**Model szkolenia trenerów w zakresie zrównoważonego rozwoju**

**Wstęp**

Nowe rynki pracy, technologie, zawody i specjalności (oraz bezrobocie) zwiększają znaczenie edukacji, również w kontekście pozaformalnym, takim jak kursy, szkolenia i seminaria (Kwiatkowski, Bogaj, Baraniak, 2007). Szybkie przekwalifikowanie lub elastyczne kursy zastępują tradycyjne i formalne formy edukacji wraz z rosnącym znaczeniem „*deuteroedukacji*" rozumianej jako "uczenie się uczenia się" (Bauman Z., 2008, s. 160). Dlatego też, coraz więcej osób bez formalnego wykształcenia/kwalifikacji w pedagogice zajmuje się nauczaniem i szkoleniami. (Kutschenereiter-Praszkiewicz I., Luck A., Nowaczyk L., Prussak W., Smolarek E., Tytz-Lemieszek E., 2010). Trend ten znalazł odzwierciedlenie także w *Zintegrowanej Strategii Umiejętności 2030. Część szczegółowa*, (ZSU, 2021), opublikowanej przez Instytut Badań Edukacyjnych jako wynik badań prowadzonych na podstawie rekomendacji OECD.

W dokumencie tym, edukacja pozaformalna i (szeroko rozumiani) edukatorzy znaleźli się w centrum zainteresowania jako grupa wymagająca dalszego wzmocnienia. Wśród tych edukatorów są: trenerzy, coachowie i osoby wspierające proces uczenia się nieformalnie jak: liderzy i członkowie organizacji pozarządowych, animatorzy społeczni, pracownicy itp. Kształtowanie ich kompetencji wymaga na ogół takich samych (lub podobnych) kierunków działania, jak w przypadku zorientowanych na rozwój formalnie wykształconych pedagogów.

Coraz częściej sprawdzają się w roli edukatorów ludzie będący fachowcami w branży przeszkoleni pod kątem pedagogicznym/andragogicznym lub wprost trenerskim. Kluczowe jest jednak odpowiednie dobranie technik, metod i form do zaprezentowania przyszłym trenerom – w taki sposób, aby ich nie przygnieść ciężarem materiału, a jednocześnie dać solidne podstawy do dalszego zgłębiania tematu i doskonalenia kompetencji w zakresie przekazywania wiedzy i kształtowania postaw. Doświadczenia zawodowe, te zdobywane na stanowisku pracy mogą być dobrym punktem wyjścia do stawania się trenerem, jeśli taka osoba ma predyspozycje do prowadzenia zajęć, to jest to model preferowany w przypadku warsztatów, gdzie uczestnicy mają często konkretne zapytania praktyczne.

**Zakreślenie obszaru potrzeb**

Wraz ze wzrostem znaczenia edukacji pozaformalnej i nieformalnej istnieje szerszy zakres metod i narzędzi wspierających rozwój umiejętności. Ich różnorodność ma ogromny potencjał do wykorzystania, szczególnie na średnim i wysokim poziomie zarządzania (managerowie, co do zasady, są bardziej wymagającą grupą uczestników kształcenia ustawicznego).Jest to szeroko widoczne w procesie rozwoju dydaktyk szczegółowych – ostatnio częściej rozwijanych również z wykorzystaniem Wirtualnej Rzeczywistości(ang. *Virtual Reality* - VR) oraz Rozszerzonej Rzeczywistości (ang. *Augumented Reality* - AR). Wiedza na temat różnorodnych metod uczenia się i nauczania staje się kluczowym zagadnieniem dla doskonalenia pracy dydaktycznej nauczycieli i trenerów (ZSU 2030).

Pandemia COVID-19 pokazała również istotą rolę zdalnej i hybrydowej formy kształcenia, w tym znaczenie przygotowania nauczycieli i trenerów do prowadzenia zajęć w formule on-line, a więc w czasie rzeczywistym (z całym kompleksem wyzwań dotyczących aktywizacji uczestników takich spotkań oraz technicznego przygotowania samych prowadzących).

Model szkolenia trenerów SDG został opracowany przez ekspertów OECD z myślą o wspieraniu urzędników średniego i wyższego szczebla jako przyszłych trenerów, którzy z kolei będą wspierać wdrażanie celów zrównoważonego rozwoju w sektorze administracji publicznej. Celem Programu Budowy Potencjału jest wyposażenie urzędników w wiedzę na temat celów Agendy 2030, ich oddziaływania i interakcji oraz metod foresight by następnie wyposażyć ich w niezbędne kompetencje z zakresu pedagogiki/andragogiki, psychologii i innych dziedzin. Korzystanie z wybranych reguł, narzędzi i zaleceń może być pomocne w osiągnięciu wyższego poziomu efektywności nauczania/szkoleń. Podobnie, jak urzędnicy, tak i inne grupy społeczno-zawodowe w dobie wyzwań SDG i Europejskiego Zielonego Ładu powinny wyznaczyć i wyszkolić takich „agentów zmiany”, który w przystępny sposób nie tylko opowiedzą o wyzwaniach, ale i będą mogli służyć danemu środowisku długotrwałym wsparciem w adaptacji organizacji/instytucji do planowanych zmian (w kierunku np. nowych modeli biznesowych, taksonomii UE, itp.).

**Założenia Modelu**

Aby szkolenie ono efektywne, czynniki takie jak adekwatność (treści, form, metod) oraz jakość procesu kształcenia powinny być oceniane i poddawane cyklicznej ewaluacji. W rzeczywistości, należy również ocenić każdy czynnik (nie tylko sam program), który może mieć wpływ na jakość szkolenia. Innymi słowy, "*brak planowania oznacza planowanie własnej porażki*". Z tego powodu istotne jest, aby organizatorzy skupili się na zakresie (realizacji celu) i strukturze (planowanie odpowiednich elementów) szkolenia. Przygotowując program musimy również określić rzeczywiste i praktyczne warunki realizacji, w tym sprzęt i materiały dydaktyczne (które również znacząco wpływają na formę procesu szkoleniowego).

Model uwzględnia nie tylko kwestie związane z kształtowaniem postaw, ale i odnosi się do kwestii celów zrównoważonego rozwoju, tak aby przyszli trenerzy mieli porównywalną wiedzę na temat takich kwestii, jak:

1. cele zrównoważonego rozwoju (i ich komplementarność),
2. doświadczenia i dobre praktyki we wdrażaniu z Polski i innych krajów
3. megatrendy,
4. metody foresight (wprowadzenie),
5. powiązania transgraniczne oraz inne ważne kwestie, jak np.: procesy publicznych konsultacji i angażowanie w nie partnerów społecznych i organizacji pozarządowych (NGO)

Metody kształcenia przyszłych trenerów SDG powinny obejmować:

* Warsztaty z instruktażem, e-learning, wykłady, podcasty,
* Studia przypadków, dyskusje i burze mózgów,
* Wzajemne uczenie się od innych uczestników (wymiana doświadczeń)
* zajęcia z wykorzystaniem międzynarodowych i krajowych raportów z wdrażania celów zrównoważonego rozwoju.

Poniższa tabela pokazuje zakres i strukturę programu szkolenia trenerów w zakresie zrównoważonego rozwoju, przy czym, warto nadmienić, iż zaprezentowane tu podejście ma charakter uniwersalny i w takim lub podobnym kształcie może być stosowane w różnych branżach i w przypadku powiązanych zagadnień, jak np.: ESG (ang. *Environmental, Social, Governance*).

**Tabela 1**. Zakres i struktura Programu Szkolenia Trenerów SDG.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Sesja** | **Cel ogólny** | **Kompetencje** | **Efekty kształcenia** |
| **Wstęp do celów zrównoważonego rozwoju** | Podniesienie świadomości na temat celów zrównoważonego rozwoju (SDG) w celu upowszechnienia rezultatów projektu | Gotowość do wykorzystania wiedzy we wdrażaniu SDG w Polsce | Uczestnik potrafi: opisać cele zrównoważonego rozwoju i odnaleźć obszar swojego działania |
| **Kompetencje społeczne na rzecz wdrażania SDG** | Rozwój kompetencji społecznych | Gotowość do zastosowania kompetencji w ujęciu horyzontalnym i interdyscyplinarnym,  Podniesienie poziomu umiejętności w zakresie prezentacji,  wzmocnienie kompetencji uczenia się przez całę życie  Nabycie kompetencji motywacyjnych w szerzeniu SDG  Podniesienie kompetencji w odniesieniu do zarządzania sytuacjami konfliktowymi | Uczestnik potrafi: zastosować wiedzę ekspercką na temat specyficznych kompetencji komunikacyjnych (przydatnych do skutecznego wdrażania celów SDG) |
| **Planowanie szkolenia i zarządzanie modułami szkoleniowymi SDG** | Włączenie nowych metod nauczania i uczenia się | Nabycie świadomości w zakresie kaskadowego dzielenia się wiedzą  Opanowanie umiejętności wyznaczania celów i priorytetów  Podniesienie umiejętności stosowania różnorodnych materiałów dydaktycznych | Uczestnik potrafi:  Dobrać i ustrukturyzować materiały oraz stworzyć koncepcję szkolenia zorientowaną na wdrażanie celów SDG |
| **Zarządzanie grupą uczestników i tworzenie pozytywnego otoczenia sprzyjającego uczeniu się** | Wyjście poza schemat myślenia tradycyjnego nauczania i stworzenie otwartego, pozytywnego otoczenia sprzyjającego uczeniu się | Nabycie zdolności do wzmocnienia uczestników w drodze peer-learningu  Nabycie umiejętności sieciowania (networking) I pracy w społeczności  Podniesienie poziomu umiejętności stosowania aktywizacyjnych metod szkoleniowych | Uczestnik potrafi:  Zastosować różnorodne metody nauczania adekwatnie do poszczególnych modułów szkolenia SDG |
| **Podniesienie i wymiana wiedzy oraz metodologiczne usprawnienia** | Zintegrowanie społeczności Trenerów SDG  Zapewnienie ciągłości działań Programu Budowania Potencjału (CBP) | Poznanie kultury dzielenia się wiedzą, współpracy oraz podejścia wspierającego | Uczestnik potrafi: współpracować w ramach sieci szkoleniowej dla trenerów SDG i stale podnosić poziom swojej eksperckiej wiedzy oraz kompetencji pedagogicznych/trenerskic |
| **Zarządzanie cyklem szkoleniowym z zastosowaniem metod oceny i ewaluacji** | Zapewnienie ciągłości działań Programu Budowania Potencjału (CBP) z zachowaniem wysokiej jakości szkoleń (ciągła ewaluacja) | Nabycie zdolności zarządzania cyklem szkoleniowym,  Nabycie świadomości nt znaczenia społeczności praktyków, krytycznego myślenia oraz dzielenia się wiedzą z innymi trenerami SDG | Uczestnik potrafi: współpracować w ramach społeczności trenerów SDG i ciągle stara się udoskonalać kolejne szkolenia |

**Źródło**: A. Stępnikowski, *Podręcznik metodyki szkoleń dla trenerów w zakresie zrównoważonego rozwoju,*OECD – Program Wzmacniania Potencjału, Warszawa-Paryż 2022.