

# TAMA – Tamujemy przemoc

Podsumowanie wyników ankiet ewaluacyjnych



Aleksandra Potysz-Rzyman

Kraków, 2015

## Podsumowanie

Projekt TAMA – Tamujemy przemoc jest realizowany od stycznia 2015 roku przez Fundację na Rzecz Bezpieczeństwa i Współpracy w Szkole „Falochron” wraz z Krakowskim Ośrodkiem Terapii i Gminą Miejską Kraków. Jego celem jest zwiększenie bezpieczeństwa uczniów poprzez systemowe interwencje w środowisku szkolnym. Projekt składa się z dwóch etapów: pięciu weekendowych szkoleń dla 93 nauczycieli z 27 szkół podstawowych oraz warsztatów profilaktycznych dla uczniów, rodziców i zespołów nauczycielskich, prowadzonych w 15 placówkach.

Nauczyciele biorący udział w projekcie bardzo wysoko ocenili zarówno jego efekty (w szczególności zdobytą wiedzę na temat narzędzi do diagnozowania systemowego w klasie, mechanizmów podtrzymujących przemoc rówieśniczą, a także umiejętności prowadzenia rozmowy z osobą poszkodowaną i stosującą przemoc w szkole, wspierania osoby w kryzysie oraz wprowadzania zmiany w środowisku szkolnym), jak i kompetencje merytoryczne i interpersonalne trenerów prowadzących warsztaty (przeciętnie było to 4,75 lub więcej punktów w skali 1-5). Postulowane jest kontynuowanie programu i rozszerzenie jego zasięgu.

## **Projekt TAMA – Tamujemy przemoc**

Fundacja na Rzecz Bezpieczeństwa i Współpracy w Szkole „Falochron” wraz z Krakowskim Ośrodkiem Terapii i Gminą Miejską Kraków od stycznia 2015 roku realizują program zwiększający bezpieczeństwo w krakowskich szkołach podstawowych. Projekt składa się z dwóch etapów: cyklu pięciu 20 – godzinnych szkoleń dla nauczycieli z poszczególnych placówek oraz warsztatów profilaktycznych dla uczniów, rodziców i zespołów nauczycielskich.

Do udziału w projekcie TAMA zgłosiło się 93 przedstawicieli z 27 szkół podstawowych. Cykl szkoleń ukończyło 81 osób. Do kolejnego etapu przystępuje 15 placówek.

Na kolejnych stronach znajdują się skrócone wyniki ankiet ewaluacyjnych przeprowadzonych wśród uczestników pierwszego – szkoleniowego etapu projektu. Każdy warsztat był podsumowany za pomocą ankiety, zaś na koniec całego cyklu dołączono jeszcze dodatkowe pytania o ogólne wrażenia. W załączeniu znajdują się szczególne raporty ewaluacyjne.

## Efekty projektu

Uczestnicy warsztatów oceniali na 4 – stopniowej skali, na ile obserwują wzrost swojej wiedzy i umiejętności związanych z tematami poszczególnych zjazdów, które przedstawione są poniżej.

Tabela 1. Zakładane efekty pierwszego etapu projektu TAMA.

Temat zjazdu	Efekty	
	Wiedza	Umiejętności
Wykorzystanie paradygmatu systemowego w myśleniu o szkole	Cechy systemu szkolnego	Rozumienie systemowych zależności w szkole
	Czynniki zwiększające bezpieczeństwo w szkole	Stawianie hipotez systemowych
		Wykorzystanie narzędzi do diagnozowania systemowego w klasie
Diagnoza i zarządzanie klasą szkolną	Parametry wpływające na bezpieczeństwo w klasie	Diagnozowanie potrzeb klasy
	Role grupowe	Stosowanie narzędzi diagnostycznych w klasie
	Przebieg faz procesu grupowego	
Agresja i przemoc w kontekście relacji szkolnych	Mechanizmy podtrzymujące przemoc rówieśniczą w szkole	Rozpoznawanie potrzeb osób uwikłanych w przemoc rówieśniczą w szkole
	Procedury reagowania na przemoc rówieśniczą w szkole	Prowadzenie rozmowy z dzieckiem poszkodowanym i dzieckiem stosującym przemoc oraz ich rodzicami
Budowanie kontaktu indywidualnego z osobą w kryzysie	Mechanizmy obronne osób w sytuacji kryzysowej	Rozpoznawanie potrzeb osoby w kryzysie
	Narzędzia komunikacyjne przydatne w rozmowie z osobą w kryzysie	Prowadzenie rozmowy z osobą w kryzysie
Nauczyciel jako lider	Modele zarządzania zmianą i elementy jej sprzyjających	Rozpoznawanie i radzenie sobie z oporem przeciw zmianie
	Cechy lidera, który inspiruje i pomaga we wprowadzeniu zmiany	Tworzenia planu i strategii wdrożenia zmiany
	Czynniki sprzyjające przeciwdziałaniu wypaleniu zawodowemu	

Uczestnicy szkoleń bardzo wysoko ocenili ich efektywność. We wszystkich przypadkach powyżej 50% uczestników odnotowało znaczący wzrost wiedzy i kompetencji – najwyższy charakteryzował wykorzystanie narzędzi do diagnozowania systemowego w klasie, rozumienie mechanizmów podtrzymujących przemoc rówieśniczą, prowadzenie rozmowy z osobą poszkodowaną i stosującą przemoc w szkole, wykorzystanie narzędzi komunikacyjnych przydatnych w rozmowie z osobą w kryzysie, modele zarządzania zmianą, radzenie sobie z oporem przeciwko zmianie oraz cechy lidera zmiany (powyżej 75%). Stosunkowo najniżej zostały ocenione: wiedza o cechach systemu szkolnego i czynnikach zwiększających bezpieczeństwo w szkole i klasie, przebiegu procesu grupowego i rolach grupowych, czynnikach wypalenia zawodowego, a także umiejętność stosowania narzędzi diagnostycznych w klasie (od 54% do 74%). Trzeba podkreślić, że brak jakiegokolwiek zmiany po uczestnictwie w szkoleniach dotyczy od 1 do 2 osób i tylko czterech zagadnień. Pięć osób lub mniej przyznaje, że ich kompetencje wzrosły w stopniu minimalnym.

Tabela 2. Wyniki ankiet ewaluacyjnych – efekty warsztatów.

Zagadnienie	Brak wzrostu kompetencji	Minimalny wzrost kompetencji	Przeciętny wzrost kompetencji	Znaczący wzrost kompetencji	Średnia <sup>1</sup>
Cechy systemu szkolnego	0 0%	4 7%	19 32%	37 62%	2,55
Czynniki zwiększające bezpieczeństwo w szkole	0 0%	2 3%	26 43%	33 54%	2,55
Rozumienie systemowych zależności w szkole	0 0%	1 2%	20 33%	40 66%	2,68
Stawianie hipotez systemowych	0 0%	3 5%	13 22%	44 73%	2,68
Wykorzystanie narzędzi do diagnozowania systemowego w klasie	0 0%	2 3%	10 16%	49 80%	2,82
Parametry wpływające na bezpieczeństwo w klasie	1 2%	2 3%	23 37%	37 59%	2,52
Role grupowe	0 0%	2 3%	23 37%	38 60%	2,57
Przebieg faz procesu grupowego	0 0%	0 0%	24 38%	39 62%	2,62
Diagnozowanie potrzeb klasy	0 0%	2 3%	16 25%	45 71%	2,68
Stosowanie narzędzi diagnostycznych w klasie	0 0%	5 8%	23 37%	35 56%	2,48
Mechanizmy podtrzymujące przemoc rówieśniczą w szkole	0 0%	0 0%	14 25%	43 75%	2,75
Procedury reagowania na przemoc rówieśniczą w szkole	0 0%	2 4%	15 26%	40 70%	2,67

<sup>1</sup> Średnia obliczona z zakodowanych wartości (0 = brak wzrostu kompetencji; 1 = minimalny wzrost kompetencji; 2 = przeciętny wzrost kompetencji; 3 = znaczący wzrost kompetencji), im wyższa średnia, tym częściej pojawiały się maksymalne odpowiedzi o znaczącym wzroście kompetencji

Rozpoznawanie potrzeb osób uwikłanych w przemoc rówieśniczą w szkole	0 0%	0 0%	15 26%	42 74%	2,74
Prowadzenie rozmowy z dzieckiem poszkodowanym w wyniku przemocy i jego rodzicami	0 0%	0 0%	12 21%	45 79%	2,79
Prowadzenie rozmowy z dzieckiem stosującym przemoc i jego rodzicami	0 0%	0 0%	11 20%	43 77%	2,71
Mechanizmy obronne osób w sytuacji kryzysowej	2 5%	0 0%	8 21%	29 74%	2,64
Narzędzia komunikacyjne przydatne w rozmowie z osobą w kryzysie	0 0%	1 3%	9 23%	30 75%	2,73
Rozpoznawanie potrzeb osoby w kryzysie	0 0%	1 3%	11 28%	28 70%	2,68
Prowadzenie rozmowy z osobą w kryzysie	0 0%	1 3%	10 25%	29 73%	2,70
Modele zarządzania zmianą i elementy jej sprzyjających	0 0%	2 4%	10 19%	42 78%	2,74
Cechy lidera, który inspiruje i pomaga we wprowadzeniu zmiany	0 0%	1 2%	8 15%	45 83%	2,81
Czynniki sprzyjające przeciwdziałaniu wypaleniu zawodowemu	2 4%	2 4%	10 19%	40 74%	2,63
Rozpoznawanie i radzenie sobie z oporem przeciw zmianie	0 0%	1 2%	7 13%	46 85%	2,83
Tworzenia planu i strategii wdrożenia zmiany	1 2%	2 4%	10 19%	41 76%	2,69

## Ocena szkoleń

Poza wzrostem kompetencji, uczestnicy projektu TAMA przedstawiali w ankiecie swoje opinie na temat sposobu prowadzenia warsztatów (przygotowanie merytoryczne prowadzących, otwartość na pytania uczestników, zrozumiałość treści i możliwość zastosowania ich w praktyce szkolnej). Poszczególne aspekty były oceniane na 5 – stopniowej skali, gdzie „1” oznaczało najniższą ocenę, a „5” – najwyższą. Poniżej przedstawiono średnie oceny dla każdego aspektu w poszczególnych zjazdach.

Tabela 3. Ocena szkoleń w pierwszym etapie projektu TAMA.

Temat zjazdu	Przygotowanie merytoryczne trenerów	Otwartość trenerów na pytania	Zrozumiałość prezentowanych treści	Możliwość zastosowania zdobytej wiedzy i umiejętności w praktyce
Wykorzystanie paradygmatu systemowego w myśleniu o szkole	4,97	4,95	4,95	4,84
Diagnoza i zarządzanie klasą szkolną	4,89	4,87	4,86	4,75
Agresja i przemoc w kontekście relacji szkolnych	4,93	4,98	4,93	4,89
Budowanie kontaktu indywidualnego z osobą w kryzysie	4,93	4,98	4,85	4,83
Nauczyciel jako lider	4,85	4,89	4,89	4,81

Należy podkreślić, że wszystkie przeciętne oceny są bardzo wysokie i bliskie maksimum. Najwyżej została doceniona gotowość prowadzących szkolenia do odpowiadania na pytania uczestników, a także ich przygotowanie merytoryczne. Nieco niżej sytuuje się poziom zrozumiałości prezentowanych treści oraz możliwość praktycznego ich zastosowania.

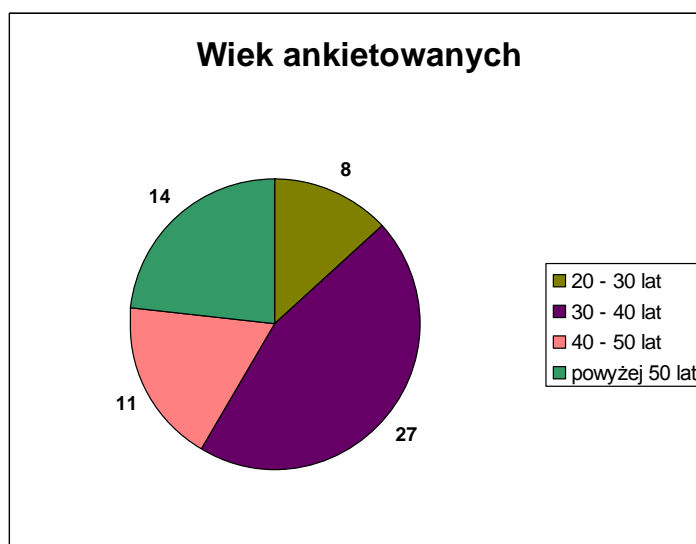
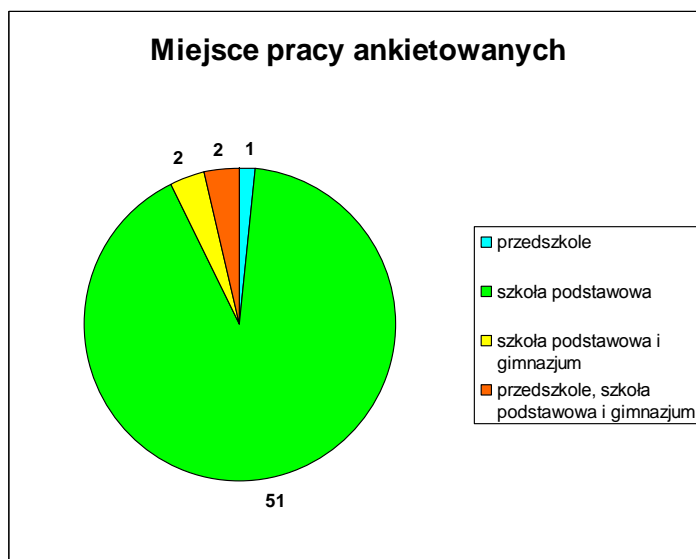
W końcowej ankiecie nauczyciele określali także swój ogólny poziom satysfakcji z projektu TAMA. Wyniósł on 4,72 pkt na skali od 1 do 5 pkt, co jest wynikiem bardzo wysokim. Bardzo często podkreślano profesjonalizm i kompetencje trenerów, możliwość własnego rozwoju oraz przyjazną atmosferę i poszerzenie warsztatu pracy. Gotowość do stosowania poznanych treści w praktyce wyniosła przeciętnie 4,66 pkt. Pojawiały się zdania, że projekt powinien być kontynuowany i rozszerzony na dyrektorów i innych nauczycieli z ich szkół. W otwartym pytaniu o inne uwagi i wnioski 17 osób dodatkowo wyraziło swoje zadowolenie i dziękowało za możliwość uczestniczenia w projekcie.

## Analiza ankiet ewaluacyjnych

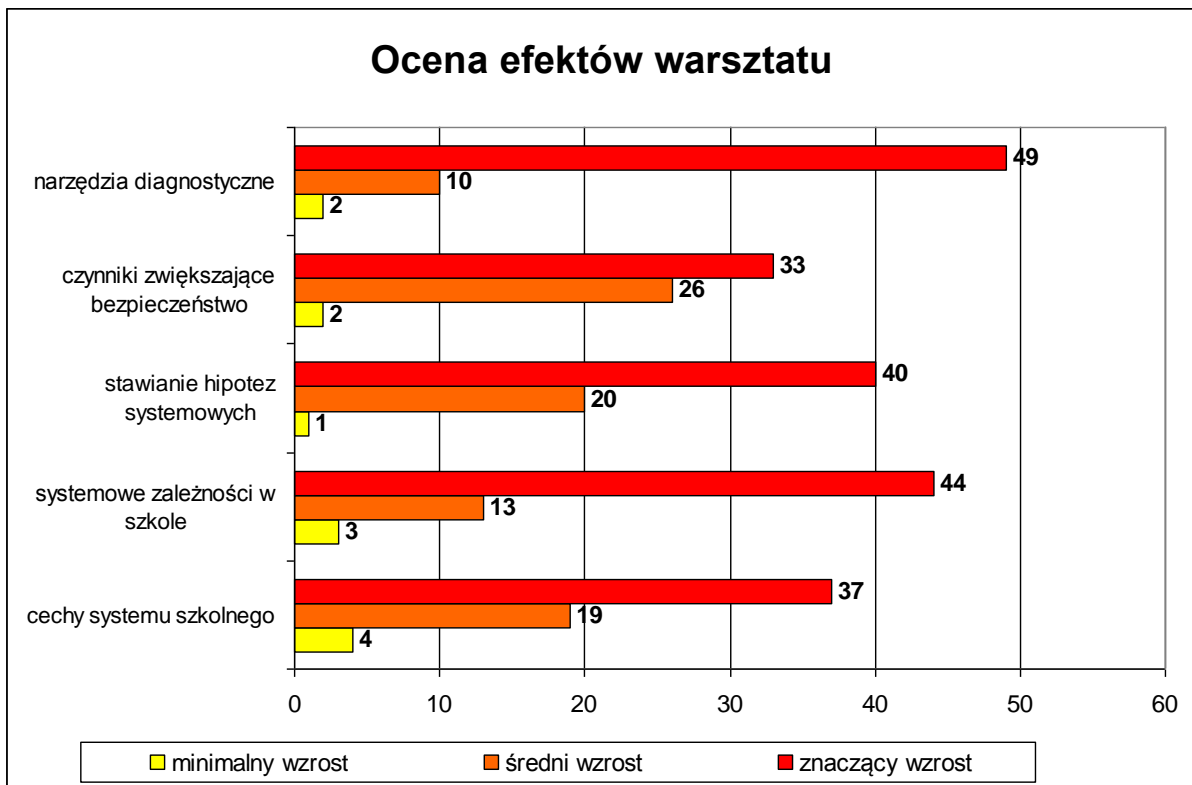
### Spotkanie 1 – Wykorzystanie paradygmatu systemowego w myśleniu o szkole

Respondenci: Zostało uzupełnionych 61 ankiet. Grupę respondentów stanowiło 4 mężczyzn i 56 kobiet (1 osoba nie udzieliła odpowiedzi na pytanie o swoją płeć). 53 osoby (90%) były nauczycielami wyłącznie w szkołach podstawowych, 1 osoba była zatrudniona w przedszkolu, zaś po dwóch ankietowanych pracowało zarówno w szkole podstawowej, jak i w gimnazjum lub przedszkolu, szkole podstawowej i gimnazjum. 27 respondentów (45%) jest w przedziale od 30 do 40 lat. Mniej liczne grupy stanowią osoby powyżej 50 roku życia (14 osób, 23%) oraz w wieku od 40 do 50 lat (11 osób, 18%). Najmniej respondentów jest wśród najmłodszej kategorii – osób do 30 roku życia (8 ankietowanych, 13%).



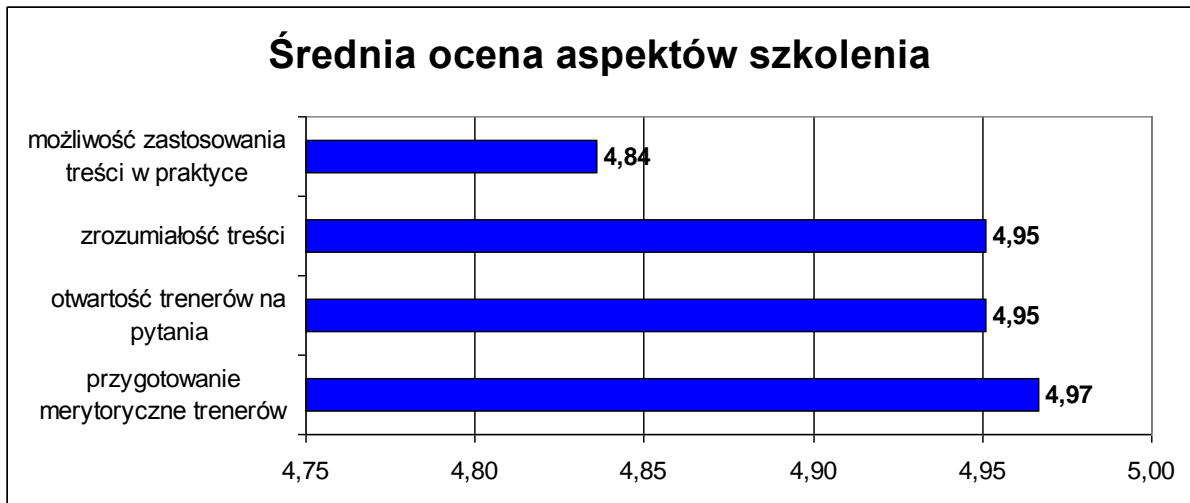


**Efekty szkolenia:** Uczestnicy bardzo wysoko ocenili efekty szkolenia w postaci wzrostu umiejętności i wiedzy. Żadna z osób nie zadeklarowała braku wzrostu w tych obszarach. Stosunkowo najmniejszy przyrost wiedzy dotyczył cech systemu szkolnego – 7% (4 osoby) zadeklarowały tutaj minimalne zwiększenie wiadomości. W pozostałych obszarach podobne odpowiedzi zdarzały się jeszcze rzadziej – poniżej 5%. Ponad połowa osób zaobserwowała u siebie znaczący wzrost wiedzy o cechach systemu szkolnego (62%, 37 ankietowanych) i czynnikach zwiększających bezpieczeństwo w szkole (54%, 33 ankietowanych) oraz podniesienie umiejętności rozumienia systemowych zależności w klasie (73%, 44 ankietowanych) i stawiania hipotez systemowych (66%, 40 ankietowanych) i wykorzystania narzędzi diagnozujących relacje w klasie (80%, 49 ankietowanych). Najwięcej uczestników znacząco podniosło zatem swoje umiejętności w wykorzystaniu narzędzi typu socjogram w swojej pracy w szkole.



Ocena poszczególnych aspektów szkolenia: Jeśli chodzi o ocenę poszczególnych aspektów przeprowadzonego szkolenia, oceny są również bardzo wysokie i oscylują w pobliżu najwyższej możliwej oceny – 5 pkt. Przygotowanie merytoryczne prowadzących zyskało największe uznanie – zaledwie dwie osoby oceniły je na 4 pkt. Po trzech respondentów przyznało 4 pkt trenerom za zrozumiałość prezentowanych zagadnień oraz otwartość na pytania uczestników. Dwie osoby możliwość zastosowania zdobytej wiedzy i umiejętności w praktyce szkolnej ocenia na 3 pkt (jako

średnio przydatne), sześciu ankietowanych – na 4 pkt (jako raczej przydatne). Wszystkie pozostałe odpowiedzi to maksymalne oceny w danej kategorii.



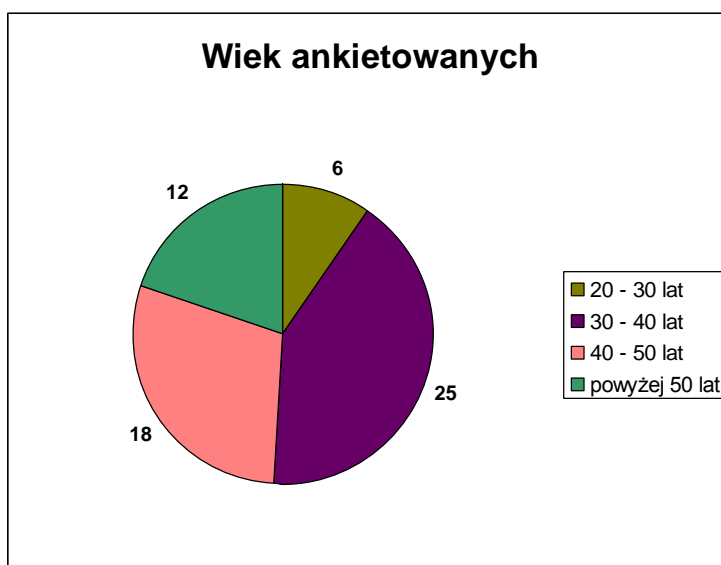
Uwagi uczestników: Na ostatnie pytanie – o charakterze otwartym, odpowiedziało 5 osób. Cztery z nich wyraziły swoje zadowolenie z udziału w szkoleniu (*jest super, jestem zadowolona ze szkolenia, sympatycznie – brak uwag, dziękuję*). Jeden respondent wyraził sugestię, że sformułowanie tematu spotkania może być dość niejasne i powinno być wytłumaczone na początku lub zmienione (*temat systemowe myślenie o szkole jest mało zrozumiałe, może zmiana nazwy tego zjazdu albo od razu wytłumaczenie*).

Podsumowanie: Warsztat został bardzo wysoko oceniony zarówno pod względem obserwowanych przez uczestników efektów szkolenia, jak i trenerów prowadzących. Uczestnicy podnieśli swoje umiejętności i wiedzę związaną z systemowym rozumieniem szkoły i klasy.

## Analiza ankiet ewaluacyjnych

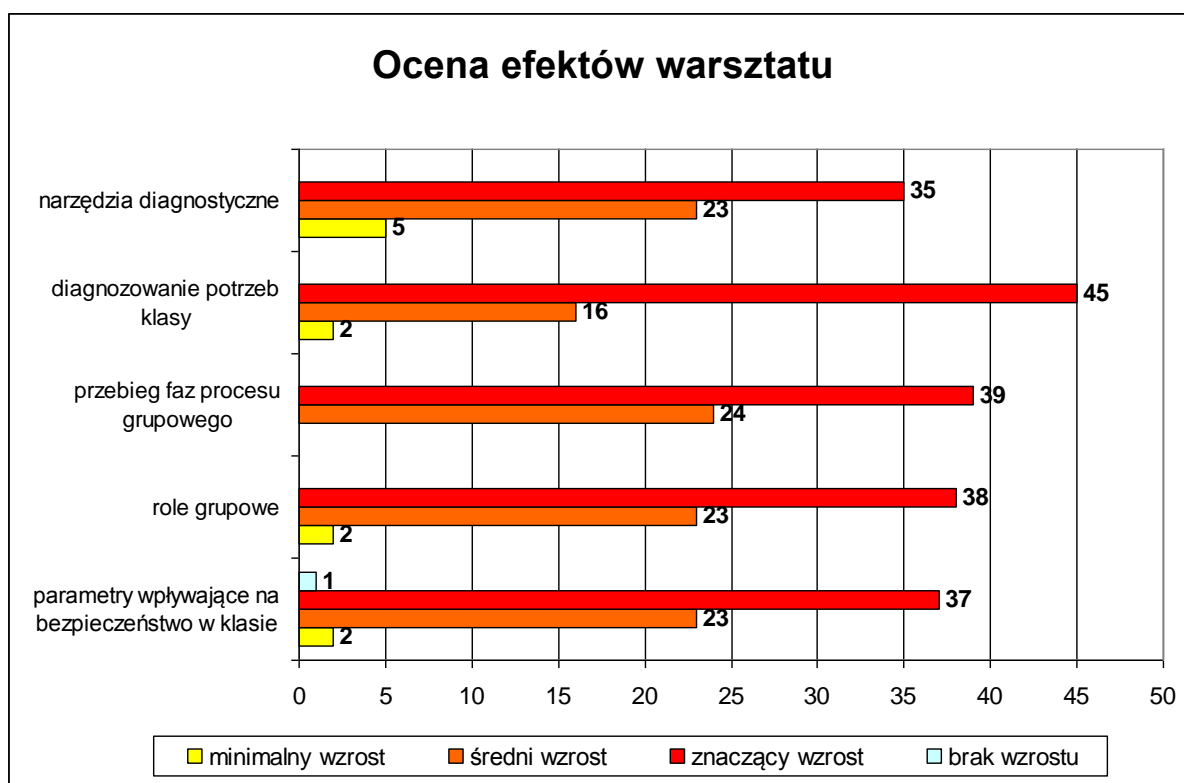
### Spotkanie 2 – Diagnoza i zarządzanie klasą szkolną

Respondenci: Zostały uzupełnione 63 ankiety. Grupę respondentów stanowiło 5 mężczyzn i 55 kobiet (3 osoby nie udzieliły odpowiedzi na pytanie o swoją płeć). Wszyscy ankietowani jako miejsce swojej pracy wskazali szkołę podstawową. 25 respondentów (41%) jest w przedziale od 30 do 40 lat. Mniej liczne grupy stanowią osoby powyżej 50 roku życia (12 osób, 20%) oraz w wieku od 40 do 50 lat (18 osób, 30%). Najmniej respondentów jest wśród najmłodszej kategorii – osób do 30 roku życia (6 ankietowanych, 10%). Dwie osoby nie udzieliły odpowiedzi w pytaniu o wiek.



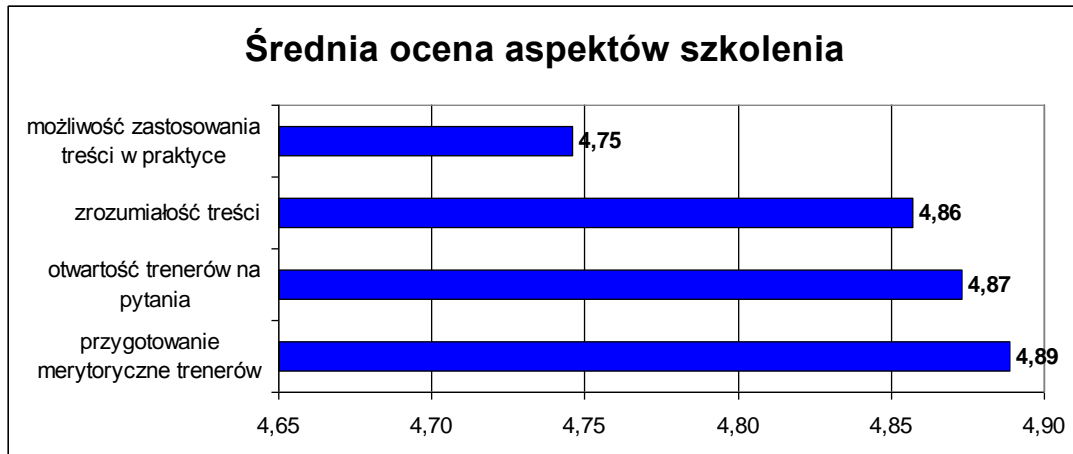
Efekty szkolenia: Uczestnicy bardzo wysoko ocenili efekty szkolenia w postaci wzrostu umiejętności i wiedzy. Tylko jedna osoba wskazała, że nie obserwuje wzrostu wiedzy o parametrach wpływających na poziom bezpieczeństwa w klasie szkolnej. Podobnych odpowiedzi nie było w przypadku pozostałych treści. Stosunkowo najmniejszy przyrost wiedzy dotyczył umiejętności stosowania narzędzi diagnostycznych w klasie – 8% (5 osób) zadeklarowało tutaj minimalne zwiększenie kompetencji. W pozostałych obszarach podobne odpowiedzi zdarzały się jeszcze rzadziej – poniżej

5%. Ponad połowa osób zaobserwowała u siebie znaczący wzrost wiedzy o parametrach wpływających na bezpieczeństwo w klasie (59%, 37 ankietowanych), rolach grupowych (60%, 38 ankietowanych), przebiegu faz procesu grupowego (62%, 39 ankietowanych). Blisko ¾ respondentów (71%, 45 osób) uznało, że znacząco podniosło swoje umiejętności diagnozowania potrzeb klasy, zaś 56% (35 osób) – umiejętności stosowania narzędzi diagnostycznych w klasie. Najwięcej uczestników znacząco podniosło zatem swoje umiejętności w obszarze diagnozowania potrzeb uczniów w klasie.



Ocena poszczególnych aspektów szkolenia: Jeśli chodzi o ocenę poszczególnych aspektów przeprowadzonego szkolenia, oceny są również bardzo wysokie i oscylują w pobliżu najwyższej możliwej oceny – 5 pkt. Przygotowanie merytoryczne prowadzących zyskało największe uznanie – jedna osoba oceniła je na 3 pkt, 5 osób – na 4 pkt, zaś pozostałe 57 ankietowanych na 5 pkt. Podobnie rozkład odpowiedzi wygląda w przypadku oceny otwartości trenerów na pytania uczestników oraz poziom zrozumiałości prezentowanych treści. Nieco niżej oceniono możliwość zastosowania wiedzy i umiejętności nabytych podczas spotkania w praktyce szkolnej – tutaj jedna

osoba oceniła ją na 2 pkt, dwie osoby na 3 pkt, 9 osób na 4 pkt, a pozostałe 51 ankietowanych na najwyższą ocenę. Średnie oceny we wszystkich aspektach wahają się od 4,75 do 4,89 pkt.



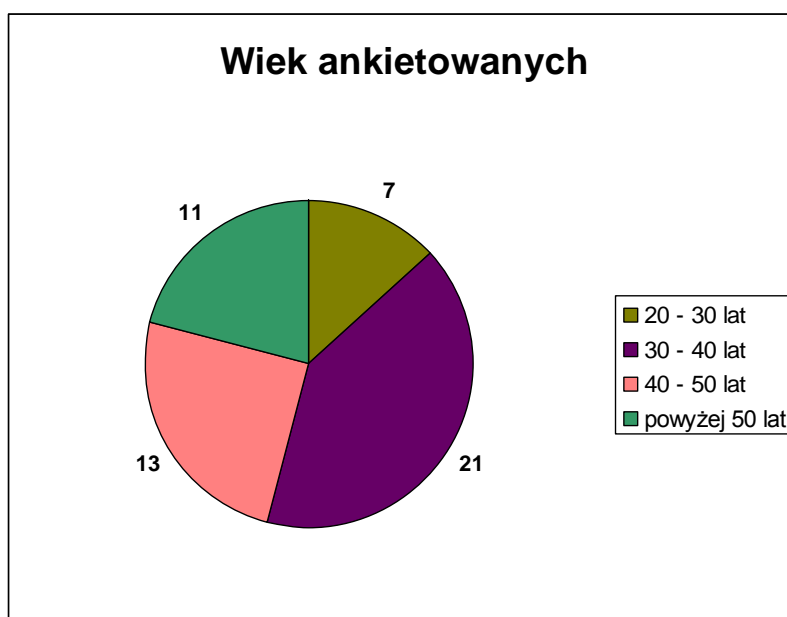
Uwagi uczestników: Na ostatnie pytanie – o charakterze otwartym, odpowiedziało 5 osób. Cztery z nich wyraziły swoje uznanie dla osób prowadzących (*pochwała dla prowadzących, uznanie za wiedzę, uznanie za walory prowadzących*). Jeden respondent jeszcze raz podkreślił przydatność treści omawianych podczas szkolenia.

Podsumowanie: Warsztat został bardzo wysoko oceniony zarówno pod względem obserwowanych przez uczestników efektów szkolenia, jak i trenerów prowadzących. Uczestnicy podnieśli swoje umiejętności i wiedzę związaną z diagnozowaniem i zarządzaniem klasą szkolną.

## Analiza ankiet ewaluacyjnych

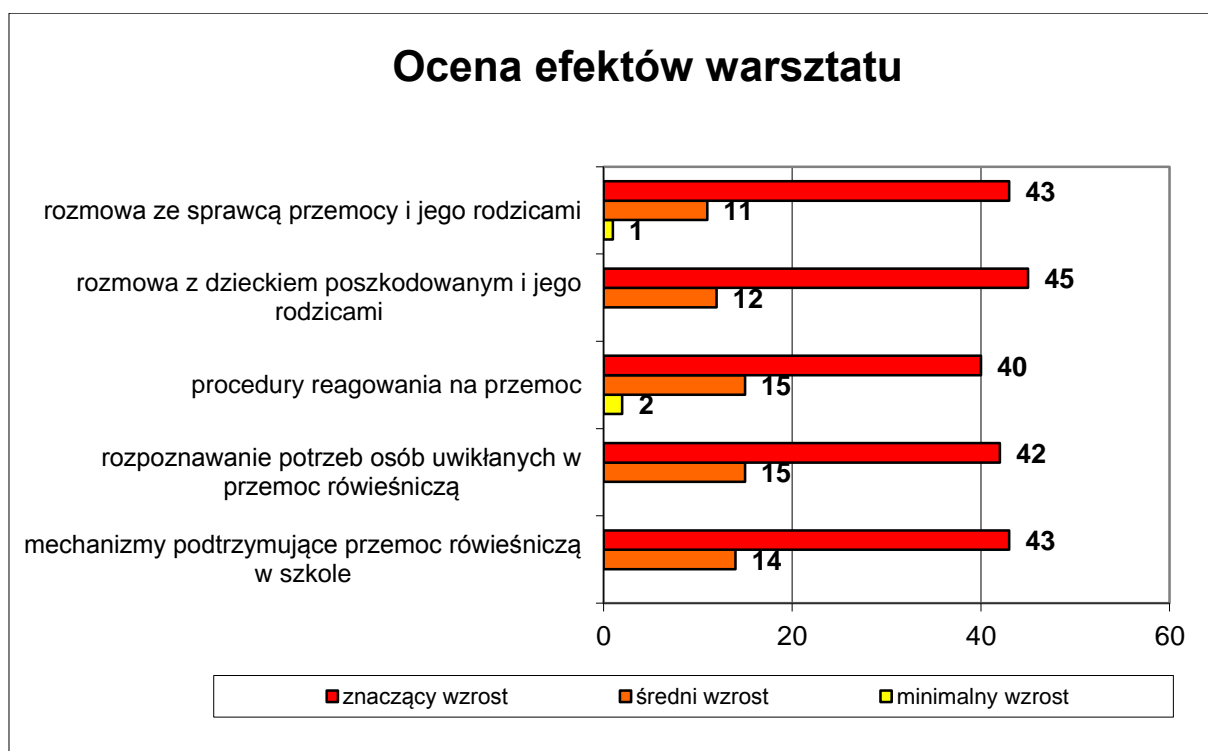
### Spotkanie 3 – Agresja i przemoc w kontekście relacji szkolnych

Respondenci: Zostało uzupełnionych 57 ankiet. Grupę respondentów stanowiło 5 mężczyzn i 47 kobiet (5 osób nie udzieliło odpowiedzi na pytanie o swoją płeć). Wszyscy ankietowani jako miejsce swojej pracy wskazali szkołę podstawową. 21 respondentów (40%) jest w przedziale od 30 do 40 lat. Mniej liczne grupy stanowią osoby powyżej 50 roku życia (11 osób, 21%) oraz w wieku od 40 do 50 lat (13 osób, 25%). Najmniej respondentów jest wśród najmłodszej kategorii – osób do 30 roku życia (7 ankietowanych, 13%). 5 osób nie udzieliło odpowiedzi w pytaniu o wiek.



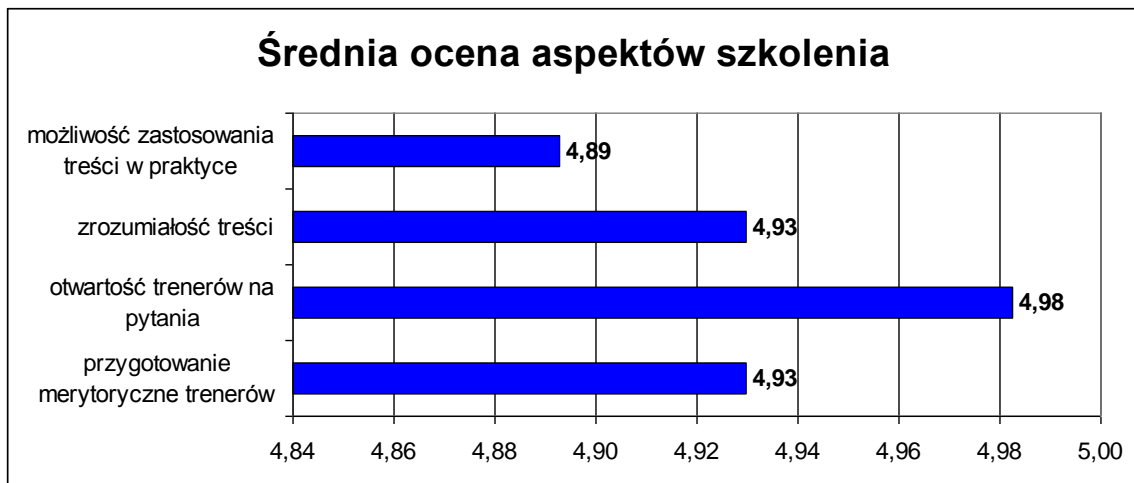
Efekty szkolenia: Uczestnicy bardzo wysoko ocenili efekty szkolenia w postaci wzrostu umiejętności i wiedzy. Wszyscy uczestnicy zadeklarowali, że nastąpił u nich przyrost kompetencji rozumienia przemocy rówieśniczej i reagowania na nią. Około 3/4 osób (od 70% do 79%) przyznała, że znacząco podwyższyła się ich wiedza o mechanizmach podtrzymujących przemoc rówieśniczą w szkole i procedurach reagowania na takie sytuacje, a także zwiększyły się ich umiejętności rozpoznawania

potrzeb osób uwikłanych w przemoc rówieśniczą oraz rozmów z osobą poszkodowaną i sprawcą przemocy i ich rodzicami. Dwie osoby zanotowały minimalny wzrost wiedzy o procedurach, zaś jedna – umiejętności prowadzenia rozmowy ze sprawcą przemocy. Średni wzrost kompetencji w wyżej wymienionych aspektach dotyczy około co czwartego ankietowanego (od 21% w przypadku rozmowy z osobą poszkodowaną po 26% w rozpoznawaniu potrzeb).



Ocena poszczególnych aspektów szkolenia: Jeśli chodzi o ocenę poszczególnych aspektów przeprowadzonego szkolenia, oceny są również bardzo wysokie i oscylują w pobliżu najwyższej możliwej oceny – 5 pkt. Otwartość trenerów i ich gotowość do odpowiadania na pytania uczestników uzyskało zdecydowanie najwyższą ocenę – tylko jeden uczestnik przyznał temu aspektowi 4 pkt. Przygotowanie merytoryczne prowadzących oraz poziom zrozumiałości treści uzyskały 4,93 pkt (4 pkt przyznały po 4 osoby). 4,89 pkt to średnia ocena możliwości zastosowania poruszanych na warsztacie treści w szkolnej praktyce – tutaj 6 osób przyznało 4 pkt. Pozostali przyznali maksymalne oceny we wspomnianych aspektach.





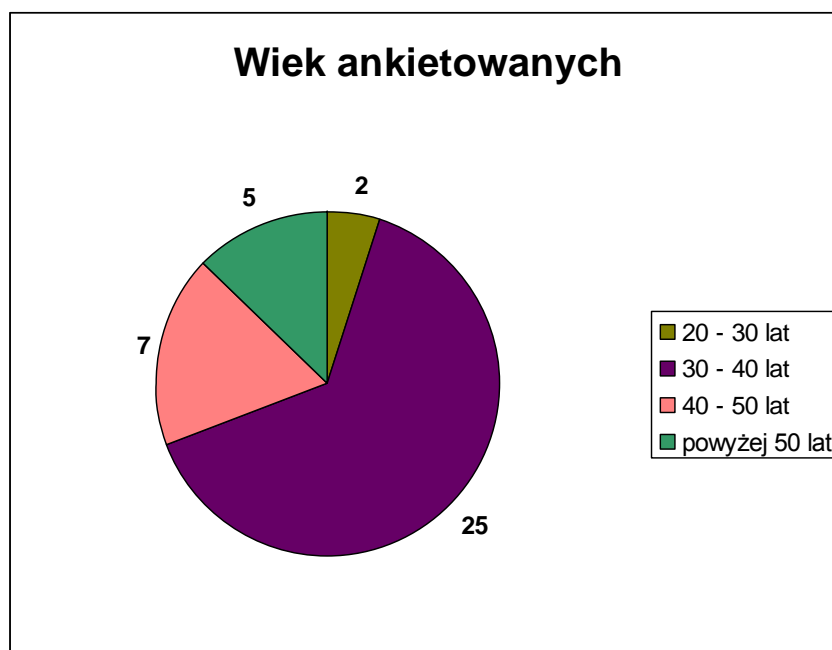
Uwagi uczestników: Na ostatnie pytanie – o charakterze otwartym, odpowiedziało 5 osób. Cztery z nich wyraziły swoje zadowolenie z udziału (*dobre szkolenie, dobra atmosfera*), a jedna napisała o swobodzie wypowiedzi. Pojawiła się sugestia o zwiększeniu ilości scenek podczas warsztatu.

Podsumowanie: Warsztat został bardzo wysoko oceniony zarówno pod względem obserwowanych przez uczestników efektów szkolenia, jak i trenerów prowadzących. Uczestnicy podnieśli swoje umiejętności i wiedzę związaną z rozumieniem zjawiska przemocy rówieśniczej w szkole i umiejętnościami reagowania na nią.

## Analiza ankiet ewaluacyjnych

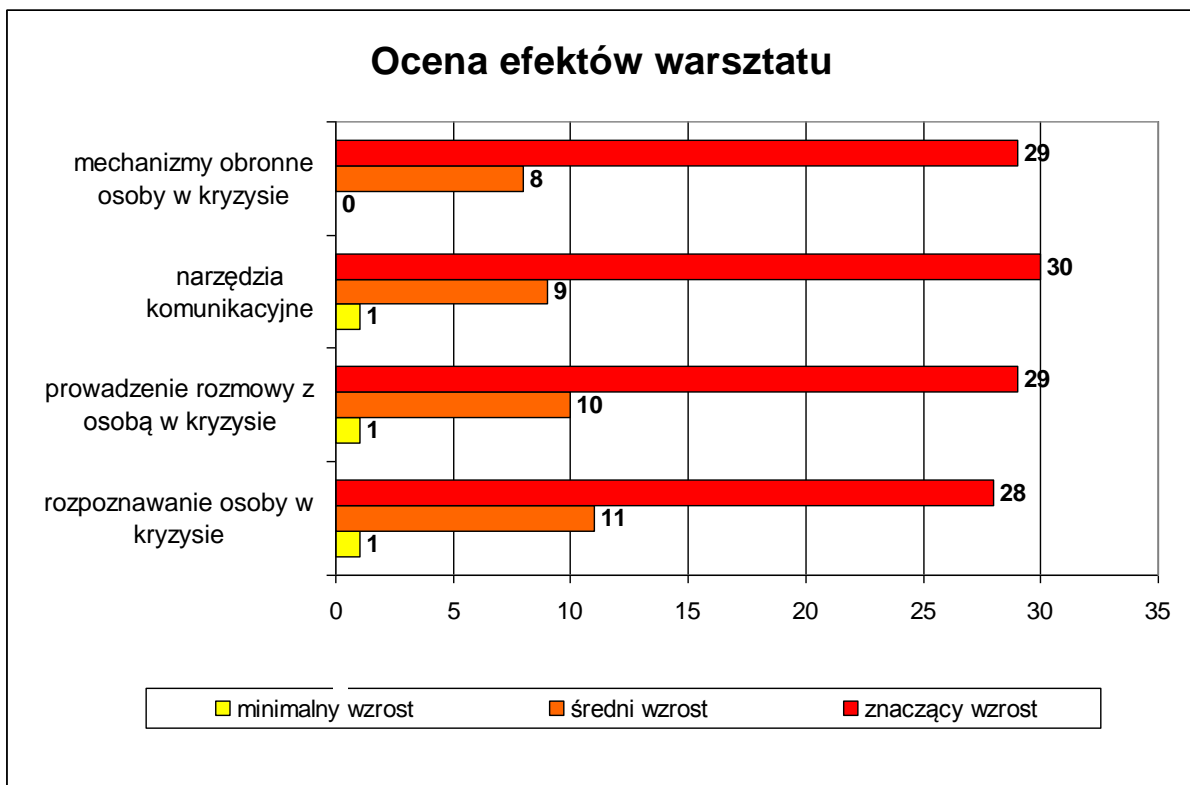
### Spotkanie 4 – Budowanie indywidualnego kontaktu z osobą w kryzysie

Respondenci: Zostało uzupełnionych 40 ankiet. Grupę respondentów stanowiło 2 mężczyzn i 30 kobiet (8 osób nie udzieliło odpowiedzi na pytanie o swoją płeć). Wszyscy ankietowani jako miejsce swojej pracy wskazali szkołę podstawową. 25 respondentów (64%) jest w przedziale od 30 do 40 lat. Mniej liczne grupy stanowią osoby powyżej 50 roku życia (5 osób, 13%) oraz w wieku od 40 do 50 lat (7 osób, 18%). Najmniej respondentów jest wśród najmłodszej kategorii – osób do 30 roku życia (2 ankietowanych, 5%). Jedna osoba nie udzieliła odpowiedzi w pytaniu o wiek.



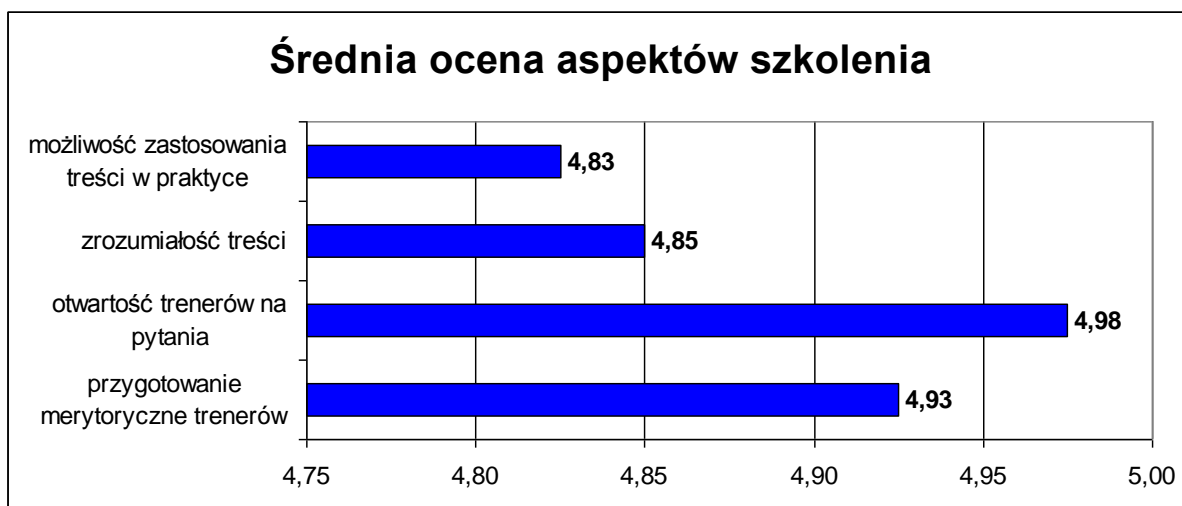
Efekty szkolenia: Uczestnicy bardzo wysoko ocenili efekty szkolenia w postaci wzrostu umiejętności i wiedzy. Dwie osoby uznały, że nie podniosły swojej wiedzy na temat mechanizmów obronnych, jakie stosują osoby będące w kryzysie. Pozostałe osoby we wszystkich aspektach deklarują wzrost kompetencji, w tym po jednym respondencie - minimalny. 28% (11 osób) zaobserwowało średni

przyrost umiejętności rozpoznawania osoby w kryzysie, a 25% (10 osób) – prowadzenia rozmowy z osobą w stanie kryzysowym. 23% (9 ankietowanych) twierdzi, że w przeciętnym stopniu zwiększyli swoją wiedzę o narzędziach komunikacyjnych, które są przydatne podczas rozmowy wspierającej, zaś 21% (8 ankietowanych) – o mechanizmach obronnych stosowanych przez osoby w kryzysie. Od 35 do 39 na 40 ankietowanych (70% – 75%) stwierdziło, że ich kompetencje w zakresie budowania indywidualnego kontaktu z osobą w kryzysie znacząco się podniosły.



Ocena poszczególnych aspektów szkolenia: Jeśli chodzi o ocenę poszczególnych aspektów przeprowadzonego szkolenia, oceny są również bardzo wysokie i oscylują w pobliżu najwyższej możliwej oceny – 5 pkt. Otwartość trenerów i ich gotowość do odpowiadania na pytania uczestników uzyskało zdecydowanie najwyższą ocenę – tylko jeden uczestnik przyznał temu aspektowi 4 pkt. Przygotowanie merytoryczne prowadzących uzyskało 4,93 pkt (4 pkt przyznały 3 osoby). Nieco niższe

noty uzyskała zrozumiałość zagadnień (4,85 pkt) oraz możliwość zastosowania treści w praktyce (4,83 pkt), gdzie po dwie osoby przyznały 3 pkt.



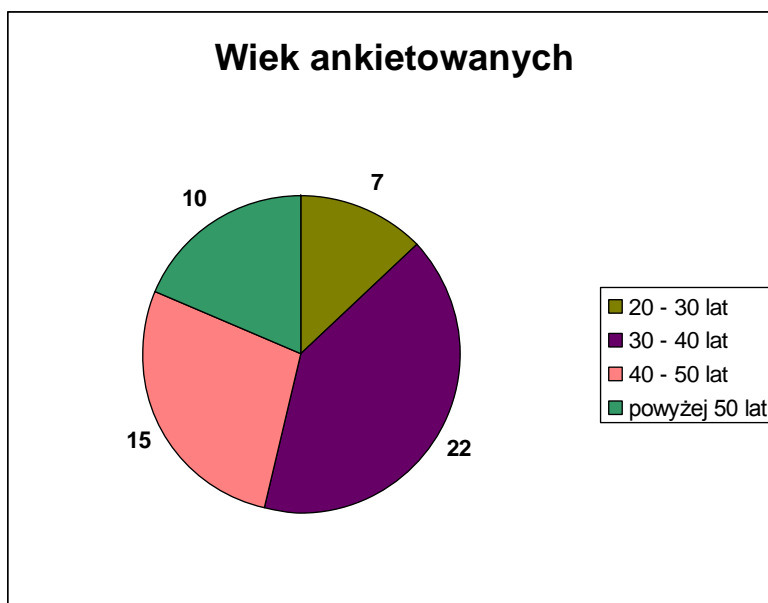
Uwagi uczestników: Na ostatnie pytanie – o charakterze otwartym, dwóch uczestników udzieliło odpowiedzi (*Brawo oraz Zajęcia są prowadzone bardzo profesjonalnie. Cenię sobie spokój i otwartość trenerów*).

Podsumowanie: Warsztat został bardzo wysoko oceniony zarówno pod względem obserwowanych przez uczestników efektów szkolenia, jak i trenerów prowadzących. Uczestnicy podnieśli swoje umiejętności i wiedzę związaną z indywidualnym kontaktem z osobą pozostającą w kryzysie.

## Analiza ankiet ewaluacyjnych

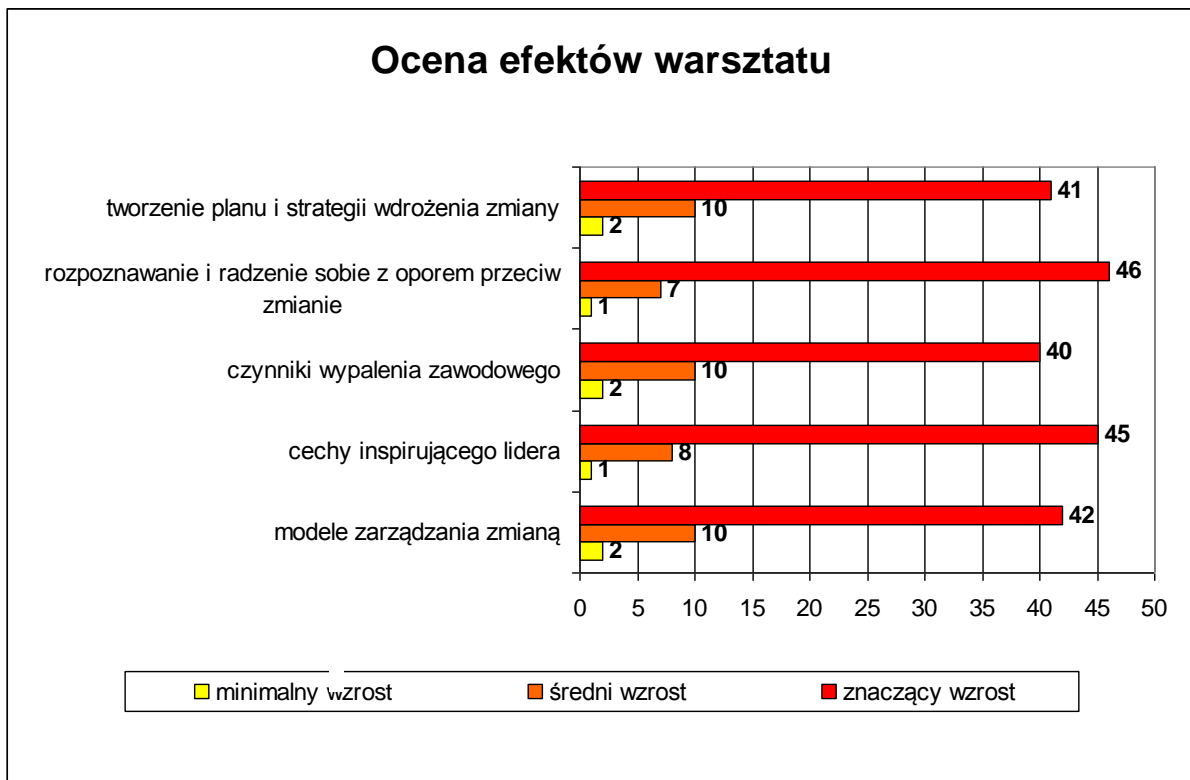
### Spotkanie 5 – Nauczyciel jako lider

Respondenci: Zostały uzupełnione 54 ankiety. Grupę respondentów stanowiło 4 mężczyzn i 45 kobiet (5 osób nie udzieliło odpowiedzi na pytanie o swoją płeć). Wszyscy ankietowani jako miejsce swojej pracy wskazali szkołę podstawową. 22 respondentów (41%) jest w przedziale od 30 do 40 lat. Mniej liczne grupy stanowią osoby powyżej 50 roku życia (10 osób, 19%) oraz w wieku od 40 do 50 lat (15 osób, 28%). Najmniej respondentów jest wśród najmłodszej kategorii – osób do 30 roku życia (7 ankietowanych, 13%).

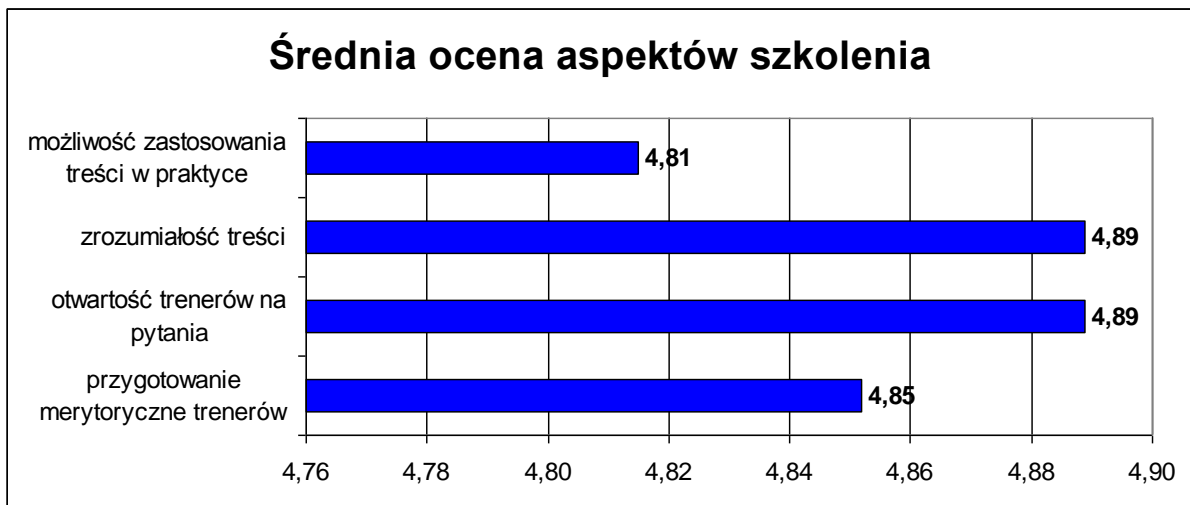


Efekty szkolenia: Uczestnicy bardzo wysoko ocenili efekty szkolenia w postaci wzrostu umiejętności i wiedzy. Dwie osoby uznały, że nie podniosły swojej wiedzy na temat czynników ryzyka wypalenia zawodowego, a jedna – na temat tworzenia planu i strategii wdrażania zmiany. Trzeba podkreślić, że w ostatnim przypadku dotyczy to osoby, która uczestniczyła tylko w pierwszym z dwóch dni szkolenia. Najwyższy odsetek osób, które znacząco podniosły swoją wiedzę jest związany

z umiejętnościami rozpoznawania i radzenia sobie z oporem przeciw zmianom (85%, 46 osób). Siedem osób (13%) oceniło, że średnio wzrosły ich kompetencje w tym zakresie, a jedna, że minimalnie. Znajomość cech lidera, które inspirują do wdrażania zmiany znacząco podniosło 83% czyli 45 osób. W tym aspekcie 15% (8 ankietowanych) oceniło wzrost wiedzy jako średni, a jedna osoba – jako minimalny. Łącznie od 40 do 46 respondentów (74% - 85%) znacząco podniosło swoją wiedzę i umiejętności w zakresie bycia liderem zmiany.



Ocena poszczególnych aspektów szkolenia: Jeśli chodzi o ocenę poszczególnych aspektów przeprowadzonego szkolenia, oceny są również bardzo wysokie i oscylują w pobliżu najwyższej możliwej oceny – 5 pkt. Otwartość trenerów i ich gotowość do odpowiadania na pytania uczestników i zrozumiałość omawianych zagadnień uzyskały zdecydowanie najwyższą średnią ocenę – 4,89 pkt. Przygotowanie merytoryczne prowadzących uzyskało 4,85 pkt, a możliwość zastosowania wiedzy i umiejętności - 4,81 pkt.



Uwagi uczestników: Na ostatnie pytanie – o charakterze otwartym, dwóch uczestników udzieliło odpowiedzi, świadczących o ich satysfakcji ze szkolenia (*Super; Rewelacja*).

Podsumowanie: Warsztat został bardzo wysoko oceniony zarówno pod względem obserwowanych przez uczestników efektów szkolenia, jak i trenerów prowadzących. Uczestnicy podnieśli swoje umiejętności i wiedzę związaną z byciem liderem zmiany.

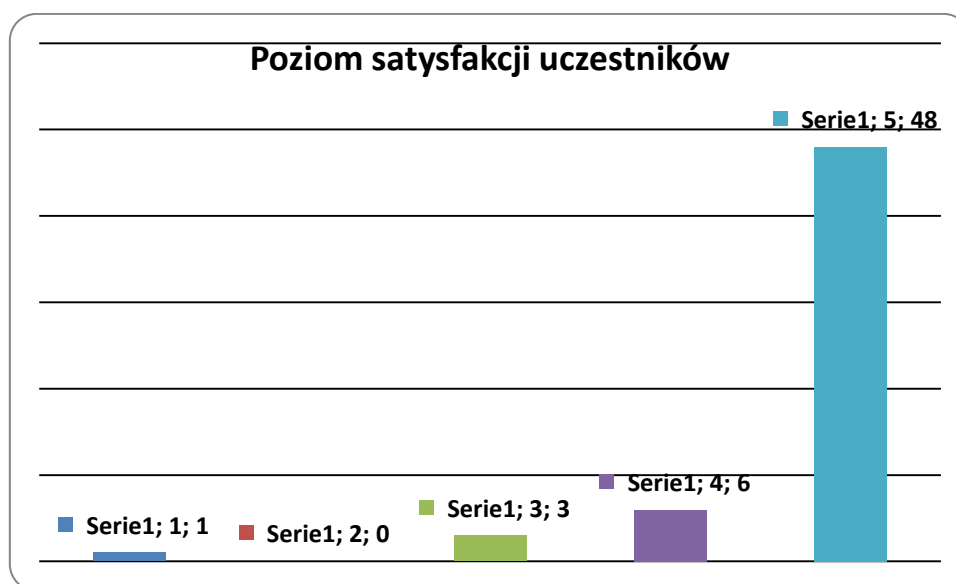
## Analiza ankiet ewaluacyjnych

### Podsumowanie pierwszego etapu projektu „TAMA – Tamujemy przemoc”

W ankiecie podsumowującej zrealizowane dotychczas działania projektowe wzięło udział 59 osób. Odpowiedziały na dwa zamknięte pytania dotyczące satysfakcji z udziału w projekcie oraz gotowości do zastosowania poznanych metod i wiedzy w praktyce, a także pięć pytań o charakterze otwartym, pozwalających na swobodniejsze wyrażenie opinii.

#### Satysfakcja z udziału w projekcie

Przeciętny poziom zadowolenia uczestników z udziału w szkoleniowej części projektu „Tama” to 4,72 pkt (w skali do 1 do 5 pkt). 48 osób przyznało w tym aspekcie najwyższą ocenę. Jedna osoba oceniła swoją satysfakcję na najniższą notę. Rozkład poszczególnych odpowiedzi prezentuje wykres.





Uzasadnienia opinii na temat zadowolenia z projektu zostały podzielone na 5 głównych kategorii przedstawionych w tabeli. Szczególnie licznie podkreślano profesjonalizm trenerów, ich wiedzę i przygotowanie, a także pozytywne nastawienie do uczestników i gotowość do odpowiadania na ich pytania. Docenione zostały także ciekawe pomysły i praktyczne inspiracje do pracy w szkole oraz pozytywna atmosfera panująca na zajęciach, zaangażowanie uczestników i możliwość wymiany doświadczeń. Część osób przyznała, że poprzez uczestnictwo w projekcie nie tylko zwiększyła się ich wiedza i merytoryczne umiejętności, ale także zostali zainspirowani do pracy nad sobą i lepiej poznali swoje słabe i mocne strony. Dwie osoby wskazały na słabe strony projektu – zbyt dużą liczbę godzin oraz zbyt duże zróżnicowanie wiekowe uczestników w grupach. Przykłady wypowiedzi ankietowanych przypisane do poszczególnych kategorii znajdują się poniżej.

Kategoria		Ilość odpowiedzi	Przykłady
<b>Trenerzy</b>	Profesjonalizm	25	<i>Kompetentni trenerzy; Ciekawie przekazana wiedza; Problemy poruszane dogłębnie; Rzeczowość; Otwartość; Wspaniali prowadzący</i>
	Pozytywne nastawienie do uczestników	8	<i>Życzliwość trenerów; Wsluchiwanie się w potrzeby grupy; Wysoka kultura prowadzących; Trenerzy otwarci na pytania uczestników</i>
	Organizacja zajęć	6	<i>Bardzo różnorodne zajęcia; Formuła dopasowana do nauczycieli; Świetne warunki do nauki; Tematyka dostosowana do potrzeb; Uczenie się przez doświadczenie</i>
<b>Korzyści – wiedza</b>	Ciekawe rozwiązania, metody	6	<i>Dużo ciekawych pomysłów do realizacji w klasie, szkole; Dużo informacji an temat systemowego spojrzenia na klasę, szkołę; Inne spojrzenie na pewne problemy</i>
	Praktyczne pomysły	9	<i>Wiele cennych praktycznych wskazówek, które mogę wykorzystać w swojej pracy; Bardzo dużo wiedzy praktycznej, do której dochodziliśmy sami poprzez praktyczne ćwiczenia; Dużo narzędzi do wykorzystania</i>
<b>Korzyści – własny rozwój</b>		8	<i>Samo uczestnictwo było swoista terapią; Interesujące i motywujące doświadczenie na bardzo ważny temat, który nie był</i>

			<i>mi wcześniej uświadomiony; Autorefleksja; Wzrost własnych kompetencji merytorycznych i interpersonalnych Kurs zainspirował mnie do pracy nad sobą; Uświadomienie sobie własnych zasobów i słabych stron</i>
<b>Atmosfera</b>	Życzliwy klimat	6	<i>Bardzo miła atmosfera; Atmosfera zbudowana przez prowadzących</i>
	Zaangażowanie grupy	6	<i>Dobra współpraca i zaangażowanie; Aktywność uczestników; Wymiana doświadczeń; Zgrana grupa</i>
<b>Pozostałe odpowiedzi</b>		8	<i>Szkolenie odpowiedziało w bardzo dużym stopniu na moje potrzeby i oczekiwania; Zajęcia wyczerpujące w dobrym tego słowa znaczeniu; Jedno z najlepszych szkoleń, w jakich uczestniczyłam; Zbyt dużo godzin; Różnicowanie wiekowe</i>

### **Gotowość do stosowania wiedzy i umiejętności w szkole**

Przeciętna ocena gotowości do wdrażania poznanych metod w swoim miejscu pracy to 4,66 pkt (w skali do 1 do 5 pkt). Także i w tym aspekcie najczęściej, bo 40 respondentów, przyznało najwyższą ocenę. 16 osób oceniło swoją gotowość na 4 pkt, zaś dwie osoby – na pośrednią ocenę (3 pkt). Rozkład poszczególnych odpowiedzi prezentuje wykres.



Uczestnicy projektu najczęściej wskazywali, że będą czerpać w praktyce z uczestnictwa w zajęciach – z poznanych metod i pomysłów wypracowanych w grupie. Liczne są także wypowiedzi na temat motywacji do wprowadzania zmian w szkole i działania na rzecz bezpieczeństwa. Kilka osób wyraziło swoje obawy co do zderzenia z realiami szkolnego życia oraz potrzebę czasu na przeczytanie i przepracowanie informacji zawartych w otrzymanych materiałach.

Kategoria	Ilość odpowiedzi	Przykłady
Chęć działania w praktyce	15	<i>Chcę wdrożyć diagnozę i inne formy pracy z moimi uczniami; Zastosuję prawie wszystkie pomysły z małymi modyfikacjami; Mam nadzieję, że zarażę innych w szkole systemowym podejściem do przemocy; Mam nadzieję, że uda mi się przekonać koleżeństwo do zmian w szkole; postaram się wykorzystać w przyszłej pracy z klasą 1; Jestem zmotywowana; Gotowa jestem wspomagać liderów w szkołach; Zastosowanie w kontaktach z uczniami, nauczycielami, rodzicami oraz do autorefleksji i samorozwoju; Zastosuję w autorskim programie o bezpieczeństwie w szkole</i>
Opnie na temat zajęć	20	<i>Podobały mi się przedstawione informacje i metody pracy; Informacje przekazywane przez trenerów były interesujące i praktyczne; Tematy do zastosowania na co dzień i w całości; Skuteczność zaproponowanych rozwiązań; Nowe spojrzenie na procesy szkolne; Wiedza z zakresu komunikacji i zarządzania grupą są bardzo przydatne w mojej pracy; Wiele pomysłów, energii, wiary w siebie; Czuję wsparcie zdobyte w pracy z grupą</i>
Potrzeba refleksji i czasu	4	<i>Muszę jeszcze sama się podszkolić w asertywności; Potrzebuję czasu, aby przeczytać materiały</i>
Obawy	3	<i>Obawiam się oporu; Zastosuję, kiedy będzie to zależać ode mnie; Na co pozwolą realia?</i>

### **Mocne strony projektu i propozycje zmian**

Ankietowani zostali poproszeni o wymienienie najważniejszych mocnych stron projektu. Wśród nich znalazły się przede wszystkim: okazja do wymiany doświadczeń, pomysły na gry, zabawy, nowe metody pracy, przyrost wiedzy na temat podejścia systemowego i wprowadzania zmiany oraz z tematyki przemocy i agresji. Często podkreślano także połączenie nowej dla uczestników wiedzy

z praktycznymi rozwiązaniami i pomysłami gotowymi do zastosowania w szkole i prowadzenie zajęć w miłej atmosferze oraz w języku dostosowanym do nauczycieli. Jeśli chodzi o te elementy, które można byłoby poprawić lub wyeliminować, aby projekt był efektywniejszy, to wskazań jest znacznie mniej i dotyczą głównie kwestii organizacyjnych (postulaty krótszych, ale częstszych zjazdów, prowadzenie zajęć w dni nauki szkolnej, zwiększenie ilości szkoleń, kontynuacji projektu w takiej formie w kolejnych latach, ujednoczenia grup po względem wiekowym), ale także objęcia projektem dyrektorów i pozostałych nauczycieli z placówek, gdzie pracują uczestnicy. Kilka osób wskazało na ograniczenie czasu rozpoczynania zajęć w kole, mniejszą emocjonalność trenerów czy rzetelne informowanie o zasadach pracy podczas warsztatów. W tabeli zaprezentowano częstość poszczególnych wypowiedzi.

Mocne strony projektu	Ilość odpowiedzi	Propozycje zmian	Ilość odpowiedzi
Nowe informacje, wiedza o przemoc, zmianie, liderze, umiejętności komunikacyjne	22	Przeszkolenie całego grona nauczycielskiego w danej szkole	4
Wymiana doświadczeń	16	Organizacja	17
Metody pracy, ćwiczenia, pomysły na konkretne działania	20	Spisanie zabaw integracyjnych	1
Motywacja do działania	3	Przeszkolenie dyrektorów	3
Tematyka	2	Większa ilość scenek	1
Aktywne metody pracy podczas spotkań	15	Zrezygnowanie z porannych rundek w kółku	2
Prowadzący	4	Więcej zagadnień dotyczących wypracowywania umiejętności	1
Mała grupa	3	Prowadzący – mniej emocjonalne podejście do tematyki, rzetelna informacja o zasadach pracy	2
Możliwość własnego rozwoju	9		

### **Pozostałe uwagi uczestników**

Na końcu kwestionariusza postawiono pytanie o inne informacje, wnioski i uwagi, jakie uczestnicy chcieliby przekazać organizatorom projektu. Aż 28 osób udzieliło na nie odpowiedzi. Były to przede wszystkim podziękowania dla trenerów (*Dziękuję; Jesteście super trenerami; Prowadzący wspierali uczestników; Dajecie dużo swoim doświadczeniem i kompetencjami; Gratuluję pomysłu i realizacji projektu; Trenerzy sympatyczni i profesjonalni; Robicie najlepszą robotę w tym mieście, jeżeli chodzi o szkolenia pracowników oświaty; łącznie 17 osób*), ale także ogólne opinie na temat projektu (*Bardzo dobre szkolenie; Zajęcia przemyślane; Bardzo dobra inicjatywa wychodząca naprzeciw potrzebom nauczycieli – lepsza niż cała ORE; łącznie 4 osoby*). Pojawiły się także wpisy takie jak: *Optymalna ilość uczestników w grupie (1 osoba), Projekt powinien być kontynuowany i rozszerzony na wszystkie krakowskie placówki (1 osoba), Kontynuowanie projektu na drugim poziomie (1 osoba), Zmiana sali na cieplejszą (1 osoba)*.