

Kiedy zabawa była nauką

Źródło: pracuj.pl

Aby w starszym wieku efektywnie się uczyć, należy wrócić emocjonalnie do wieku około 18 lat - wynika z badań naukowców - chociaż na czas samej nauki. Dlatego wymyślono outdoor.

Jeżeli tradycyjne szkolenia coraz bardziej nudzą pracowników, być może przyszedł czas na zorganizowanie wyjazdu outdoorowego. - W miesiącu realizujemy od kilku do kilkunastu programów rozwojowych opartych o experiential learning process, a więc wykorzystujących projekty outdoorowe i terenowe gry strategiczne. – mówi Monika Czyżewska, trener w firmie Adventure for Thought - Zainteresowanie klientów jest coraz większe.

Duże zainteresowanie technikami szkoleniowymi opartymi na doświadczaniu sytuacji nietypowych oraz specyficznych grach i zabawach wynika z dwóch powodów. Po pierwsze, specjaliści z zarządzania personelem przypomnieli sobie, że ludzki mózg rozwija się w 50% do czwartego roku życia, w następnych 30% do 10 roku życia, a ostateczny rozwój kończy się w wieku około 18 lat. Aby w starszym wieku efektywnie się uczyć, należy wrócić emocjonalnie do okresu, kiedy zabawa była nauką.

Przedszkolak dobrze się bawi

Tony Buzan, amerykański specjalista ds. szkoleń cytowany w książce G. Drydena i J. Vosa „Rewolucja w uczeniu”, przytacza swoje trenerskie doświadczenia: „Po trzydziestu latach pytania ludzi, co kojarzy im się ze słowem nauka, okazało się, że można wyróżnić dziewięć takich podstawowych pojęć. Są to: nuda, egzaminy, zadanie domowe, strata czasu, kara, oderwanie od rzeczywistości, zostawianie po lekcjach, nienawiść i strach. Kiedy jednak spyta się czterolatka, który chodzi do dobrego przedszkola, to powie, że świetnie się tam bawi.”

Po drugie, na tradycyjnych szkoleniach w sali wykładowej coraz częściej powtarza się znane ze studiów albo z pracy zawodowej treści. Nieinteraktywne sesje szkoleniowe i rozwiązywanie podobnych case'ów staje się dla uczestników po prostu nudne. Zwiększa się liczba zamawianych szkoleń typu outdoor, ale zwiększają się również oczekiwania klientów. Jeśli pracodawca decyduje się na taką formę rozwoju zespołu, firma szkoleniowa musi często wymyślić coś ekstra, ponieważ wielu klientów mówi: „Proszę zaproponować nam taki program outdoor, jakiego jeszcze nie mieliśmy”.

Nic dziwnego, że obecnie większość specjalistów szkoleniowych podkreśla potrzebę przywrócenia w procesie uczenia się i doskonalenia zawodowego pracowników radosnego uczucia, które towarzyszyły zdobywaniu wiedzy we wczesnym dzieciństwie. Jeszcze kilka lat temu outdoor kojarzył się głównie z integracją i zabawą. Firmy poszukiwały instytucji mogących zapewnić pracownikom udany weekend z harcami na świeżym powietrzu. – uważa Monika Czyżewska z Adventure for Thought. – Dziś przedsiębiorstwa coraz częściej poszukują zintegrowanego programu rozwojowo-doradczego, który rozwinie kompetencje interpersonalne pracowników, zacieśni więzy w obrębie zespołów i będzie skutecznym narzędziem pomagającym budować nową kulturę organizacyjną.

Outdoor plus analiza

Odbiorcy szkoleń coraz częściej oczekują programów wiążących się z rozwojem umiejętności, zmianą postaw i przekonań pracowników lub rozwiązywaniem konkretnych

problemów biznesowych, niż tylko z zabawą i integracją. Dlatego firmy szkoleniowe do oferty imprez outdoorowych dołączają analizę sytuacji u klienta, fachowe doradztwo z dziedziny, w której zaistniały problemy, stałą kontrolę nad wprowadzanymi zmianami w ramach coachingu oraz badanie efektów całej sesji.

Istnieją cztery kluczowe elementy, które powodują, że uczestnicy szkolenia outdoorowego wracają do pracy zmotywowani, pełni energii i praktycznych wniosków, a nie posiniaczeni i sklócenii. Po pierwsze ważni są trenerzy opracowujący i prowadzący ćwiczenia, ich osobowość i umiejętności. Po drugie sposób, w jaki prowadzi się szkolenie. Po trzecie – forma szkolenia: gry terenowe czy sporty ekstremalne nie mogą być celem samym w sobie, a program musi odpowiadać kondycji fizycznej uczestników. I po czwarte: bezpieczeństwo, czyli kwalifikacje instruktorów i ratowników oraz sprzęt, którego używają.

Polscy trenerzy organizujący szkolenia outdoor, stworzyli swój własny kodeks, który ma zapewnić, że te cztery warunki zostaną spełnione. Zespół trenerów prowadzących takie zajęcia (na każdym szkoleniu powinno ich być minimum dwóch, ewentualnie jeden trener i jeden ratownik) musi spełniać wysokie wymagania. Najlepiej, jeśli trenerzy ukończyli specjalistyczny, kilkumiesięczny kurs. Jeśli mają wyłącznie przygotowanie do prowadzenia zajęć w sali szkoleniowej, to choć jeden z nich musi być także ratownikiem, przewodnikiem wysokogórskim lub instruktorem wspinaczki. Niezależnie od tego, powinni przynajmniej od pięciu lat prowadzić szkolenia w formie outdoor.

Wypadki liczone w promilach

Sposobów, w jaki prowadzi się szkolenia, jest tyle, ile trenerów. Ale te najlepsze łączy kilka cech: wnikliwe zrozumienie potrzeby szkoleniowej klienta, skupienie się nad wybranym obszarem rozwoju (budowanie zespołu, motywacja, tolerancja itp.) i elastyczne podejście - zrozumienie wyjątkowej kultury każdego przedsiębiorstwa, którego uczestnicy wezmą udział w szkoleniu. Do tego dochodzi praca w czasie sesji: sposób konstruowania gier, dobierania ćwiczeń do programu szkolenia, ich kolejność, styl prowadzenia i podsumowywania oraz przykłady z funkcjonowania różnych firm.

O tym, jaką formę szkolenia wybrać, zwykle decyduje klient. Kryterium jest tu dawka adrenaliny i emocji, jaka ma być dostarczona uczestnikom. Powinna być zauważalna – by szkolenie zapadło w pamięć, ale nie nadmierna – by w emocjach nie zgubić celu treningu. Jeżeli ktoś nigdy nie brał udziału w outdoorze, wrażenia związane z jazdą na linie z 30 metrów albo nocne manewry w środku lasu mogą być dla niego nieco zbyt ekstremalne (chyba, że np. uczestnicy są młodzi i na co dzień uprawiają sport). I odwrotnie – gdy ktoś oswoił się już gramy w parku, kolejne szkolenie na łące nie zapadnie w pamięć tak, jak sesja w jaskini.

Trenerzy zapewniają, że dobrze poprowadzone zajęcia outdoor nie są bardziej niebezpieczne niż wycieczka po lesie albo jazda samochodem. Jednak w historii polskich szkoleń outdoorowych zdarzyło się kilka groźnych wypadków. Choć jest to margines (odsetek osób wracających ze szkoleń z urazami liczy się w promilach), to jednak twórcy kodeksu apelują, by klienci weryfikowali poziom bezpieczeństwa szkolenia. Przede wszystkim warto pytać o przygotowanie i kwalifikacje trenerów i ratowników, jak szybko możliwe jest dotarcie do szpitala w razie wypadku, czy firma szkoleniowa zapewnia ubezpieczenie NNW dla uczestników oraz upewnić się co do jakości sprzętu. Potem wystarczy już tylko poddać się poleceniom trenerów i czasami zamknąć oczy...