej grupy, dokonanie diagnozy uciążliwych sytuacji. Będzie to punkt wyjścia do przygotowania planu warsztatu. Uczestnicy i uczestniczki mogą nie wiedzieć od razu, czego dokładnie potrzebują, i czego zatem powinni i powinny się nauczyć. Analizę ich obecnych praktyk można wykonać przy pomocy trzech podstawowych pytań:

- Z jaką trudną sytuacją mają obecnie do czynienia uczestnicy i uczestniczki? (Jakie sytuacje co do zasady są dla nich trudne?)
- Co dokładnie robią w tych sytuacjach i jaki to przynosi efekt? (Jaki wpływ na odbiorców i odbiorczyń ich działań ma ich zachowanie w tych sytuacjach?)
- Jakiego efektu oczekują (Co powinno się wydarzyć)?

Zadaniem trenera/trenerki jest również znalezienie odpowiedzi na pytanie:

- Jak powinny zmienić się zachowania odbiorców i odbiorczyń po treningu (aby mogli i mogły zbliżyć się do pożądanego efektu)?

Przyjmuje się, że jeżeli nie ma niczego, co stanowiłoby problem, wyzwanie dla grupy warsztatowej, to nie ma podstaw do nauki. Jednak tam, gdzie uczestnicy i uczestniczki nie mogą wyobrazić sobie pozytywnego wyniku, ale trener/ka widzi rozwiązanie, jest potencjał do pracy.

2. Wybierz, gdzie skierujesz uwagę

Zdecyduj, co ma znaczenie. Często tematyka warsztatu jest bardzo obszerna i trudno jest wybrać to, na czym należy się skupić. Zajęcie się zbyt wieloma tematami w zbyt krótkim czasie może prowadzić do powierzchownego ich potraktowania. Jak stwierdzić zatem, co jest naprawdę ważne? Upewnij się, że znasz odpowiedź na poniższe pytania:

1. Jakie sytuacje (z określanych jako trudne) są dla grupy najtrudniejsze?
2. Jakie sytuacje mają szczególnie negatywny wpływ na wykonywaną pracę?

Zdobycie tej wiedzy pozwoli zaprojektować warsztat w taki sposób, aby uczestnicy i uczestniczki mieli i miały poczucie, że trening odnosi się bezpośrednio do ich problemów, że jest to przestrzeń, w której podejmą istotne dla siebie tematy.

Rozpoczęcie warsztatu

Olde Vechte wyklada w szczególności specyfikę procesu rozpoczynania warsztatu. Jest to bardzo ważny moment w każdym szkoleniu. Na początku należy wprowadzić bowiem kilka elementów, które dadzą fundament pod przyszłą pracę i zmotywują grupę. Ma to też znaczenie w budowaniu autorytetu osoby prowadzącej. Ton i rodzaj informacji powinien być dopasowany do wielkości i specyfiki grupy. Pytania, które mogą pomóc w przygotowaniu wypowiedzi otwierającej to:

Jak mogę stworzyć relację z grupą?

Jak mogę zapracować na szacunek grupy?

Poniższe 5 praktyk pomoże w nawiązaniu kontaktu z grupą:

1. Skanowanie (czytanie grupy)

Patrzenie na uczestników i uczestniczki. Utrzymana przez chwilę cisza wprowadzi skupienie i skieruje uwagę na trenera/trenerkę.

2. Pytania (angażujące)

Pytania pozwolą grupie na osadzenie się w teraźniejszości. Np. "Jak się macie?" "Kto z was chciałby nauczyć się dziś ...?" Może być to odwołanie do tematyki warsztatu i motywacji do udziału w nim (nieprzyjemna sytuacja, z którą chcą się uporać). Jeśli nikt nie odpowie, to też może oddawać nastrój grupy.

3. Autorytet - przedstawienie się

Wypowiedź trenera/trenerki na swój temat, zarysowanie kontekstu zawodowego - kim jest i czemu prowadzi ten warsztat.

4. Docenienie

Uznanie trenera/trenerki dla decyzji obecnych o udziale w warsztacie.

5. Porozumienie (moja historia)

Odniesienie do tematu warsztatu - zbudowanie kontekstu osobistego, przekazanie informacji świadczących o wiarygodności trenera/trenerki, jego/jej doświadczeniu, do czego uczestnicy i uczestniczki mogą się odnieść.

Przedstawienie tematu warsztatu

Aby uczestnicy i uczestniczki mieli i miały od początku wysoką motywację do udziału w warsztacie, już pierwsze doświadczenie grupy powinno konfrontować ją z największym zdiagnozowanym problemem. Takie ćwiczenie jest wstępem do tematu i nie powinno trwać dłużej niż 15 minut. Jest to tzw. get step - pierwsza

aktywność, która pozwala uświadomić sobie, z czym uczestnicy i uczestniczki się mierzą (np. z treścią przed wystąpieniami publicznymi, z niezadowolonymi odbiorcami ich działań). Może to być np. wizualizacja trudnej sytuacji, ćwiczenie w ruchu lub burza mózgów na temat obecnych wyzwań grupy.

3. Zachęć grupę do nauki

Jak zachęcić uczestników i uczestniczki, żeby naprawdę chcieli i chciały się uczyć? Jeśli warsztat zaczyna się od prezentacji, można łatwo stracić zainteresowanie grupy. Natomiast, jeśli pozwoli się grupie skonfrontować z wyzwaniem i zaproponuje rozwiązanie, można zyskać jej zaufanie. W tym celu stosuje się trzy sposoby pracy: wyzwanie, refleksja lub wprowadzenie.

Wyzwanie to przypomnienie uczestnikom i uczestniczkom ich trudnej sytuacji poprzez postawienie ich w niej, w kontrolowanych warunkach warsztatowych. Poprzez wyjście ze swojej strefy komfortu mogą spojrzeć na to, co się dzieje z innej perspektywy. Metoda refleksji, zakłada że niektórzy uczestnicy i niektóre uczestniczki znają już swój obszar do pracy, ale nie widzą, że mają wpływ na sytuację. Warsztat jest dla nich szansą, aby wspólnie wypracować wartościowe rozwiązania. Wprowadzenie polega na wytłumaczeniu grupie, czego nauczy się podczas warsztatu, przy założeniu, że uczestnicy i uczestniczki rozpoznają i są w kontakcie z tym, co jest dla nich wyzwaniem oraz mają zaufanie do trenera/ki.

Prowadząc ten etap, należy w pełni wykorzystać trudne sytuacje, które zostały zdefiniowane podczas wstępnej diagnozy. Można użyć ich jako przykładów w czasie wprowadzenia. Będzie to odniesienie do codziennej praktyki uczestników i uczestniczek i wskaże na bezpośrednie zastosowanie zdobywanych podczas warsztatu umiejętności, a w efekcie - ukaże możliwość pokonania trudności.

4. Przedstaw plan warsztatu

Wykład wprowadzający do tematu warsztatu powinien uwzględnić dwa kluczowe aspekty: kontekst "jak" należy zmienić wybrane zachowanie i "dlaczego". Aby utrzymać zainteresowanie uczestników i uczestniczek, starajmy się nie przekraczać

12 minut wypowiedzi. Ważne, żeby grupa wiedziała, jaki jest zaplanowany przebieg warsztatu, i na jakich podstawach teoretycznych warsztat jest oparty. Dzięki temu uczestnicy i uczestniczki będą koncentrować się na wyznaczonym celu, a w mniejszym stopniu opierać się na przewidywaniach i znanych schematach zachowania.

5. Zaproś grupę do ćwiczeń krok po kroku

Jednym z przydatnych sposobów na skuteczną naukę są "schody", po których można poruszać się w kierunku zdobywania umiejętności praktycznych w czterech krokach: od "poznania", przez "zrozumienie", "zastosowanie" do "zrobienia". "Poznanie" to opisany w poprzednim punkcie etap "jak" i "dlaczego". "Zrozumienie" - krótkie ćwiczenia wprowadzające do prostych, teoretycznych przykładów wykorzystania wiedzy. "Zastosowanie" - w tym kroku grupa pogłębia temat w praktyce. "Zrobienie" zakłada praktykowanie przez uczestników i uczestniczki zmiany w zachowaniu, już po zakończeniu warsztatu lub pomiędzy spotkaniami; trener/ka udziela przy tym informacji zwrotnej.

6. Zadbaj o bezpieczną przestrzeń

Sytuacja warsztatowa może być dla uczestników i uczestniczek wyzwaniem. Będą mieli i miały odwagę eksperymentować z nowymi zachowaniami tylko wtedy, gdy poczują się bezpiecznie. W trakcie procesu grupowego mogą pojawić się przeszkody: np. początkowy opór, uczestnik lub uczestniczka chcący/a pełnić funkcję nieformalnego lidera/liderki. Można temu zaradzić poprzez zastosowanie wcześniejszych elementów metody, które wspierają rozwój autorytetu trenera/trenerki. Jest to niezbędne do tego, aby uczestnicy i uczestniczki mogli i mogły zaufać trenerowi, aby zbudować poczucie bliskości w grupie, sprzyjające komfortowi pracy.

7. Okaż nieco profesjonalnej miłości

Prowadzenie treningu, warsztatu czy szkolenia jest skomplikowanym rzemiosłem. Atmosfera "profesjonalnej miłości", czyli sympatii i serdecznego nastawienia do

grupy, pomaga w stworzeniu poczucia zaufania. Zdarza się, że niektórzy uczestnicy i niektóre uczestniczki nie będą chcieli i chciały z początku brać udziału w warsztacie. Przekonująca może się okazać nasza otwartość w kontakcie z grupą (a nie sam program warsztatu): przyjęcie i odniesienie się do zgłaszanych wątpliwości, pozytywne nastawienie, a gdy i to zawiedzie - prośba o indywidualną rozmowę o sytuacji na osobności.

Zastosowanie się do tych wskazówek daje szansę na poczucie większej swobody w kontakcie z grupą. Pozostanie w roli trenera/trenerki może jednak wciąż być trudne. Grupa lub poszczególne osoby mogą w nas wyzwalać różne emocje: zdenerwowanie lub lęki. Jest to naturalną częścią sytuacji warsztatowej. Dlatego tak ważne jest też dzielenie się doświadczeniem i rozmowa w środowisku trenerów i trenerek o przeżywanych problemach, ale również osiągniętych sukcesach, podczas regularnych interwizji.

Fundacja Culture Shock

Tekst: Paulina Jędrzejewska

Redakcja: Piotr Grabowski

Tekst powstał na podstawie Training with the Karin de Galan method, wyd. Colophon, Drawings: Maaïke Blom and Jarón Barends, Translation: Eamonn Wilcox, © 2017 Karin de Galan oraz notatek własnych wykonanych podczas treningu "Training for Trainers", Olde Vechte, Ommen, Holandia, marzec 2020.

