

5 Dopo la formazione



5.1 Trasferimento e Divulgazione: Come usare i risultati della formazione e come divulgarli...

“Ecco dunque che il viaggio è finito e mi ritrovo al punto di partenza, arricchito dalle esperienze, ma impoverito da tante convinzioni demolite e tante certezze crollate. Le convinzioni e le certezze sono troppo spesso sinonimo di ignoranza. Coloro ai quali piace avere sempre ragione e che considerano le loro opinioni di estrema importanza dovrebbero rimanere a casa. Quando si viaggia, le convinzioni si smarriscono facilmente come gli occhiali, ma a differenza di questi ultimi, le convinzioni non sono così facilmente sostituibili”.

Aldous Huxley, Jestine Pilate

Uno dei principali obiettivi dei programmi europei di formazione in campo giovanile è quello di motivare e di preparare un numero sempre maggiore di giovani alla cooperazione internazionale sfruttando le loro potenzialità e i contatti delle loro organizzazioni e reti internazionali. Un altro obiettivo è quello di fornire ai partecipanti provenienti da organizzazioni, servizi o gruppi nazionali o locali giovanili un aspetto europeo al loro lavoro, creando una cooperazione all'estero tra partner con la stessa mentalità. Un altro obiettivo è quello di fornire agli animatori e ai coordinatori giovanili gli strumenti per affrontare meglio la realtà e le sfide degli ambienti multiculturali che incontrano nelle loro comunità e nei loro paesi. Alcuni corsi di formazione forniscono ai partecipanti le abilità e le conoscenze per realizzare i loro progetti, mentre altri insegnano più genericamente ai giovani come organizzare progetti giovanili o lavori basati su un determinato argomento in contesti internazionali o interculturali.

Qualunque sia l'obiettivo o il tema di un particolare corso di formazione, ci si aspetta che i partecipanti una volta rientrati a casa mettano in pratica quello che hanno imparato. Una domanda ricorrente è come mettere in grado i partecipanti di utilizzare e diffondere nel campo lavorativo le esperienze di apprendimento acquisite durante i corsi di formazione. Utilizzare nel proprio paese le conoscenze o le abilità acquisite durante un evento di formazione viene spesso chiamato “trasferimento”. Trasferire conoscenze e abilità ad altre persone e progetti viene detto “moltiplicazione”. Poiché le esperienze di apprendimento avvengono all'interno di un determinato contesto durante una specifica attività di formazione, in un contesto dove è facile condividere e simulare realtà diverse, il trasferimento e la “moltiplicazione” rappresentano una delle più grandi sfide delle attività di formazione internazionali, anche se il compito è fondamentale per ogni tipo di formazione.

Il trasferimento è importante soprattutto per la priorità data nei programmi di formazione europei al lavoro con i “moltiplicatori”. Questa parola si riferisce alle persone che favoriscono la diffusione delle esperienze di formazione nei loro contesti, nella loro organizzazione o servizio, nel loro gruppo o progetto giovanile. La formazione non dovrebbe favorire solo la persona che vi partecipa, ma essere trasferita da questa persona ad altri giovani.

5.2 “Moltiplicazione” - quali sono le possibilità?

“Il corso ha aumentato la mia motivazione perché altre persone hanno obiettivi simili ai miei, mentre nella mia organizzazione l'interesse è incentrato su eventi locali...”

“Il corso ha aumentato enormemente la mia fiducia, al punto che sono in grado di ideare e sviluppare un progetto internazionale”.

(Partecipanti, Corso di Formazione sulla Cooperazione Euro-Mediterranea, Strasburgo 2000)

Quando viene chiesto di valutare il loro processo di apprendimento dopo un corso di formazione, i partecipanti esprimono quanto la formazione abbia accresciuto la loro motivazione per l'animazione giovanile internazionale. Accrescere le motivazioni e la fiducia dei partecipanti nelle loro abilità è uno dei più grandi risultati della maggior parte degli eventi di formazione internazionale e, se stimolato e sostenuto, un importante fattore per incoraggiare il follow-up dopo l'attività di formazione.

Il coinvolgimento nell'animazione giovanile internazionale rappresenta certamente uno dei principali effetti della "moltiplicazione". Tuttavia il follow-up deve avvenire anche a livello locale per condividere l'esperienza internazionale con il gruppo, l'organizzazione e la comunità.

Divulgare un'esperienza di formazione può avvenire in modi diversi e coinvolgere diversi livelli di attività.

Tipi di divulgazione	Esempi
<p>Azione: Agite seguendo il corso di formazione per utilizzare e far circolare i risultati della formazione nel vostro ambiente</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Informate la vostra organizzazione della formazione e i suoi risultati. - Utilizzate la maggiore fiducia e motivazione possibile per presentare le nuove idee alla vostra organizzazione, servizio, gruppo o progetto. - Utilizzate alcuni dei metodi appresi durante la formazione con il vostro gruppo di giovani una volta rientrati a casa. - Se viene fatto un resoconto sul corso, mettetelo a disposizione e fate un workshop sul suo utilizzo come risorsa.
<p>Attori: Permettete ad altre persone di utilizzare le esperienze acquisite durante il corso di formazione</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Organizzate un workshop per gli altri coordinatori giovanili e fate uno dei giochi di simulazione imparati durante la formazione; discutete con i vostri colleghi su come potrebbe essere utilizzato nel vostro lavoro. - Invitate i coordinatori giovanili o gli animatori della vostra zona ad un incontro nel quale discutete i programmi di finanziamento appresi durante la formazione. Discutete come queste informazioni possono essere utilizzate e diffuse. - Orientate i vostri colleghi e i giovani presenti nel vostro gruppo sulle competenze apprese durante la formazione (es. come preparare e gestire un progetto giovanile internazionale).
<p>Progetto: Trasmettete l'esperienza della formazione creando un progetto che viene attuato dopo la formazione (con o senza il vostro coinvolgimento)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Gestite un progetto specifico sviluppato durante la formazione, coinvolgendo possibilmente gli altri partecipanti del corso (come uno scambio giovanile, un campo di lavoro, un seminario, un progetto di servizio di volontariato, ecc.) - Presentate un progetto che avete sviluppato durante la formazione della vostra organizzazione, anche se non potete continuarlo, forse qualcun altro potrà gestirlo e realizzarlo al vostro posto.



Tipi di divulgazione	Esempi
Modello: Organizzate nuove attività ricorrendo al modello delle attività apprese e sviluppate durante la formazione	<ul style="list-style-type: none">- Adattate un determinato metodo dell'attività di formazione o lo stesso corso di formazione al vostro contesto, se è possibile pubblicatelo e diffondetelo. Questo metodo o corso può essere utilizzato a sua volta da altre persone.- Lo scambio giovanile, il primo per l'organizzazione, viene organizzato in seguito al corso di formazione. Un anno dopo viene ripetuto lo scambio seguendo lo stesso modello e basandosi sull'esperienza e la pratica acquisiti nel frattempo.
Follow-up: I progetti o le azioni sviluppate, i metodi acquisiti durante un corso di formazione vengono realizzati sulla base della formazione e forniscono nuove idee per progetti, azioni, metodi e così via.	<ul style="list-style-type: none">- Dopo che avete organizzato uno scambio giovanile in base alla formazione, le due organizzazioni coinvolte decidono di scambiarsi i volontari per conoscersi meglio e beneficiare dell'esperienza degli altri.- Dopo che avete invitato alcune persone nel vostro contesto per una giornata d'informazione sui programmi appresi durante la formazione, alcuni decidono di organizzare una giornata d'informazione per un'altra comunità con la quale lavorano. Altri decidono di presentare un progetto.

5.3 Preparare i partecipanti durante un corso di formazione al trasferimento e la "moltiplicazione"

"Il corso ha aperto la mia mente ad opportunità che non avevo mai sentito così vicine e raggiungibili".

"E' impossibile dire quante cose siano cambiate per me in questi giorni..." (Partecipanti, corso sulla cooperazione Euro-Mediterranea 2000)

Uno degli impatti più forti degli eventi di formazione internazionali è che rappresentano esperienze emotive intense. Questa intensità è creata dall'ambiente in cui si vive, dal livello del gruppo e dai contenuti e dalla metodologia di queste attività, che si basano sulla partecipazione, il coinvolgimento attivo, la condivisione dei pensieri e delle emozioni, il "learning by doing", il lavoro di gruppo e l'apprendimento interculturale. La creazione e l'animazione di un'intensa dinamica di gruppo rappresentano un approccio educativo che utilizza il gruppo come fonte di apprendimento e accresce il processo di apprendimento interculturale. Un altro elemento è l'euforia dell'incontro e convivere per un breve periodo con persone provenienti da paesi diversi e spinte dalle stesse motivazioni, per poi allontanarsi. Dopo un corso di formazione di una settimana, per i partecipanti è spesso difficile tornare a casa e lasciarsi tutto alle spalle. La testa e il cuore sono pieni di nuove emozioni e convinzioni che sono state scosse e messe alla prova. Non deve sorprendere che i partecipanti si chiedano come far comprendere alle persone a casa l'esperienza da loro vissuta.

Alla fine dei corsi di formazione i partecipanti spesso rivelano che si aspettano di trovare a casa difficoltà in tal senso:

"Per me è un problema condividere le informazioni con gli altri membri della mia organizzazione e riuscire a trasmettere le conoscenze, le motivazioni e l'entusiasmo ai collaboratori della mia organizzazione".

"Come possono individuare tra i miei partner chi è motivato?"

"Convincere il presidente della mia organizzazione ad accettare le modifiche nel mio pro-

getto e avere il sostegno da parte dei miei supervisori sarà difficile”.

“Ho bisogno di sapere come riuscire a convincere i miei collaboratori che le modifiche apportate al progetto sono utili e necessarie”.

“Ho paura di sentirmi isolato nella mia organizzazione”.

“Avrò bisogno di un aiuto tecnico per attuare il progetto e l’aiuto dei formatori”.

(Partecipanti, corso di formazione sulla Cooperazione Euro-Mediterranea, 2000)

La domanda dei formatori, che conoscono le sfide emotive di queste situazioni di formazione, è in che modo gestire la chiusura del corso in modo tale che la distanza o persino la rottura tra le realtà dei partecipanti e la realtà del contesto formativo venga attenuata. Un aspetto importante è non perdere di vista, durante le diverse fasi della formazione, l’ambiente dal quale provengono i partecipanti. Creare legami concreti tra la situazione lavorativa dei partecipanti e l’ambiente è un elemento importante della fase di preparazione, nonché delle fasi di attuazione, valutazione e follow-up della formazione.

Spunti di riflessione

Fase di preparazione

- Tenete in considerazione i partecipanti durante la preparazione: quali sono i loro bisogni, motivazioni, interessi, aspettative e paure sulla formazione? Come intendono utilizzare le esperienze acquisite durante la formazione? Potreste includere domande di questo tipo nel modulo di iscrizione o affrontare tali questioni all’inizio del seminario (vedi 4.4.5 sui profili dei partecipanti e la sezione 4.5 sulla progettazione del programma in generale).
- Coinvolgete nella preparazione le organizzazioni dei partecipanti: assicuratevi che l’organizzazione sia a conoscenza dell’adesione del partecipante alla formazione e sia pronto a sostenerla. Potreste chiedere una lettera di sostegno nella quale l’organizzazione specifica le sue aspettative e il suo interesse nello scegliere il partecipante per la formazione.

Fase di attuazione

Pianificate il programma in modo tale da tenere in considerazione le aspettative e i bisogni dei partecipanti. Date ai partecipanti la possibilità di collegare le loro esperienze durante la formazione all’ambiente familiare, ad esempio:

Utilizzando metodi attivi che incoraggino i partecipanti a sperimentare delle azioni da soli. Creando spazi appositi per il feedback per verificare se i partecipanti hanno trovato utile la formazione per il proprio lavoro (vedi 5.4.2 sul feedback dei partecipanti).

Chiedendo ai partecipanti di sviluppare possibilità per il follow-up durante la formazione, sviluppando un progetto, creando o adattando un metodo, sviluppando un piano d’azione (Vedi 4.5.6 sugli elementi del programma).

Fornendo spazio per una consulenza personale o in piccoli gruppi, dove i partecipanti possono riflettere e discutere su come utilizzare e diffondere a casa i risultati della formazione e le difficoltà che potrebbero incontrare.

Fase di valutazione e follow-up

- Valutate l’utilità della formazione per i partecipanti, se è possibile anche dopo la formazione. Vedete in che modo potete coinvolgere le organizzazioni dei partecipanti. Alcuni mesi dopo la formazione, potreste spedire ai partecipanti e alle loro organizzazioni un modulo di valutazione, chiedendo in che modo sono stati messi in pratica i risultati della formazione fino a quel momento e come l’organizzazione abbia beneficiato della formazione.



Create un sistema di sostegno per i partecipanti durante la fase di sperimentazione successiva alla formazione, per esempio:

- Creando una rete di e-mail dove i partecipanti possano facilmente mantenere i contatti tra loro e con i formatori, una e-mail dedicata per domande specifiche. Ogni formatore potrebbe agire da persona di contatto per alcuni dei partecipanti? In relazione a questo non dimenticatevi delle possibili differenze nell'accesso alla rete che potrebbero esistere all'interno del gruppo.
- Creando un corso di formazione a lungo termine con un follow-up o una fase di valutazione che riunisca le persone a distanza di diversi mesi per discutere e valutare il processo della prima fase del corso.

(Tratto da Comelli, pagg. 176-177)

Quali opportunità potreste integrare nel vostro corso di formazione per creare uno spazio apposito per il trasferimento e la “moltiplicazione”?

Creare dopo il corso di formazione strutture di sostegno per i partecipanti è certamente uno degli aspetti più difficili dei corsi di formazione internazionali, dovuto in parte alla natura delle attività a breve termine e in parte ai costi elevati per la comunicazione a livello internazionale. Ciononostante vi sono possibilità di rendere più facile per i partecipanti affrontare la realtà una volta rientrati a casa e accrescere l'efficacia della formazione. Il trasferimento e la “moltiplicazione” sono aspetti essenziali affinché i giovani possano utilizzare e far beneficiare gli altri della loro accresciuta fiducia e motivazione, capacità e conoscenze acquisite, nonché nuova consapevolezza e idee per un'animazione internazionale e interculturale.

5.4 L'impatto della formazione: le esperienze di alcuni partecipanti dopo un corso di formazione a lungo termine sullo sviluppo del progetto interculturale e internazionale.

Cari amici,

“...Ripensando ai giorni in cui si è svolto il corso di formazione, penso che sia stata per me l'esperienza più entusiasmante che abbia mai vissuto. Ho scoperto realtà, problemi e luoghi dei quali non conoscevo minimamente l'esistenza. In un certo senso, il corso mi ha aperto gli occhi, mi ha dato nuovi spunti per riflettere, ma allo stesso tempo nuovi interessi e nuove idee per i progetti. Ma se chiudo gli occhi, il miglior ricordo è senza dubbio l'atmosfera interculturale che respiravo in quei giorni. Rientrare a casa e riprendere il mio lavoro non è stato facile, la prima difficoltà è stata come rendere disponibili tutte le conoscenze acquisite; ma sicuramente il mio lavoro e in particolare i miei progetti hanno beneficiato di tutto questo...” (Moltiplicatore 1999, pag.28)

“... Dopo aver lasciato Strasburgo è stato alquanto strano ricominciare a lavorare, poiché appena arrivato a casa mi sono reso conto di non essere più la stessa persona di prima. Le persone intorno a me mi hanno trovato migliorato. Ero così felice del mio progetto... e quando ho parlato ai colleghi delle mie idee e loro mi hanno dato il loro totale appoggio; questo mi ha aiutato a creare il Centro Informagiovani poiché ho visto nei loro occhi la mia stessa eccitazione. Sfortunatamente vi erano tante altre cose da fare e non riuscivo a trovare il tempo per occuparmi del mio progetto. Col passare del tempo l'entusiasmo si è raffreddato e ho deciso di cercare sostegno finanziario senza perdere altro tempo...” (Moltiplicatore 1999, pag. 32)

“...E’ stato difficile capire, nel periodo successivo al corso di formazione che il mio progetto non funzionava. Ho dovuto eliminarlo, mi sono sentito uno stupido, dopo tanta formazione non essere in grado di avviare il mio piccolo progetto. Ebbene, a Marzo ho incontrato inaspettatamente un gruppo di animatori che stavano cercando di organizzare un campo giovanile europeo, ma non avevano né partner europei né qualcuno che avesse avuto esperienza in un progetto multiculturale. Abbiamo deciso così di lavorare insieme e questo lavoro è diventato una cooperazione utile...” (Moltiplicatore 1999, pag.33)

Appendice 1

Cooperazione della squadra

Il seguente questionario può essere utile per aiutarvi a riconoscere e, se volete, modificare le dinamiche di cooperazione all’interno della vostra squadra. Tra le dichiarazioni opposte vi sono sei livelli. Ogni membro della squadra deve cerchiare il numero che corrisponde alla sua valutazione.

1. Le mie idee e i mie suggerimenti non ricevono mai un’attenzione adeguata.	1 2 3 4 5 6	Le mie idee e i miei suggerimenti ricevono sempre un’attenzione adeguata.
2. Non penso che il coordinatore della squadra sia interessato alle mie idee.	1 2 3 4 5 6	Penso che il coordinatore della squadra sia molto interessato alle mie idee.
3. In questa squadra non vi è sufficiente collaborazione e vengono prese poche decisioni sensate.	1 2 3 4 5 6	Nella squadra vi è una buona cooperazione e si prendono decisioni sensate.
4. I membri della squadra non vengono coinvolti nelle decisioni che li riguardano.	1 2 3 4 5 6	I membri della squadra vengono coinvolti nelle decisioni che li riguardano.
5. Mi sento a disagio a parlare con la squadra degli errori che ho commesso.	1 2 3 4 5 6	Mi trovo così bene nella squadra che posso parlare tranquillamente degli errori che ho commesso.
6. La nostra squadra non è in grado di affrontare apertamente i conflitti e di imparare da essi.	1 2 3 4 5 6	La nostra squadra è in grado di affrontare apertamente i conflitti e di imparare da essi.
7. Non mi viene data sufficiente responsabilità per svolgere e successivamente sviluppare il mio lavoro.	1 2 3 4 5 6	Mi viene data sufficiente responsabilità per svolgere e successivamente sviluppare il mio lavoro