

EWALUACJA PROGRAMU SZKOLENIOWEGO STUDIUW PROFILAKTYKI UZALEŻNIEŃ

Tomasz Kowalewicz
© Fundacja Praesterno

Warszawa, grudzień 2021 r.



Sfinansowano przez Narodowy
Instytut Wolności – Centrum
Rozwoju Społeczeństwa
Obywatelskiego ze środków
Programu Rozwoju Organizacji
Obywatelskich na lata 2018–2030



Spis treści

PODSUMOWANIE	3
WPROWADZENIE	6
DEMOGRAFICZNE CHARAKTERYSTYKI UCZESTNIKÓW	9
PŁEĆ UCZESTNIKÓW PROGRAMU.....	9
WIEK	9
DOŚWIADCZENIA ZAWODOWE	10
OCENA WYBRANYCH ASPEKTÓW PROGRAMU	10
OCENA PRZYDATNOŚCI PROGRAMU	12
OCENA KOMPETENCJI I PRZYGOTOWANIA ZAWODOWEGO PROWADZĄCYCH PROGRAM SZKOLENIOWY	13
CZY WSTĘPNE INFORMACJE DOTYCZĄCE PROGRAMU SZKOLENIA BYŁY ZGODNE Z PÓŹNIEJSZĄ JEGO REALIZACJĄ?.....	14
OCENA ORGANIZACJI ZAJĘĆ (WYKORZYSTANIE CZASU, ORGANIZACJĘ AKTYWNOŚCI)	15
ZAJĘCIA W POSZCZEGÓLNYCH MODUŁACH TEMATYCZNYCH – NUDNE CZY CIEKAWY?	16
OCENA CZASU TRWANIA PROGRAMU W MODUŁACH TEMATYCZNYCH	17
OCENA WPŁYWU PROWADZENIA ZAJĘĆ ON-LINE NA WARTOŚĆ PROGRAMU	18
KTÓRY ELEMENT PROGRAMU BYŁ NAJBARDZIEJ WARTOŚCIOWY DLA UCZESTNIKÓW.....	19
WYKORZYSTANIE WIEDZY/UMIEJĘTNOŚCI ZDOBYTEJ (ROZWINIĘTEJ) DZIĘKI UCZESTNICTWU W PROGRAMIE	20
ZALETY I WADY PROGRAMU – WYPOWIEDZI SWOBODNE.....	22
DEKLARACJA ZAREKOMENDOWANIA PROGRAMU	25
PROGRAM JAKO IMPULS DO ROZWOJU.....	25
ZAINTERESOWANIE UDZIAŁEM W PROGRAMIE ROZSZERZAJĄCYM I POGŁĘBIAJĄCYM WIEDZĘ I UMIEJĘTNOŚCI NA TEMAT PROFILAKTYKI I TERAPII UZALEŻNIEŃ	26
TYGODNIOWY STAŻ W PLACÓWCE PROWADZĄCEJ PROFILAKTYKĘ UZALEŻNIEŃ JAKO ELEMENT PROGRAMU	26
ZMIANY W ZAKRESIE WIEDZY I UMIEJĘTNOŚCI SPOWODOWANE UCZESTNICTWEM W PROGRAMIE.....	27
DANE Z BADAŃ JAKOŚCIOWYCH	33
SPIS TABEL I WYKRESÓW	44
ZAŁĄCZNIKI	45
ZAŁĄCZNIKI – KWESTIONARIUSZ EWALUACYJNY	46
ZAŁĄCZNIKI – SCENARIUSZ FGI	52

Podsumowanie

Program szkoleniowy Studium Profilaktyki Uzależnień prowadzony był w latach 2019–2021 przez Fundację Praesterno w ramach umowy na zlecenie **Profilaktyka uzależnień w rozwoju** na podstawie umowy z Narodowym Instytutem Wolności – Centrum Rozwoju Społeczeństwa Obywatelskiego w Programie Rozwoju Organizacji Obywatelskich na lata 2018–2030, Priorytet 1a. Wsparcie działań misyjnych i rozwoju instytucjonalnego. Edycja 2019.

Celem programu było przygotowanie do profilaktycznej pracy psychokorekcyjnej studentów starszych lat kierunków przygotowujących do pomocowej pracy z ludźmi (psychologia, pedagogika, resocjalizacja). Szkolenie rozpoczęło 15 osób, pełny cykl ukończyło 13 uczestników (87%).

Szkolenie opierało się na metodyce wykładowo-treningowo-warsztatowej i obejmowało 210 godzin zajęć, w tym:

- blok treningowy – trening psychologiczny – 80 godzin,
 - blok warsztatowy – 100 godzin,
 - blok teoretyczny – 30 godzin wykładów i zajęć seminaryjnych.
- Dodatkowo uczestnikom zaoferowano blok wykładowy wideo w wymiarze 4 godzin.

Szkolenie zostało przez absolwentów ocenione bardzo pozytywnie.

- Za przydatny dla swojego rozwoju osobistego uznało program 89% uczestników.
- Za przydatny dla swojego rozwoju zawodowego uznało program 78% uczestników.
- Wszyscy uczestnicy uznali za dobre lub bardzo dobre kompetencje i przygotowanie zawodowe prowadzących.
- Uczestnicy programu byli podzieleni w odpowiedzi na pytanie Czy wstępne informacje dotyczące programu szkolenia były zgodne z późniejszą jego realizacją oraz w odpowiedzi na pytanie Jak oceniasz organizację zajęć (wykorzystanie czasu, organizację aktywności).
- Trening interpersonalny został oceniony jako ciekawy element programu przez 89% uczestników. 77% uczestników uznało, że ciekawy był blok warsztatowy. 44% badanych za raczej ciekawy uznało blok wykładowy.
- Najczęściej uznawano, że właściwą ilość czasu poświęcono na trening interpersonalny (78% badanych). Czas trwania bloku warsztatowego za właściwy uznało 56% uczestników. Najrzadziej uznawano za właściwy czas poświęcony na wykłady (33%). Aż dwie trzecie uczestników stwierdziło, że blok wykładowy był trochę za krótki.
- Ze względu na pandemię COVID-19 jedna sesja w programie została przeprowadzona wg metodyki sesji on-line (2 dni). Zdaniem 66% uczestników przeprowadzenie zajęć on-line zmniejszyło wartość programu.
- Za najbardziej wartościowy element programu absolwenci uznali trening interpersonalny. Na drugim miejscu uplasował się blok warsztatowo – ćwiczeniowy. W dalszej kolejno-

ści uczestnicy umieścili blok wykładowy, najniżej za najbardziej wartościowy element programu uznawano pracę dyplomową.

- 89% absolwentów stwierdziło, że zastosowało już w praktyce zdobytą w szkoleniu wiedzę lub umiejętności.
- 44% uczestników programu zadeklarowało, że poleciliby koledze/koleżance „po fachu” udział w tym programie szkoleniowym.
- 67% uczestników szkolenia stwierdziło, że program stał się dla nich impulsem do samodzielnego zdobywania wiedzy i umiejętności w obszarze profilaktyki uzależnień.
- 78% uczestników byłoby zainteresowanych uczestnictwem w programie rozszerzającym i pogłębiającym wiedzę i umiejętności na temat profilaktyki i terapii uzależnień.
- 67% absolwentów akceptuje pomysł, by elementem programu stał się staż w placówce prowadzącej profilaktykę uzależnień.

Porównując swój poziom kompetencji w zakresie 14 obszarów wiedzy i umiejętności po zakończeniu szkolenia przygotowującego do zawodu profilaktyka uzależnień z poziomem przed jego rozpoczęciem absolwenci programu stwierdzili, że nastąpił przyrost ich kompetencji na wszystkich branych pod uwagę wymiarach. Średni przyrost wiedzy i umiejętności wśród absolwentów programu okazał się istotny statystycznie w 10 diagnozowanych obszarach.

Najwyższy przyrost wiedzy (wzrost o 1,78 punktu) uczestnicy zanotowali na wymiarze *Umiejętność diagnozowania procesu i struktury grupy*.

Wielkości przyrostu kompetencji były dla pozostałych branych pod uwagę obszarów następujące:

Obszar wiedzy/umiejętności		przyrost kompetencji
✓	<i>poziom samooceny</i>	1,33
✓	<i>wiedza na temat strategii i metod oddziaływań profilaktycznych</i>	1,22
✓	<i>znajomość swoich mocnych i słabych stron</i>	1,11
✓	<i>asertywność</i>	1,11
✓	<i>umiejętność dokonywania diagnozy problemów podopiecznego</i>	1,11
✓	<i>umiejętność pracy psychokorekcyjnej z grupą młodzieży zagrożonej wykluczeniem społecznym</i>	1,11
✓	<i>ewaluacja programów profilaktycznych</i>	1,11
✓	<i>wiedza dotycząca czynników chroniących i czynników ryzyka</i>	0,89

Obszar wiedzy/umiejętności		przyrost kompetencji
✓	umiejętność prowadzenia zajęć profilaktycznych z klasą szkolną	0,78
✓	umiejętność porozumiewania się z innymi ludźmi	0,67
✓	empatia	0,22
✓	wiedza na temat substancji psychoaktywnych – rodzajów, objawów, szkód zdrowotnych, rozpowszechnienia	0,22
✓	znajomość polskiego prawa antynarkotkowego	0,22.

Wprowadzenie

W latach 2019–2021 realizowany był program szkoleniowy pod nazwą Studium Profilaktyki Uzależnień. Program był prowadzony na podstawie umowy nr PROO1a/63/2019 między Fundacją Praesterno a Narodowym Instytutem Wolności - Centrum Rozwoju Społeczeństwa Obywatelskiego.

Celem programu było przygotowanie do profilaktycznej pracy psychokorekcyjnej studentów starszych lat kierunków przygotowujących do pomocowej pracy z ludźmi (psychologia, pedagogika, resocjalizacja). Jako minimalne wymogi dotyczące się wykształcenia uczestników przyjęto następujące ustalenia: absolwenci co najmniej pierwszego stopnia studiów wyższych w zakresie tych nauk społecznych, które przygotowują do pomocowej pracy z ludźmi oraz kierunków nauczycielskich bądź studenci przynajmniej 4 roku tych kierunków.

Szkolenie opierało się na metodyce wykładowo-treningowo-warsztatowej i obejmowało 210 godzin zajęć, w tym:

- blok treningowy – trening psychologiczny – 80 godzin,
- blok warsztatowy – 100 godziny,
- blok teoretyczny – 30 godzin wykładów i zajęć seminaryjnych.

Ważnym elementem programu było zadanie wykonywane samodzielnie – przeprowadzenie wywiadu i opracowanie na jego podstawie studium przypadku w formie pracy dyplomowej.

Moduły programowe

Trening interpersonalny (80 godzin)

trening otwarcia (56 godzin) – umożliwiający rozszerzenie i pogłębienie samowiedzy i samoświadomości oraz rozwijanie właściwości ważnych w kontaktach międzyludzkich w kontekście funkcjonowania zawodowego w roli profilaktyka oraz 24 godziny w trakcie ostatniej sesji pogłębiające transfer zmian w funkcjonowaniu psychoemocjonalnym uczestników do działań zawodowych.

Blok teoretyczny (30 godzin)

- Czym jest profilaktyka uzależnień;
- Podobieństwa i różnice pomiędzy profilaktyką (wskazującą i selektywną) a psychoterapią; Diagnozowanie zaburzeń a diagnozowanie problemów (ryzyka uzależnień);
- Co, kiedy i wobec kogo (można) stosować – indywidualne programy psychokorekcyjne, praca w grupach nastawiona na rozwiązywanie problemów i edukację, programy edukacyjne – warsztatowe;
- Co powinna umieć (wiedzieć) osoba chcąca pracować z młodzieżą z grupy ryzyka: wiedza i kompetencje; standardy zawodowe i etyczne pracy profilaktyka;
- Wiedza o dojrzewaniu: dojrzewanie prawidłowe i kryzysowe;

- Etiologia patologii społecznej: psychologiczne i pozapsychologiczne powody ryzyka uzależnień. (w tym przegląd teorii profilaktyki zachowań ryzykownych); wiedza o niepożądanych zachowaniach - rozumienie przyczyn, funkcji rozwojowych, specyfiki zjawiska
- Czynniki ryzyka i czynniki chroniące
- przepisy prawa dotyczące narkomanii, narkotyków, alkoholu, w tym prawo dot. narkotyków i alkoholu obowiązujące w szkole, prawa pacjenta
- środki psychoaktywne – koncepcje, specyfika, czynniki, rozpowszechnienie, rodzaje, skutki
- wybrane programy profilaktyki oparte na dowodach naukowych
- miejsce profilaktyki w ochronie zdrowia
- miejsce profilaktyki w wychowaniu
- profilaktyka oparta na wiedzy
- ewaluacja działań profilaktycznych
- systemowe rozwiązania i prawo dotyczące profilaktyki

Warsztaty (100 godzin)

- Prowadzenie młodzieżowej grupy psychokorekcyjnej – doskonalenie umiejętności wywierania wpływu na stan i rozwój profilaktycznej grupy psychokorekcyjnej

Funkcjonowanie grupy normy i zasady rządzące procesami grupowymi, kierowanie procesem grupowym (wykłady, seminaria, dyskusje, ćwiczenia): Kontrakt grupowy – rodzaje zawieranych kontraktów grupowych w zależności od celu grupy, fazy procesu grupowego, normy grupy (jawne i ukryte), mądrość grupy i działania grupy by zachować jej spójność, diagnoza procesu w oparciu wskaźniki rozwoju grupy: normy grupowe, role grupowe, tematy rozmów, poziom otwartości, kierowanie procesem grupowym, język grupy (poprzez jakie zjawiska grupa sygnalizuje swoje potrzeby), podstawy pracy z profilaktyczną grupą psychokorekcyjną – elementy dotyczące specyfiki prowadzenia grup psychokorekcyjnych w oparciu o proces grupowy

- doskonalenie umiejętności postępowania profilaktyczno-wychowawczego – podstawy pracy indywidualnej z podopiecznym

-prowadzenia rozmowy służącej pomaganiu – kategorie wypowiedzi terapeutycznych (parafraza, wsparcie, interpretacja, badanie, ocena) w oparciu o materiały audiowizualne.

-Doskonalenie umiejętności budowania relacji partnerskiej, umiejętności rozumienia drugiej osoby, okazywania jej troski, zainteresowania, szacunku, zapewnienia komfortu psychicznego, zachowania własnej odrębności i zdolność do przyzwolenia na odrębność drugiej osoby, umiejętność słuchania

-zawieranie kontraktu służącego pomaganiu – pomaganie bez oporu

-interwencja kryzysowa wobec podopiecznego;

- Warsztat diagnozowania - diagnoza kliniczna, funkcjonalna i środowiska lokalnego
- zbieranie danych niezbędnych do dokonywania diagnozy, wzrost umiejętności dokonywania diagnozy, rozumianej jako rozpoznanie pozytywnych i negatywnych właściwości psychicznych oraz psychologicznych mechanizmów funkcjonowania podopiecznego, sformułowanie hipotez dotyczących problemów w funkcjonowaniu podopiecznego, prognoza skutków kontynuacji aktualnego sposobu zachowania podopiecznego oraz zaplanowanie działań mających na celu modyfikację tego, co problematyczne w funkcjonowaniu podopiecznego;
- poprawa funkcjonowania otoczenia podopiecznego - podstawy pracy z rodziną (m.in. diagnoza rodziny, umiejętność przyjęcia roli bezstronnego mediatora, negocjacje), kształtowanie umiejętności organizacji pracy profilaktycznej w środowisku lokalnym – profilaktyk jako lider, animator działań;
- metodyka pracy profilaktycznej z klasą szkolną z całym jej usytuowaniem w systemie szkolnym- doskonalenie umiejętności prowadzenia warsztatu profilaktycznego
- doskonalenie umiejętności planowania, realizacji i ewaluacji programu (projektu) profilaktycznego
- podsumowujący warsztat integrujący indywidualne doświadczenie uczestnictwa w programie szkoleniowym, wzmacniający transfer nabytych w programie umiejętności do funkcjonowania zawodowego, analiza prac dyplomowych.

Tabela nr 1. Struktura programu

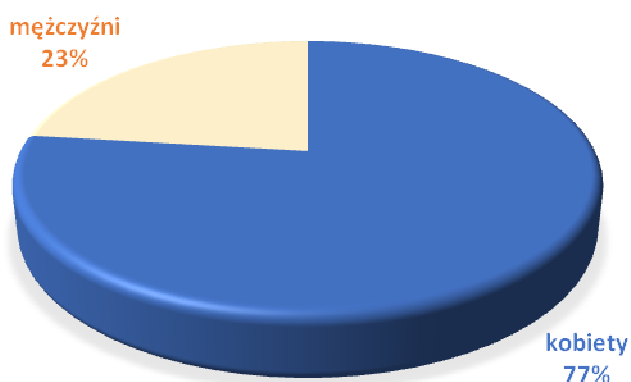
	sesja/ godziny					Σ
nr sesji/liczba dni	<u>nr 1</u> 7 dni	<u>nr 2</u> 4 dni	<u>nr 3</u> 4 dni	<u>nr 4</u> 4 dni	<u>nr 5</u> 7 dni	26 dni
godziny	56	34	32	32	56	210
trening interpersonalny	56	0	0	0	24	80
zajęcia teoretyczne wykłady wideo (4 h)	0	10	10	10	0	30 4
warsztaty	0	24	22	22	32	100
godziny razem	56	34	32	32	56	214

Demograficzne charakterystyki uczestników

Szkolenie rozpoczęło 15 osób, pełny cykl ukończyło 13 uczestników (87%). Poniżej podawane są charakterystyki osób, które ukończyły pełny cykl zajęć.

Płeć uczestników programu

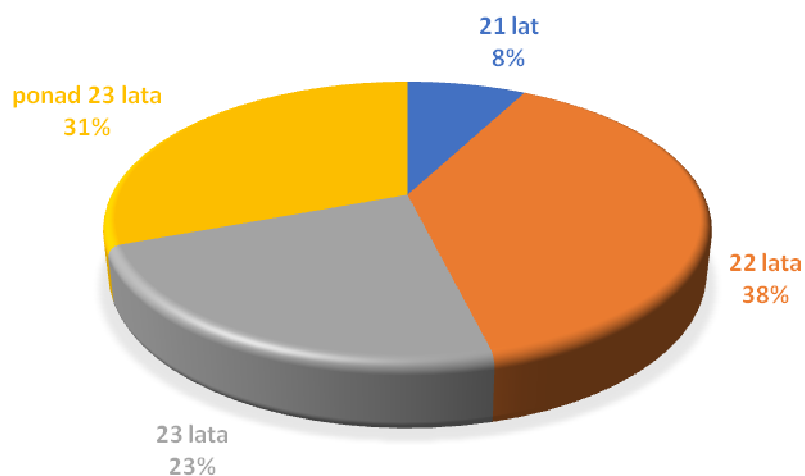
Wykres nr 1. Rozkład płci uczestników programu



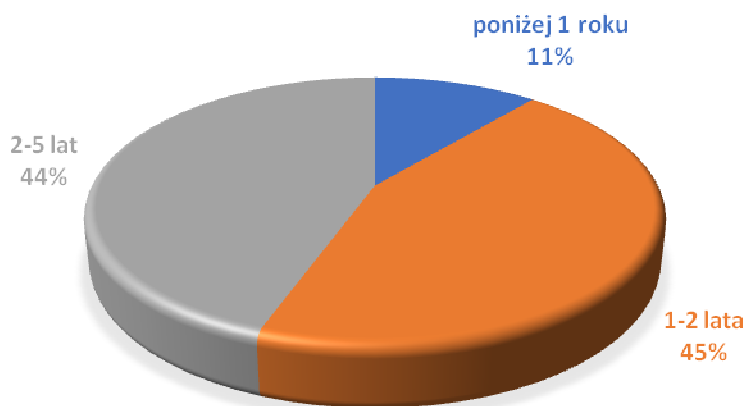
7% uczestników stanowiły kobiety, 23% - mężczyźni.

Wiek

Wykres nr 2. Rozkład wieku uczestników programu



8% uczestników programu to osoby w wieku poniżej 21 lat. 38% uczestników stanowiły osoby w wieku 22 lata, 23% osoby w wieku 23 lata i 31% osoby w wieku ponad 23 lata.

Doświadczenia zawodowe**Wykres nr 3. Doświadczenia zawodowe uczestników programu**

11% uczestników programu miało mniej niż 1 rok doświadczeń zawodowych, 45% zadeklarowało posiadanie 1-2 lata doświadczeń zawodowych, 44% 2-5 lat doświadczeń zawodowych.

Ocena wybranych aspektów programu

Uczestnicy programu zostali – po zakończeniu szkolenia - poproszeni o jego ocenę pod następującymi względami:

1. Ocena przydatności programu:

- dla rozwoju osobistego
- dla rozwoju zawodowego

Oceny od 1- zdecydowanie nieprzydatny do 5- zdecydowanie przydatny

2. Ocena zgodności wstępnych informacji dotyczących programu szkolenia z późniejszą jego realizacją

Oceny od 1- zdecydowanie nie do 5- zdecydowanie tak

3. Ocena kompetencji i przygotowania prowadzących:

Oceny od 1- bardzo słabe do 5- bardzo dobre

4. Ocena organizacji zajęć (wykorzystanie czasu, organizację aktywności):

Oceny od 1- zdecydowanie źle do 5- zdecydowanie dobrze

5. Czy program w poszczególnych modułach tematycznych był nudny czy ciekawy:

- trening interpersonalny
- blok warsztatowy
- wykłady

Oceny od 1- zdecydowanie nudny do 5-zdecydowanie ciekawy

6. Ocena czasu trwania programu w modułach tematycznych:

- trening interpersonalny
- blok warsztatowy
- wykłady

Oceny od 1- zdecydowanie za krótki, poprzez 3-w sam raz do 5-zdecydowanie za długi

7. Ocena wpływu wprowadzenia zajęć on-line na wartość programu

Oceny od 1- zdecydowanie zmniejszyło wartość programu, poprzez 3- nie wpłynęło na wartość programu do 5- zdecydowanie zwiększyło wartość programu

8. Który element Programu był najbardziej wartościowy dla uczestników:

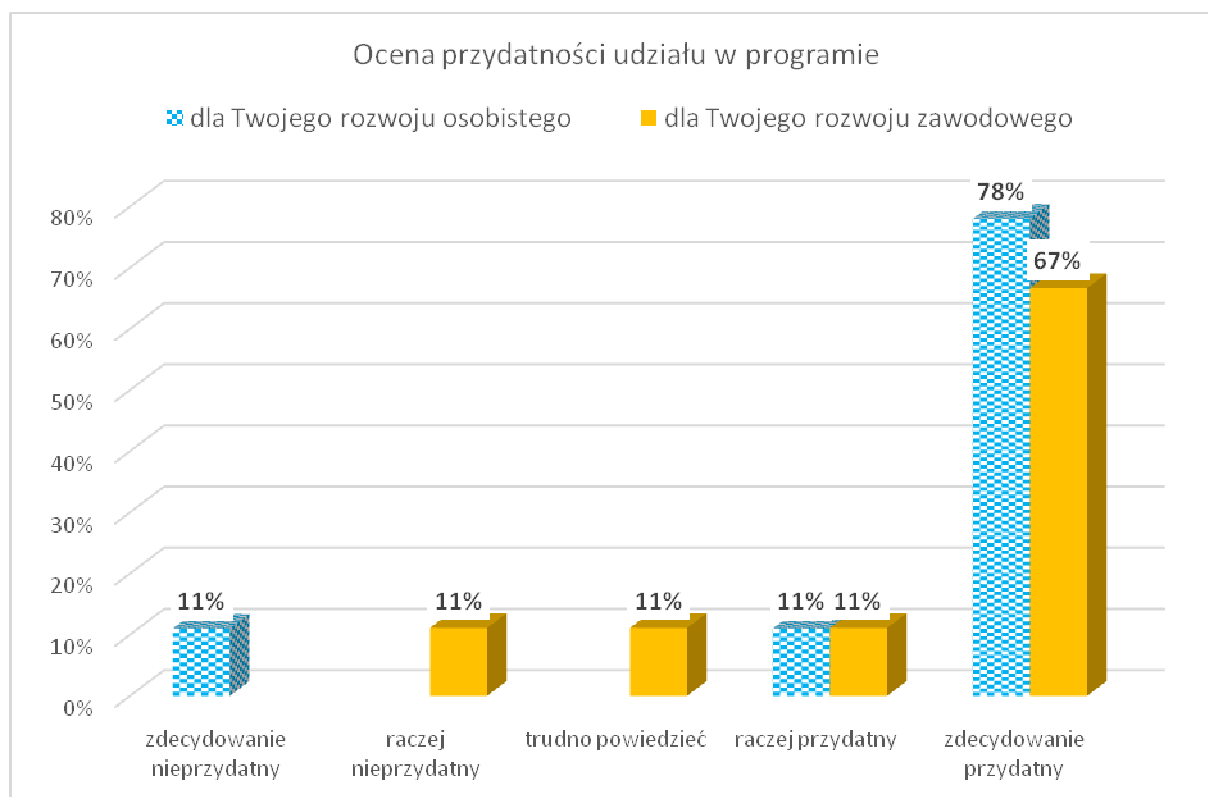
- trening interpersonalny
- blok wykładowy
- blok warsztatowo-ćwiczeniowy
- praca dyplomowa

Oceny od 1-najmniej wartościowy do 4-najbardziej wartościowy.

Poniżej prezentowane są wyniki odsetkowe odpowiedzi na poszczególne pytania.

Ocena przydatności programu

Wykres nr 4. Ocena przydatności programu

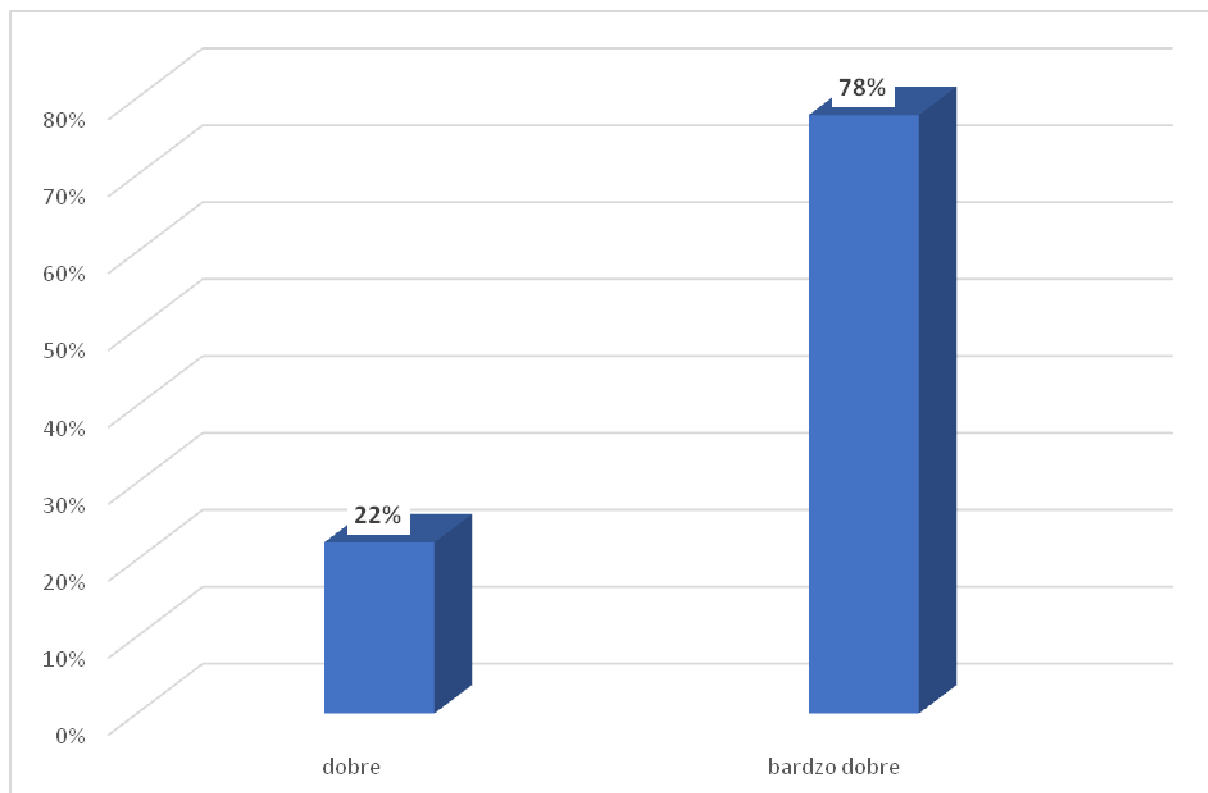


Udział w programie Studium Profilaktyki Uzależnień został przez większość uczestników oceniony jako przydatny zarówno dla ich rozwoju osobistego jak i rozwoju zawodowego.

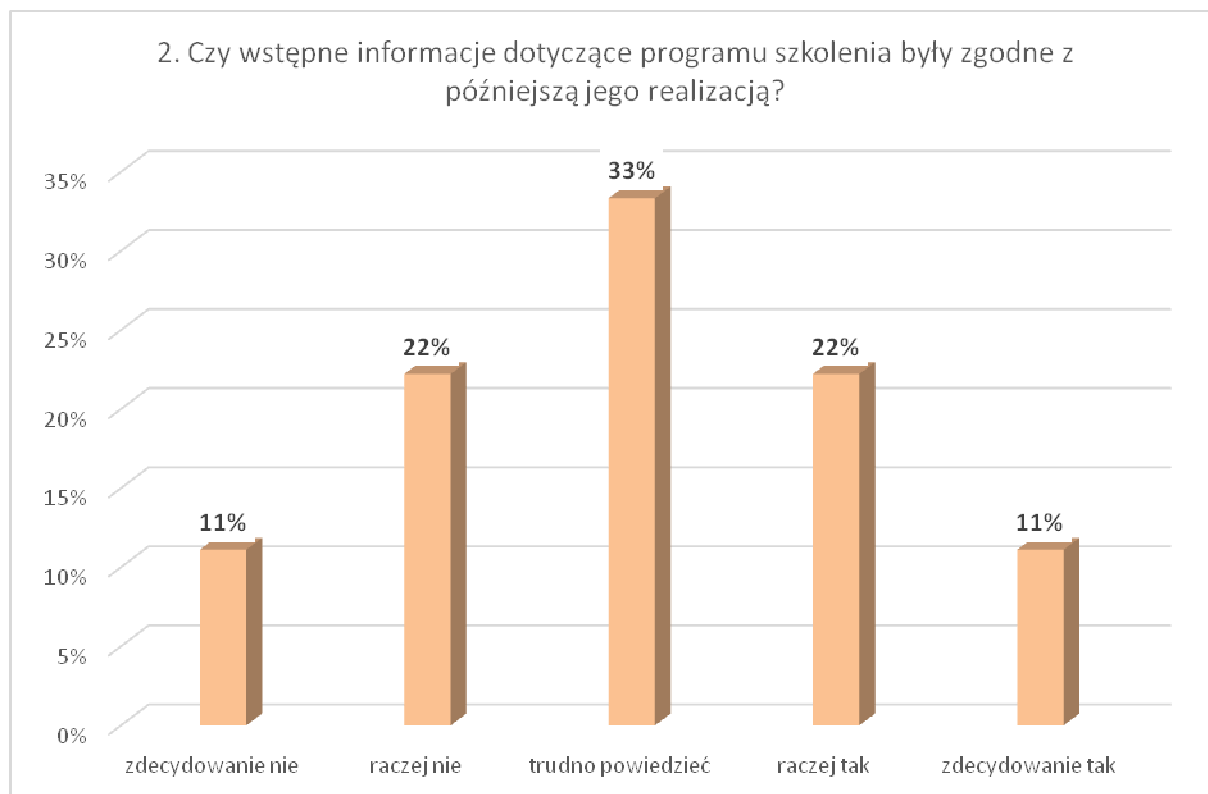
89% badanych stwierdziło, że udział w programie był dla nich przydatny w zakresie rozwoju osobistego (zdecydowanie przydatny – 78% i raczej przydatny 11%). 11% uznało udział w programie jako zdecydowanie nieprzydatny dla rozwoju osobistego.

78% uczestników jest zdania, że udział w programie był przydatny dla ich rozwoju zawodowego (zdecydowanie – 67% i raczej przydatny 11%). 11% nie potrafiło odpowiedzieć na pytanie, zdaniem pozostałych 11% udział w programie był raczej nieprzydatny dla ich rozwoju zawodowego.

Tak więc uczestnicy programu częściej uznawali, że udział w programie był przydatny dla ich rozwoju osobistego (91%) w porównaniu z rozwojem zawodowym (78%).

Ocena kompetencji i przygotowania zawodowego prowadzących program szkoleniowy**Wykres nr 5. Ocena przygotowania prowadzących**

Prowadzący szkolenie przez wszystkich uczestników zostali uznani za kompetentnych i przygotowanych zawodowo do prowadzenia programu (78% bardzo dobre przygotowanie, 22% raczej dobre przygotowanie).

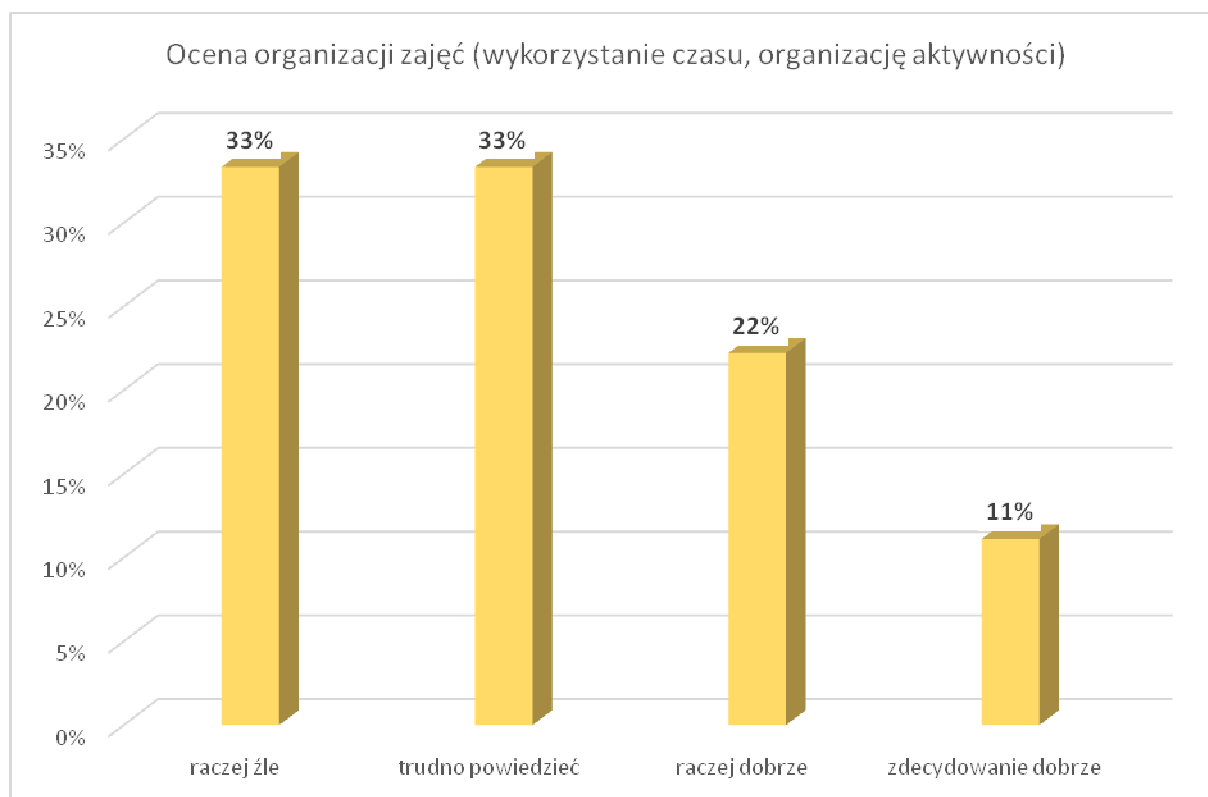
Czy wstępne informacje dotyczące programu szkolenia były zgodne z późniejszą jego realizacją?**Wykres nr 6. Ocena zgodności wstępnych informacji z późniejszą realizacją**

Uczestnicy programu byli podzieleni w odpowiedzi na pytanie Czy wstępne informacje dotyczące programu szkolenia były zgodne z późniejszą jego realizacją?

33% uznało, że wstępne informacje były zgodne z późniejszą realizacją programu (w tym 11% że zdecydowanie i 22% że były raczej zgodne).

Kolejne 33% nie potrafiło odpowiedzieć na pytanie.

Pozostałe 33% badanych stwierdziło, że wstępne informacje nie były zgodne z późniejszą realizacją programu (w tym 11% że zdecydowanie nie były zgodne i 22%, że raczej nie były zgodne).

Ocena organizacji zajęć (wykorzystanie czasu, organizację aktywności)**Wykres nr 7. Ocena organizacji zajęć**

Uczestnicy programu byli podzieleni w odpowiedzi na pytanie Jak oceniasz organizację zajęć (wykorzystanie czasu, organizację aktywności):

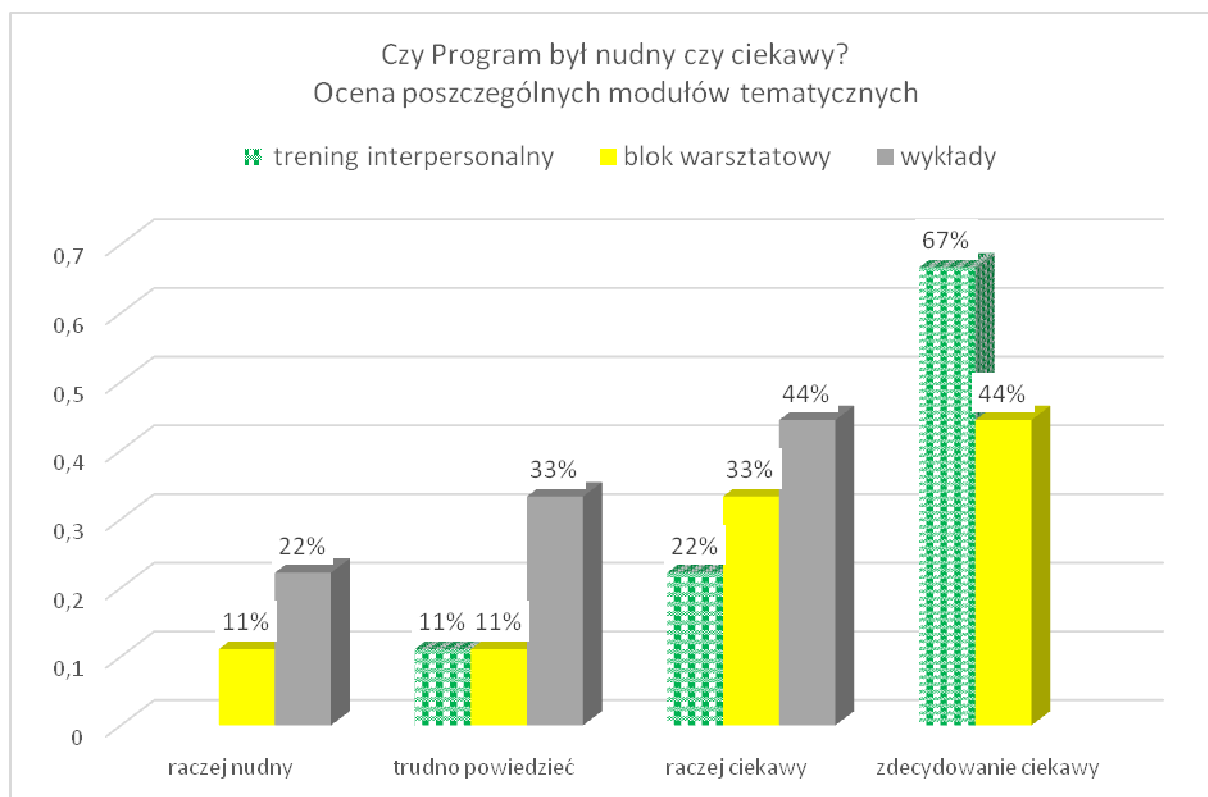
33% uznało, że organizacja zajęć była prawidłowa (11% zdecydowanie dobrych ocen, 22% ocen raczej dobrych).

33% badanych nie potrafiło odpowiedzieć na pytanie.

Pozostałe 33% badanych stwierdziło, że organizacja zajęć była raczej zła.

Zajęcia w poszczególnych modułach tematycznych – nudne czy ciekawe?

Wykres nr 8. Czy Program był nudny czy ciekawy?



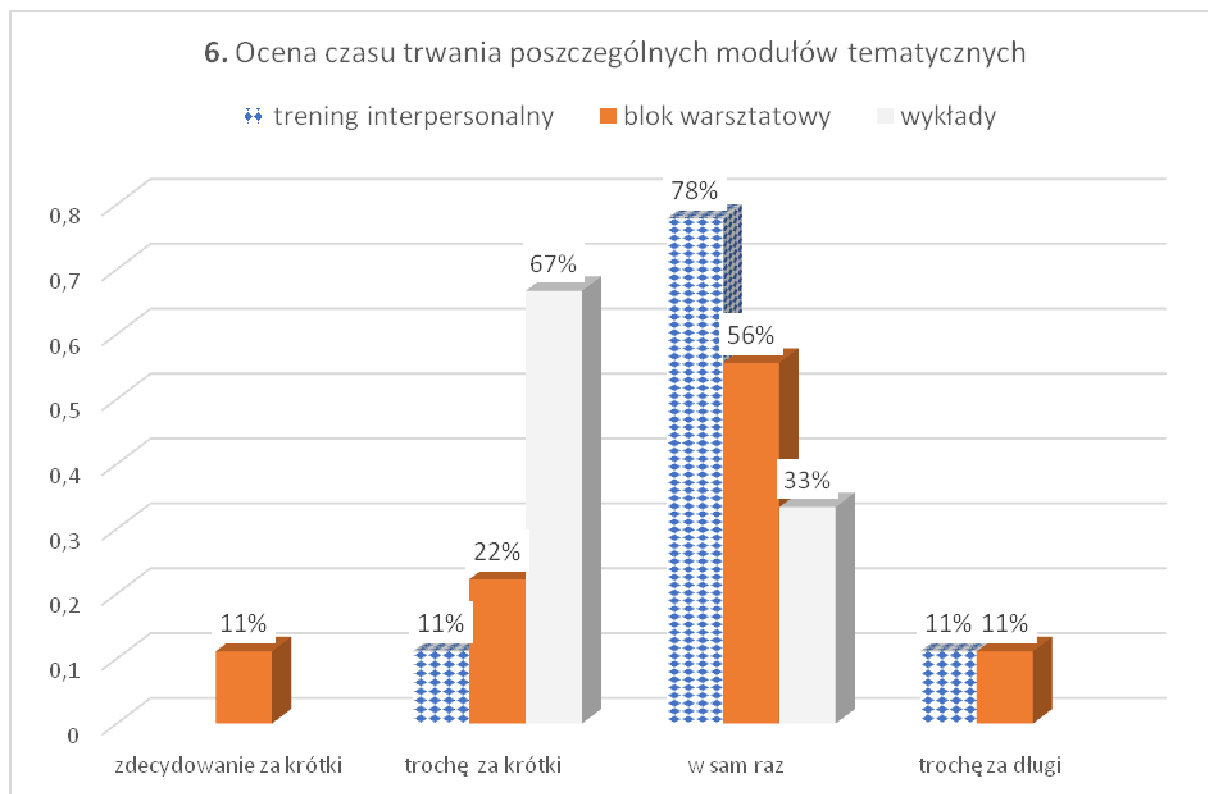
Jako ciekawy (89%) najczęściej oceniano trening interpersonalny (67% - jako zdecydowanie i 22% jako raczej ciekawy). 11% badanych nie potrafiło ocenić tego modułu.

77% uczestników uznało, że ciekawy był blok warsztatowy (44% ocen zdecydowanie ciekawy i 33% ocen raczej ciekawy). 11% nie potrafiło ocenić tego bloku, zdaniem 11% blok warsztatowy był raczej nudny.

44% badanych za raczej ciekawy uznało blok wykładowy. 33% nie potrafiło ocenić tego bloku, zdaniem 22% badanych blok wykładowy był raczej nudny.

Ocena czasu trwania programu w modułach tematycznych

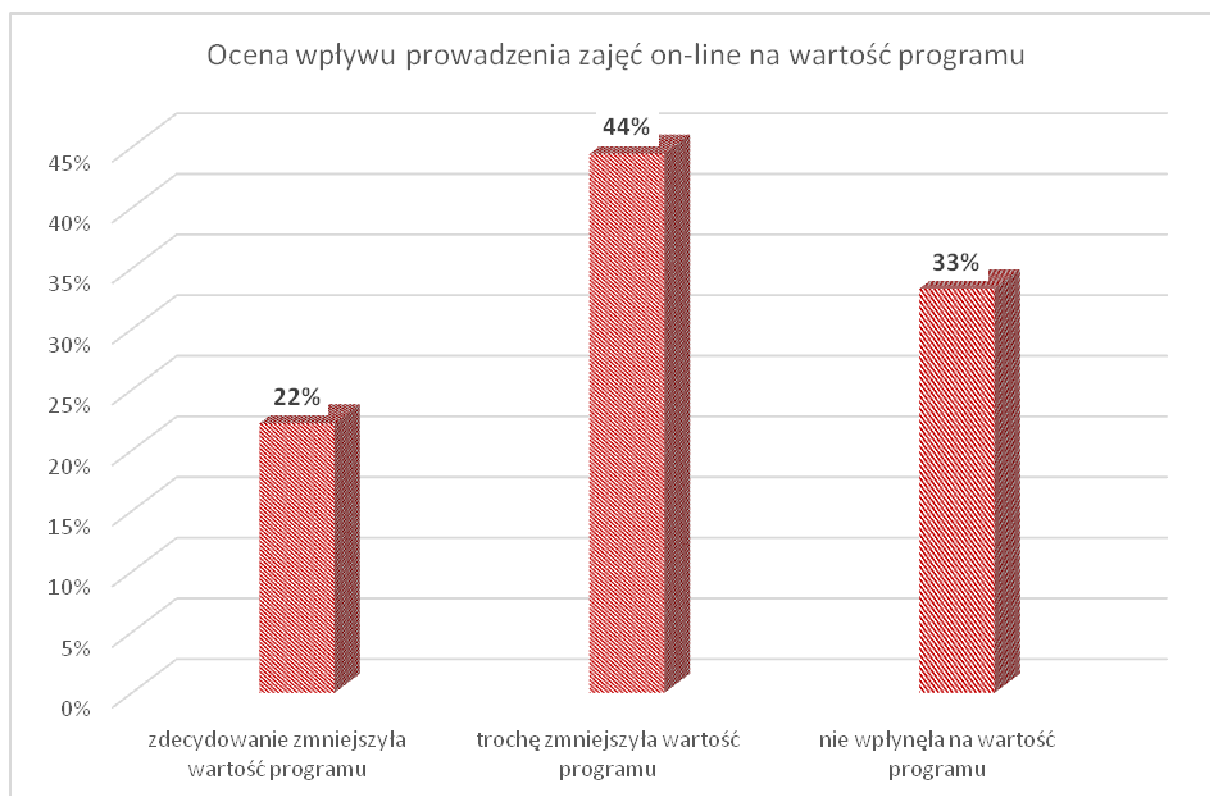
Wykres nr 9. Czas trwania programu



Najczęściej uznawano, że właściwą ilość czasu poświęcono na trening interpersonalny (78% badanych). Po 11% uczestników uznało, że trening interpersonalny był albo trochę za długi, albo trochę za krótki.

Czas trwania bloku warsztatowego za właściwy uznała ponad połowa uczestników (56%). Zdaniem 33% ten blok trwał za krótko (wg 11% zdecydowanie i wg 22% trochę za krótko), zdaniem 11% trochę za długo.

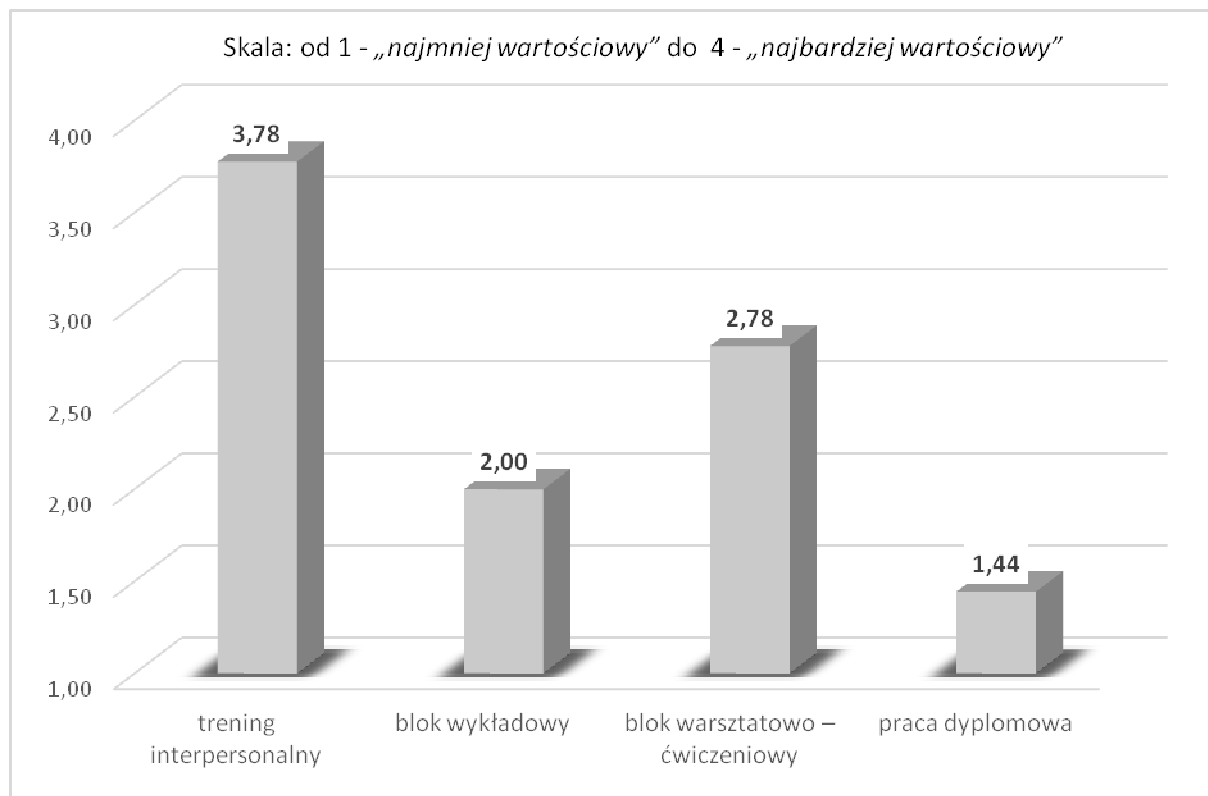
Najrzadziej uznawano za właściwy czas poświęcony na wykłady (33%). Aż dwie trzecie uczestników (67%) uznało, że blok wykładowy był trochę za krótki.

Ocena wpływu prowadzenia zajęć on-line na wartość programu**Wykres nr 10. Ocena wpływu prowadzenia zajęć on-line na wartość programu**

Ze względu na pandemię Covid-19 jedna sesja w programie została przeprowadzona wg metodyki sesji on-line (2 dni). Uczestnicy zostali zapytani o to, jak oceniają wpływ wprowadzenia zajęć on-line na wartość programu.

Tylko 33% uczestników uznało, że przeprowadzenie sesji metodą zdalną nie wpłynęło na wartość programu.

Zdaniem 66% przeprowadzenie zajęć on-line zmniejszyło wartość programu (zdecydowanie – 22% i zdaniem 44% trochę zmniejszyły wartość programu).

Który element Programu był najbardziej wartościowy dla uczestników**Wykres nr 11. Wybór najbardziej wartościowego elementu programu szkoleniowego**

Spośród czterech elementów programu

- trening interpersonalny
- blok wykładowy
- blok warsztatowo-ćwiczeniowy
- samodzielny wywiad psychologiczny

za najbardziej dla siebie wartościowy uczestnicy najwyżej ocenili trening interpersonalny (średnia ocena 3,78 punktu).

Na drugim miejscu uplasował się blok warsztatowo-ćwiczeniowy (średnia ocena 2,78 punktu).

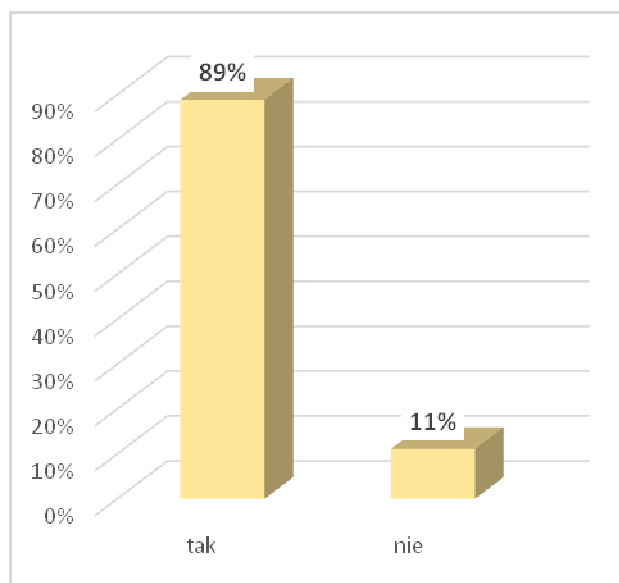
Na kolejnym miejscu znalazł się blok wykładowy ze średnią oceną 2,00 punktu.

Najniżej za najbardziej wartościowy element programu uznawano pracę dyplomową (średnia ocena 1,44 punktu).

Wykorzystanie wiedzy/umiejętności zdobytej (rozwiniętej) dzięki uczestnictwu w programie

Uczestnicy programu zostali zapytani, czy zastosowali już w praktyce wiedzę lub umiejętności zdobyte (rozwinięte) dzięki uczestnictwu w programie szkoleniowym.

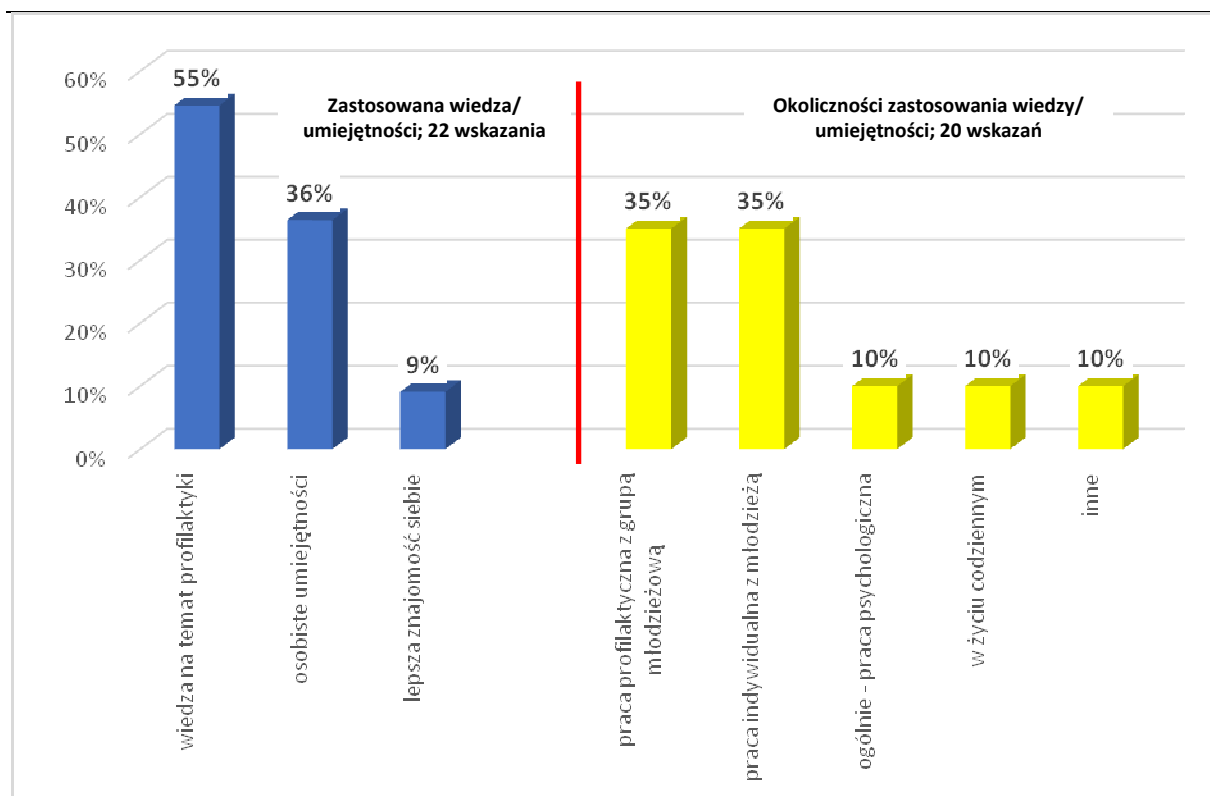
Wykres nr 12. Zastosowanie wiedzy/umiejętności w praktyce



89% uczestników programu przyznało, że stosowało już w praktyce wiedzę lub umiejętności zdobyte (rozwinięte) dzięki uczestnictwu w programie szkoleniowym.

Osoby, które przyznały, że stosowały już w praktyce wiedzę i umiejętności zdobyte (rozwinięte) dzięki uczestnictwu w programie zostały poproszone o określenie, jaką wiedzę lub umiejętności zastosowały i w jakich okolicznościach.

Wykres nr 13. Zastosowana wiedza/umiejętności; okoliczności



Jako zastosowana wiedza/umiejętności najczęściej (55% wskazań) podawano wiedzę na temat profilaktyki:

wiedza o procesie grupowym; wiedza na temat rozwoju; ćwiczenia integracyjne z treningu interpersonalnego; wiedza na temat czynników chroniących i ryzyka; wprowadzenie metod psychokorekcyjnych w pracy z młodzieżą; procesy grupowe; diagnoza procesu grupowego; rozszerzenie diagnoz w obszarach problemowych i zachowań ryzykownych; diagnozowanie problemu; wiedza na temat faz procesu grupowego; budowanie kontraktu i celów grupy; diagnoza funkcjonalna

36% wskazań dotyczyło osobistych umiejętności nabytych w trakcie programu:

umiejętności interpersonalne; umiejętność prowadzenia profilaktyki w szkołach; oddziaływania profilaktyczne; umiejętność porozumiewania się; analiza sytuacji społecznej klienta; umiejętność pracy psychokorekcyjnej z grupą młodzieżową; umiejętność analizy sytuacji; nabyte kompetencje społeczne.

9% wskazań koncentrowało się na polepszeniu znajomości siebie:

głębszy wgląd w siebie; lepsze rozpoznawanie własnych stanów emocjonalnych.

W odpowiedzi na pytanie w jakich okolicznościach była wykorzystywana wiedza/ umiejętności nabyta (rozwinęta) w ramach programu uczestnicy najczęściej wskazywali na dwa obszary swoich działań:

praca profilaktyczna z grupą młodzieżową (35% wskazań):

praca w placówce dla młodzieży; grupa wsparcia; w pracy z grupą młodzieży w ośrodku; prowadzenie młodzieżowej grupy wsparcia; w czasie prowadzenia grup psychokorekcyjnych; podczas prowadzenia grup wsparcia; podczas prowadzenia programu profilaktycznego dotyczącego uzależnień behawioralnych

oraz praca indywidualna z młodzieżą (także 35% wskazań):

terapia indywidualna dzieci i młodzieży; praca indywidualna z młodzieżą (gabinet); podczas konsultacji psychologicznych w ośrodku; konsultacje indywidualne w ośrodku; terapia indywidualna dzieci i młodzieży; praca z podopiecznym.

pozostałe wskazania (każde po 10%) dotyczyły:

ogólnie - pracy psychologicznej:

liczne sytuacje zawodowe; ogólnie praca psychologiczna

zastosowań w życiu codziennym:

życie codzienne

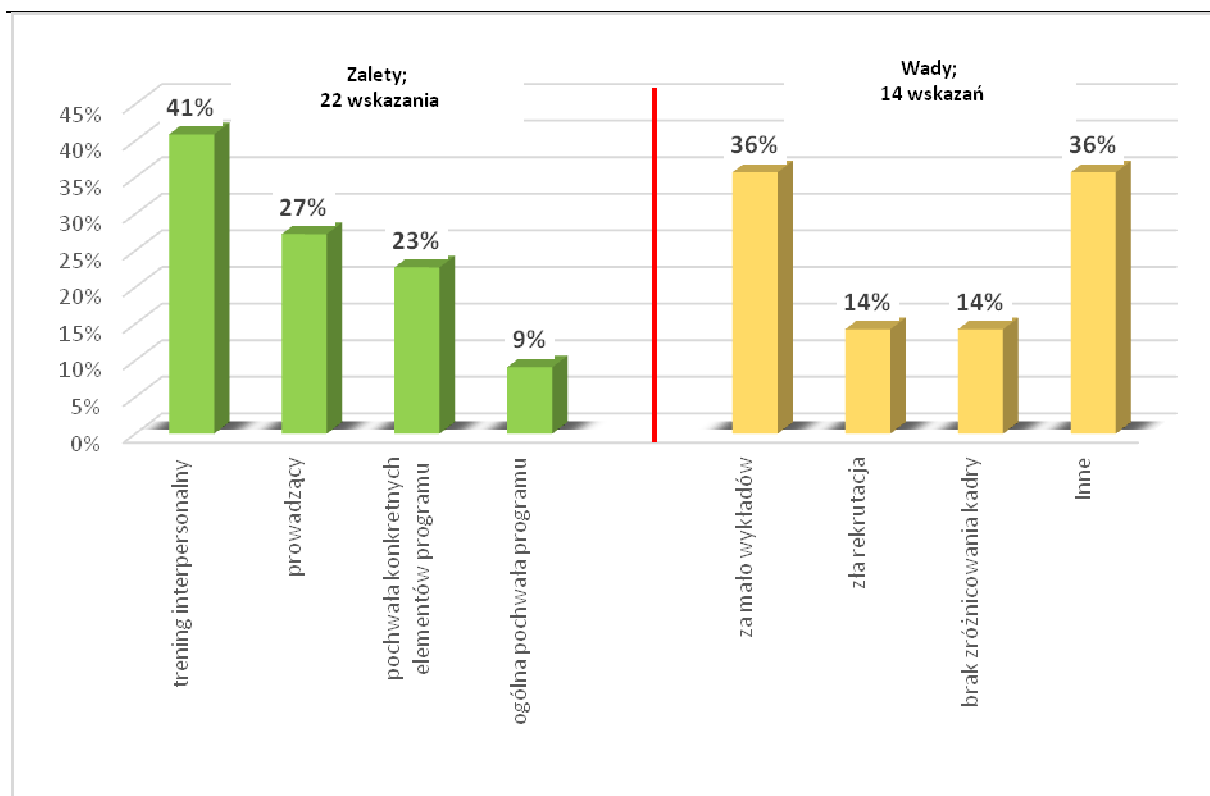
innych zastosowań:

podczas analizowania przeciwprzeniesienia i tym samym lepszego rozumienia relacji terapeutycznej; w rozwijaniu nowej wspólnoty.

Zalety i wady programu – wypowiedzi swobodne

Elementem Arkusza oceny programu były dwa pytania otwarte z prośbą o wpisanie mocnych stron programu oraz tego, co było błędne lub czego zabrakło w programie

Wykres nr 14. Zalety i wady programu



Najczęściej wskazywaną mocną stroną programu (41% wskazań) była obecność treningu interpersonalnego, związane z nim przeżycia i nabyte dzięki niemu umiejętności:

trening interpersonalny; doświadczenie procesu grupowego na sobie; praca na procesie - doświadczenie emocji; pogłębienie samoświadomości, wzrost umiejętności interpersonalnych; nauka przez doświadczenie; omawianie teorii w oparciu o nasze doświadczenia grupowe; nakierowanie na poprawę wglądu, empatii

Pochwała prowadzących objęła 27% wskazań:

bardzo dobre przygotowanie prowadzących, podążanie za grupą; zdecydowanie najmocniejszą stroną były osoby prowadzące, ich szeroka wiedza i doświadczenie wnosili wiele do szkolenia; kompetentna kadra; umiejętność prowadzących motywowania do dalszego rozwoju i poszerzania wiedzy; największą zaletą jest kadra praktyków prowadzących zajęcia; wykład z osobą z zewnątrz

23% wskazań chwaliło konkretne elementy programu:

analiza przypadków; filmy edukacyjne; dyskusje na temat pracy z grupami; nakierowanie na rozumienie trudności, z jakimi zgłaszają się podopieczni; dobrze pomyślany rozkład czasowy zajęć

Na ogólnej pochwiele programu koncentrowało się 9% wypowiedzi:

program ma mocną konstrukcję zarówno w kontekście podstaw teoretycznych z którymi się zapoznujemy jak i umiejętności praktycznych; jakość merytoryczna.

W odpowiedzi na pytanie Co było błędne lub czego zabrakło w Programie? najczęściej (36% wskazań) twierdzono, że program zawierał zbyt mało wykładów:

za mało wykładów; zbyt mało na temat uzależnień i środków psychoaktywnych; wykłady mogłyby być częściej; Za mało czasu na wykłady i teorię; bardziej rozdzieliłbym wykłady od innych elementów

14% wskazań koncentrowało się na uznaniu rekrutacji za źle przeprowadzoną ze względu na zróżnicowanie kompetencyjne uczestników:

źle przeprowadzona rekrutacja (uczestnicy wyraźnie różnią się oczekiwaniami i doświadczeniem zawodowym); sposób rekrutacji niejednorodna kompetencyjnie grupa

Także 14% wskazań dotyczyło braku zróżnicowania kadry prowadzącej program:

ta sama kadra do całości zajęć; wykłady powinny być prowadzone przez osoby z zewnątrz a nie trenerki

Pojedyncze wypowiedzi (w sumie 36% wskazań) dotyczyły różnych zagadnień:

za mało strukturalizacji zajęć podczas warsztatów;

[powinna być] lepsza technicznie jakość używanych materiałów filmowych;

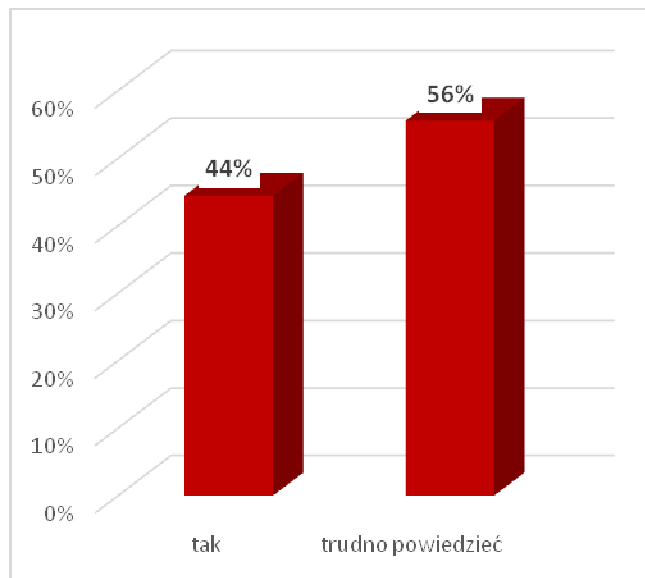
zajęcia on-line - trudno było się skupić;

brak wstępnej informacji na temat programu - struktury, form pracy podczas kolejnych zajęć;

za mało ćwiczeń związanych z doświadczaniem np. więcej wywiadów w parach, diagnozowanie, formułowanie problemów itp.

Deklaracja zarekomendowania programu

Wykres nr 15. Zarekomendowanie programu

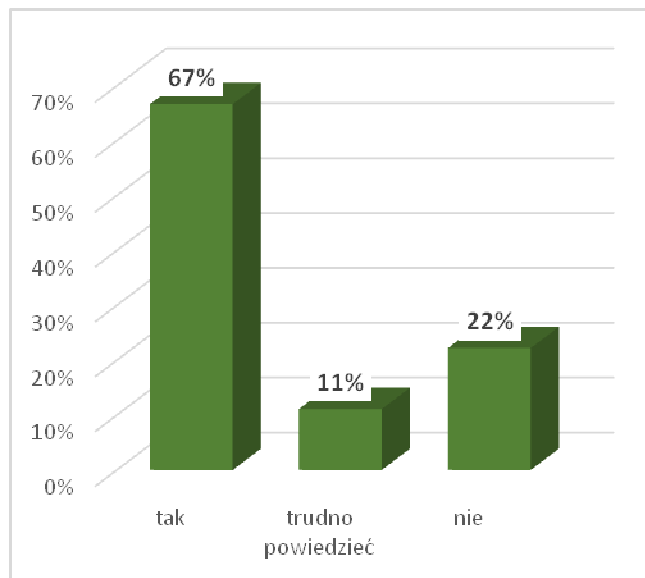


W odpowiedzi na pytanie Czy polecilibyś koledze/koleżance „po fachu” udział w tym programie szkoleniowym? 44% uczestników zadeklarowało taką gotowość.

56% uczestników nie potrafiło odpowiedzieć na pytanie.

Program jako impuls do rozwoju

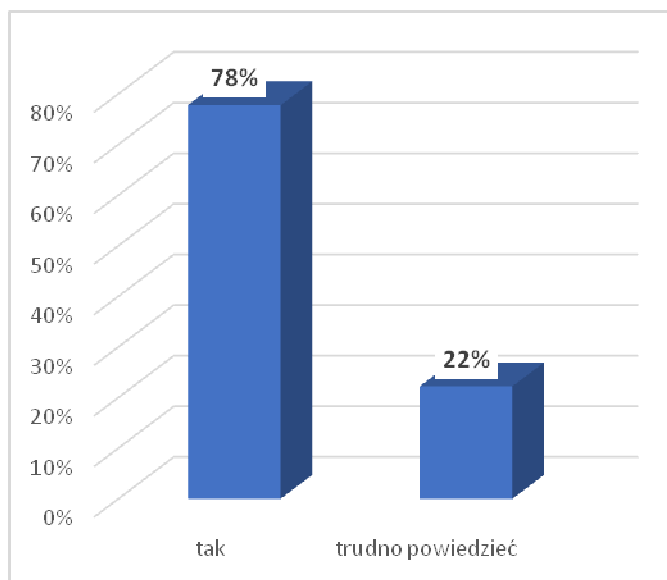
Wykres nr 16. Program jako impuls



Dla 67% uczestników program stał się impulsem do samodzielnego zdobywania wiedzy i umiejętności w obszarze profilaktyki uzależnień.

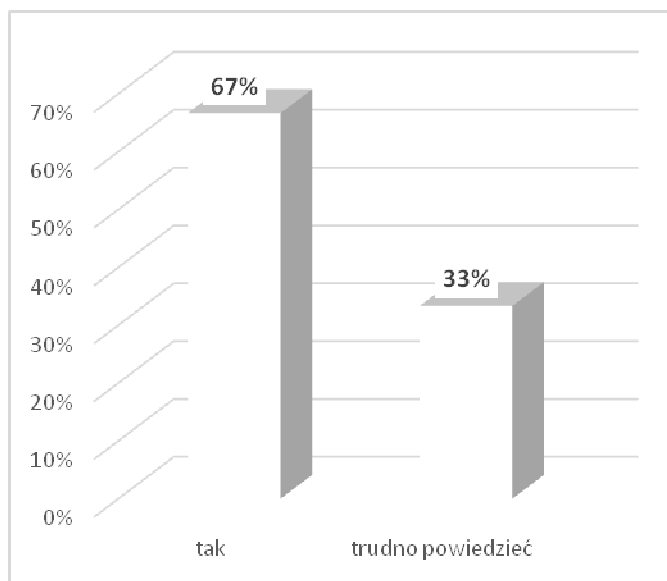
22% osób badanych uznało, że program nie motywuje ich do zdobywania wiedzy i umiejętności w obszarze profilaktyki uzależnień.

11% nie potrafiło odpowiedzieć na pytanie.

Zainteresowanie udziałem w programie rozszerzającym i pogłębiającym wiedzę i umiejętności na temat profilaktyki i terapii uzależnień**Wykres nr 17. Zainteresowanie udziałem w zaawansowanym programie na temat profilaktyki i terapii uzależnień**

78% uczestników byłoby zainteresowanych uczestnictwem w programie rozszerzającym i pogłębiającym wiedzę i umiejętności na temat profilaktyki i terapii uzależnień.

22% badanych nie byłoby zdecydowanych na uczestnictwo w takim programie, chociaż nie odmówili jednoznacznie (nie wybrali odpowiedzi „nie”).

Tygodniowy staż w placówce prowadzącej profilaktykę uzależnień jako element programu**Wykres nr 18. Zainteresowanie stażem**

W odpowiedzi na pytanie, Czy Twoim zdaniem elementem programu powinien być tygodniowy staż w placówce prowadzącej profilaktykę uzależnień? 67% uczestników stwierdziło, że tak – elementem programu powinien być taki staż.

33% badanych nie zajęło stanowiska w tej sprawie, jednak nikt nie wybrał odpowiedzi „nie”.

Zmiany w zakresie wiedzy i umiejętności spowodowane uczestnictwem w programie

Uczestnicy programu szkoleniowego *Studium Profilaktyki Uzależnień* oceniali swoją wiedzę i umiejętności dotyczące 14 obszarów w dwóch punktach czasowych:

- przed rozpoczęciem programu,
- po zakończeniu programu.

Oceniane obszary:

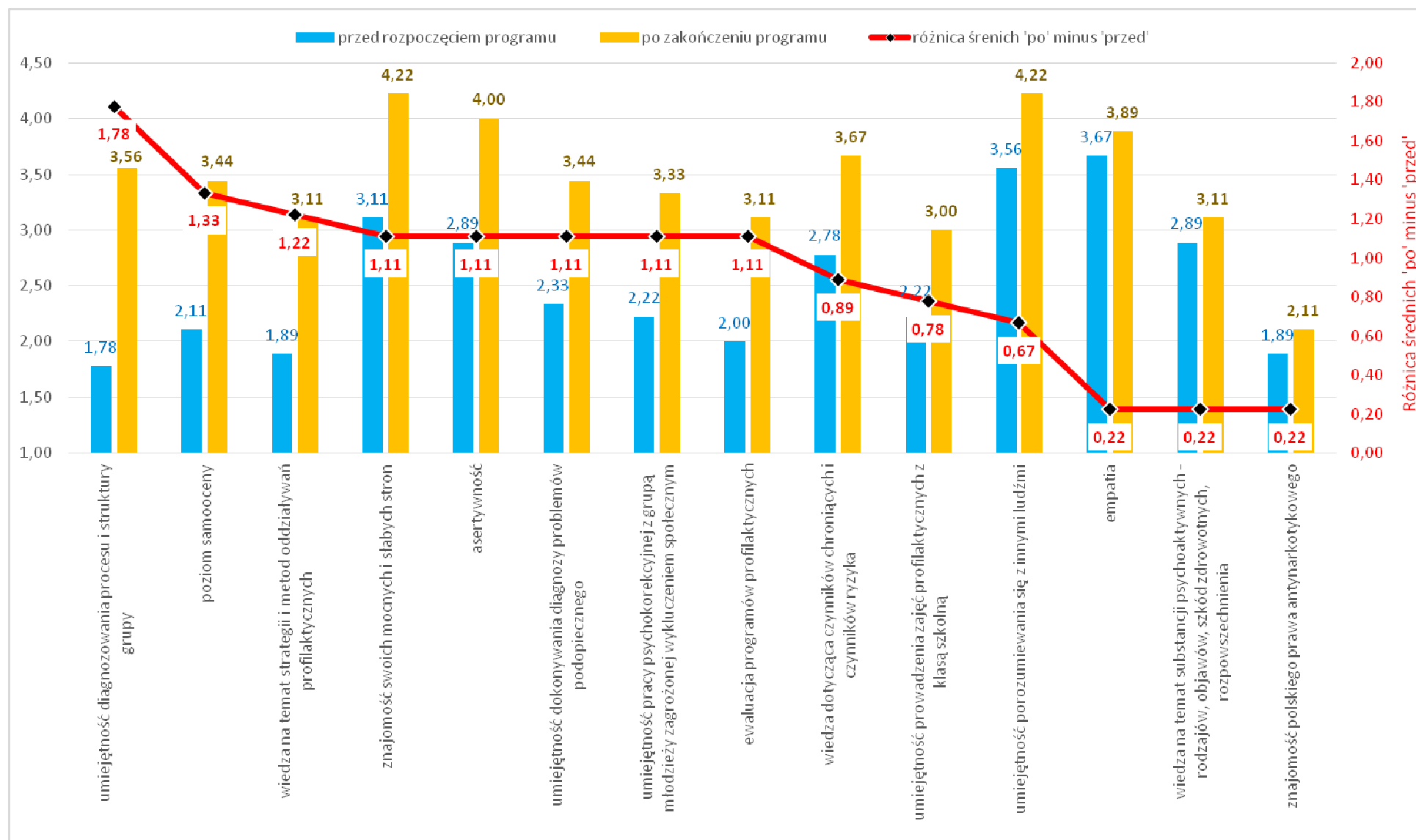
1. znajomość swoich mocnych i słabych stron
2. umiejętność porozumiewania się z innymi ludźmi
3. poziom samooceny
4. asertywność
5. empatia
6. umiejętność dokonywania diagnozy problemów podopiecznego
7. umiejętność diagnozowania procesu i struktury grupy
8. wiedza dotycząca czynników chroniących i czynników ryzyka
9. wiedza na temat strategii i metod oddziaływań profilaktycznych
10. umiejętność prowadzenia zajęć profilaktycznych z klasą szkolną
11. umiejętność pracy psychokorekcyjnej z grupą młodzieży zagrożonej wykluczeniem społecznym
12. ewaluacja programów profilaktycznych
13. wiedza na temat substancji psychoaktywnych - rodzajów, objawów, szkód zdrowotnych, rozpowszechnienia
14. znajomość polskiego prawa antynarkotykowego

Oceny dokonywane były na 5-stopniowej skali:

- | | |
|------------------------------|-------------------------------|
| 1 – zdecydowanie niska ocena | 4 – raczej wysoka ocena |
| 2 – raczej niska ocena | 5 – zdecydowanie wysoka ocena |
| 3 – średnia ocena | |

Policzono średnie ocen każdego obszaru branego pod uwagę, dla obu punktów czasowych. Wyniki przedstawia poniższy wykres.

Wykres nr 19. Zmiany w zakresie wiedzy i umiejętności



Wykres nr 19 prezentuje:

- średnią ocenę uczestników w zakresie każdego z 14 branych pod uwagę wymiarów diagnozującą stan przed rozpoczęciem programu,
- średnią ocenę diagnozującą stan – w zakresie każdego obszaru – po zakończeniu programu,
- różnicę średnich: stan po zakończeniu programu minus stan przed rozpoczęciem programu.

Wykres jest uporządkowany ze względu na wielkość różnic średnich „po” minus „przed”.

W zakresie każdego branego pod uwagę obszaru wiedzy i umiejętności uczestnicy programu *Studium Profilaktyki Uzależnień* zarejestrowali poprawę w wysokości mieszczącej się w przedziale (0,22 punktu – 1,78 punktu). Poprawa w 10 diagnozowanych obszarach jest istotna statystycznie na poziomie nie niższym niż $p.i.<0,02$. W czterech pozostałych obszarach różnice nie osiągały poziomu istotności statystycznej.

Najwyższy przyrost wiedzy (1,78 punktu) uczestnicy zanotowali na wymiarze *Umiejętność diagnozowania procesu i struktury grupy*. Średnia ocena poziomu umiejętności w tym zakresie przed rozpoczęciem programu wynosiła 1,78 punktu, po zakończeniu programu osiągnęła wartość 3,56 punktu, $p.i.<0,001$.

Samoocena uczestników wzrosła średnio o 1,33 punktu. Średnia samoocena przed rozpoczęciem programu wynosiła 2,11 punktu, po zakończeniu programu osiągnęła wartość 3,44 punktu, $p.i.<0,007$.

Wiedza na temat strategii i metod profilaktycznych wzrosła o 1,22 punktu. Średni poziom początkowy wynosił 1,89 punktu. Poziom końcowy osiągnął wartość 3,11 punktu, $p.i.<0,005$.

Wzrost o średnio 1,11 punktu zanotowano w 5 obszarach:

w obszarze *Znajomości swoich mocnych i słabych stron*. Wstępnie uczestnicy ocenili swoją wiedzę w tym zakresie na średnio 3,11 punktu, po zakończeniu programu na 4,22 punktu, $p.i.<0,001$,

odnośnie *Asertywności*. Średnia ocena przed rozpoczęciem programu wynosiła 2,89 punktu, po zakończeniu programu osiągnęła wartość 4,00 punkty, $p.i.<0,007$,

w obszarze *Umiejętności dokonywania diagnozy problemów podopiecznego*. Wstępna ocena to 2,33 punktu, końcowa 3,44 punktu, $p.i.<0,001$,

Umiejętności pracy z grupą młodzieży zagrożonej. Średnia ocena poziomu umiejętności w tym zakresie przed rozpoczęciem programu wynosiła 2,22 punktu, po zakończeniu programu osiągnęła wartość 3,33 punktu, $p.i.<0,013$,

Ewaluacji programów profilaktycznych. Wstępna ocena wynosiła 2,00 punkty, końcowa 3,11 punktu, $p.i.<0,007$.

Przyrost w zakresie *Wiedzy dotyczącej czynników chroniących i ryzyka* wyniósł 0,89 punktu. Średnia ocena wstępnego poziomu wynosiła 2,78 punktu. Ocena końcowa wzrosła do poziomu 3,67 punktu, $p.i. < 0,009$.

Przyrost *Umiejętności porozumiewania się z innymi ludźmi* wyniósł 0,67 punktu. Średnia ocena wstępnego poziomu wynosiła 3,56 punktu. Ocena końcowa wzrosła do poziomu 4,22 punktu, $p.i. < 0,022$.

Różnice między oceną po minus przed na pozostałych 4 wymiarach nie osiągnęły poziomu istotności statystycznej.

Przyrost *Umiejętności prowadzenia zajęć profilaktycznych z klasą szkolną* wyniósł 0,78 punktu. Średnia ocena wstępnego poziomu wynosiła 2,22 punktu. Ocena końcowa wzrosła do poziomu 3,00 punktów, jednak poziom istotności różnicy wyniósł 0,174 i był nieistotny,

Przyrost na pozostałych 3 wymiarach wyniósł 0,22 punktu i także był nieistotny statystycznie:

średnia ocena *Empatii* przed rozpoczęciem programu wynosiła 3,67 punktu, po zakończeniu programu osiągnęła wartość 3,89 punktu,

średnia ocena wstępnego poziomu *Wiedzy na temat substancji psychoaktywnych - rodzajów, objawów, szkód zdrowotnych, rozpowszechnienia* wynosiła 2,89 punktu. Ocena końcowa wzrosła do poziomu 3,11 punktu,

średnia ocena *Znajomości polskiego prawa antynarkotykowego* przed rozpoczęciem programu wynosiła 1,89 punktu, po zakończeniu wzrosła do 2,11 punktu.

Średnia początkowych ocen na wszystkich analizowanych wymiarach wynosi 2,52 punktu, a więc w przedziale między *raczej niską* a *średnią oceną*. Średnia końcowa wszystkich ocen wynosi 3,44 punktu, a więc mieści się w przedziale *średnia ocena – raczej wysoka ocena*.

Przeprowadzona została dodatkowa analiza – policzono odsetki osób, które na poszczególnych wymiarach wykazały poprawę między oszacowaniem dotyczącym punktu przed programem a oszacowaniem dotyczącym punktu po programie. Czyli policzono odsetki osób, których ocena dotycząca pomiaru „po” była wyższa niż ocena dotycząca pomiaru „przed”. Wyniki przedstawia wykres na następnej stronie.

Uczestnicy najczęściej rejestrowali poprawę funkcjonowania na 2 wymiarach (po 89% osób):

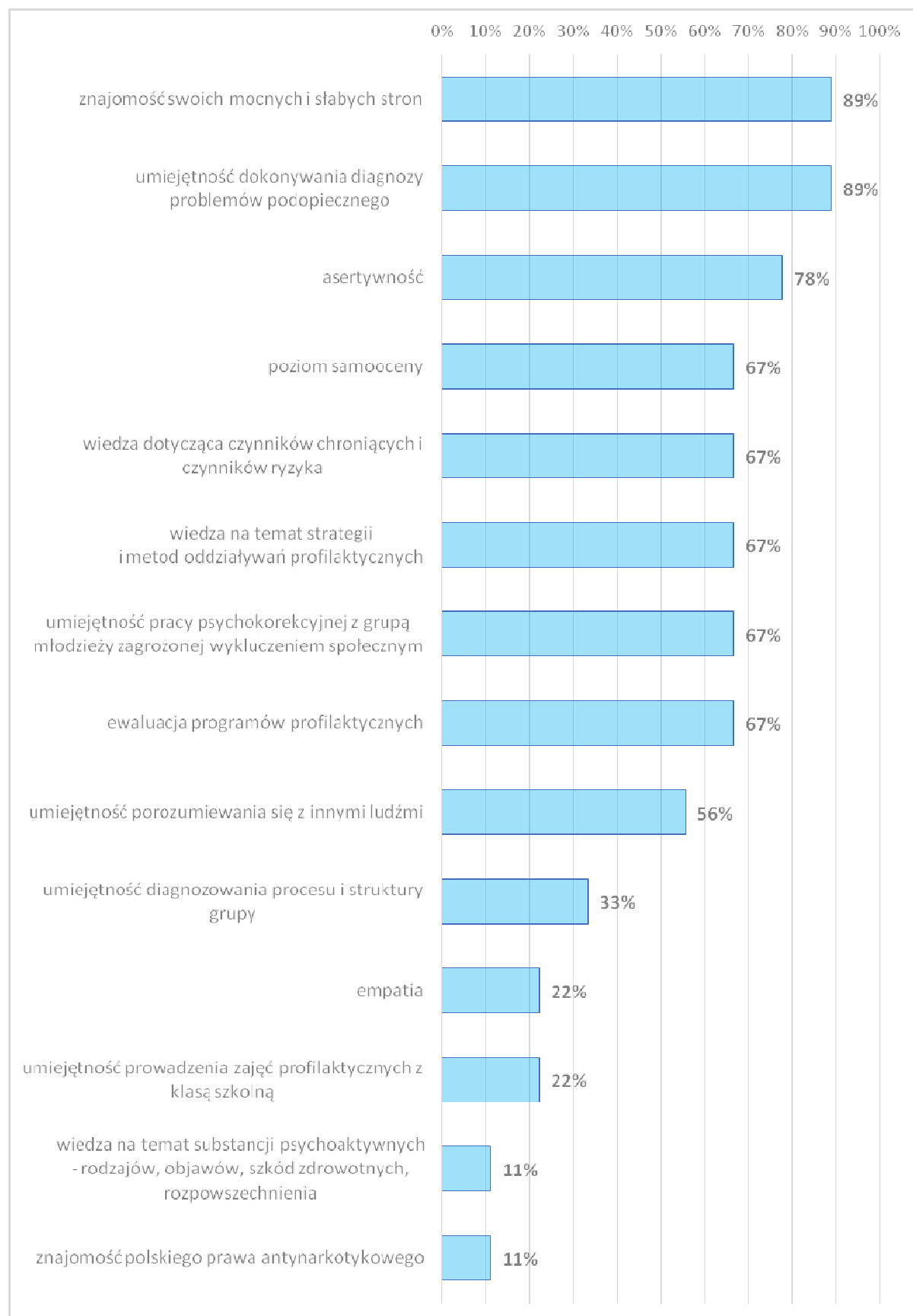
- znajomość swoich mocnych i słabych stron,
- umiejętność dokonywania diagnozy problemów podopiecznego.

78% osób zarejestrowało poprawę asertywności.

Po 67% osób poprawiło:

- poziom samooceny,

Wykres nr 20. Odsetki osób rejestrujących poprawę na poszczególnych ocenianych wymiarach



- wiedzę dotyczącą czynników chroniących i czynników ryzyka,
- wiedzę na temat strategii i metod oddziaływań profilaktycznych,
- umiejętność pracy psychokorekcyjnej z grupą młodzieży zagrożonej wykluczeniem społecznym,
- wiedzę na temat ewaluacji programów profilaktycznych.

56% uczestników zwiększyło umiejętność porozumiewania się z innymi ludźmi.

33% - umiejętność diagnozowania procesu i struktury grupy.

Po 22% uczestników zarejestrowało

- poprawę empatii,
- polepszenie umiejętności prowadzenia zajęć profilaktycznych z klasą szkolną.

Tylko po 11% uczestników zwiększyło:

- wiedzę na temat substancji psychoaktywnych - rodzajów, objawów, szkód zdrowotnych, rozpowszechnienia,
- znajomość polskiego prawa antynarkotykowego.

Dane z badań jakościowych

Ewaluacja programu szkoleniowego Studium Profilaktyki Uzależnień

Kraków 6.12.2021

Dyskusja FGI

Doświadczenia zawodowe uczestników programu

Większość osób uczestniczących w programie ma już za sobą doświadczenia zawodowe, w trakcie realizacji programu pracuje w różnych miejscach prowadzących działania psychokorekcyjne.

...od dawna prowadzę grupy, warsztaty, zajęcia indywidualne i programy w szkołach; mam dobrą merytoryczną wiedzę, jeżeli chodzi o pracę indywidualną...

Pracuje w placówce dla dzieci autystycznych, ale szukam pracy związanej z profilaktyką i resocjalizacją...

pracuję indywidualnie w gabinetach, ale również prowadzę warsztaty w szkołach

Teraz pracuję jako asystent psychoterapeuty, na recepcji i jestem opiekunem dziecka z ADHD...

Dla mnie była to okazja rozwoju, więc skorzystałam. Na co dzień pracuję w ośrodku i przedszkolu terapeutycznym...

Dzisiaj prowadzę grupy terapeutyczne w Fundacji i jestem psychologiem szkolnym...

Źródła motywacji do uczestnictwa w programie

Podstawową motywacją do uczestnictwa w programie SPU była chęć zwiększenia kompetencji zawodowych, w szczególności umiejętności praktycznych i pracy z grupą psychokorekcyjną.

...uznałem, że to jest super możliwość do przyjrzenia się swojej pracy. Natomiast głównie chciałem podszkolić proces grupowy...

...mam dobrą merytoryczną wiedzę, jeżeli chodzi o pracę indywidualną, ale nie grupową, dlatego chciałam to pogłębić...

Chciałabym kiedyś bardziej pracować grupowo, poza tym temat profilaktyki jest coraz bardziej potrzebny, szczególnie w dzisiejszych czasach...

W momencie kiedy zaczęłam pracować w obszarze pomocy społecznej, to z czym się spotykałam to były skutki uzależnień, ryzykownych zachowań. Po przejściu szkolenia z uzależnień behawioralnych, zdecydowałam się na szkolenie z profilaktyki, dzięki któremu mogłam zrozumieć podstawy tej pracy...

Tematyka zajęć była dla mnie interesująca, ponieważ kończyłem kierunek związany z profilaktyką...

Byłam na wolontariacie w fundacji, a z racji tego, że to było szkolenie wewnętrzne, uznałam za stosowne pogłębienie wiedzy...

...na początku mojej współpracy z ośrodkiem byłam na 4 roku studiów i brakowało mi doświadczenia praktycznego. Uznałam szkolenie za możliwość poszerzenia kompetencji zawodowych...

Ocena treningu interpersonalnego

Program składał się z 4 elementów: treningu interpersonalnego, warsztatów, wykładów i opracowania pracy dyplomowej. W Arkuszu oceny trening interpersonalny został uznany za najbardziej atrakcyjny moduł.

Trening interpersonalny był spostrzegany przez uczestników jako istotny element ich rozwoju osobistego. Pozwolił na poszerzenie wglądu, dokonanie diagnozy umiejętności interpersonalnych, identyfikacji braków w funkcjonowaniu w roli terapeuty/profilaktyka. Podkreślano, że osobisty udział w treningu umożliwił poznanie „na sobie” procesu grupowego, co umożliwiło lepsze zrozumienie go. Istotnym czynnikiem było przeżywanie autentycznych emocji. Wskazywano, że trening był trudnym przeżyciem, frustrującym doświadczeniem, jednak uznawanym za cenne doświadczenie.

...umożliwił mi zredefiniowanie umiejętności interpersonalnych, zastanowienie się, co mogę poprawić podczas mojej pracy z pacjentem...

...trening jest również przestrzenią rozwoju osobistego, narzędziem terapeutycznym...

Dla mnie było to doświadczenie ważne na dwóch poziomach. Po pierwsze to było ciekawe doświadczenie „wglądowe”, motywujące do dalszego rozwoju i poszerzania kompetencji. Po drugie, oglądanie całego procesu z zewnątrz. Dzięki temu zrozumiałam, o co chodzi w tej metodzie, jaki jest jej przebieg i co się dzieje na każdym etapie. Ciekawe było to, jak reakcja grupy wpływa na mnie...

Stworzyliśmy „żywy materiał” składający się z naszych emocji i doświadczeń, z których korzystaliśmy później. Miało to ogromne przełożenie na moją pracę w ośrodku...

Dla mnie ciekawym doświadczeniem było obserwowanie siebie pod napięciem, jak ja się zachowuję, gdy w grupie uwalnia się niepokój. To było bardzo dobre...

Podczas całego procesu było mi ciężko, czułem się sfrustrowany, ale finalnie tak - uznaję to za pozytywne doświadczenie...

Przez ¾ treningu interpersonalnego chciałam wyjechać, ale sam koniec był świetny, bardzo rozwijający. Zrozumiałam dynamikę grupy jako grupy, a nie sumy doświadczeń indywidualnych. Ostatecznie uważam to doświadczenie za pozytywne i wzbogacające, ale również bardzo trudne...

Według mnie nie da się zrozumieć, czym to jest, dopóki samemu się tego nie doświadczy. Przez wiele lat prowadziłem zajęcia grupowe, opanowałem wiedzę teoretyczną, ale dopiero po szkoleniu zrozumiałem, że grupa to oddzielny twór, niezależny/współzależny od uczestników...

Powszechnie uznano, że 7 dni poświęconych w programie na trening interpersonalny to właściwa ilość czasu.

Dla mnie ta ilość godzin była odpowiednia...

Dla mnie w sam raz. Później brałam udział w innych treningach interpersonalnych, które trwały po 3 dni, ale moim zdaniem potrzebne jest więcej czasu na otworzenie się, tak jak było tutaj...

Podkreślano jednak, że elementy treningu przewijały się podczas całego programu (w części warsztatowo-ćwiczeniowej) i że dzięki temu można uznać, że czas na trening był właściwy.

Gdyby odciąć element szkoleniowy od innych rzeczy to nie byłby to wystarczający czas. Bardzo dobrze, że to się przeplatało ze sobą...

Przez całe szkolenie wracaliśmy do początkowych elementów. Trening rozpoczął proces, którego nie dało się później wyłączyć...

Jeżeli bierzemy pod uwagę, że trening będzie się przewijać przez cały czas, poza jednym tygodniem, to tak, było wystarczająco dużo czasu...

Trudnym elementem programu był fakt, że prowadzącymi były znaczące osoby z 2 ośrodków Fundacji Praesterno. Ta część uczestników, która odbywała staże w Fundacji zgłaszała niewygodę tej sytuacji – kontaktu z prowadzącymi w podwójnej roli: jako osoby uczestniczące w programie i jednocześnie stażujące w ośrodkach Fundacji.

Trudne było to, że trenerki są z Fundacji, przez co nie mogłam być w pełni otwarta, ponieważ był przepływ informacji pomiędzy ośrodkami...

Moją trenerką była moja szefowa, to było bardzo trudne. Pracuje w Fundacji 7 lat, mocno się z nią identyfikuje. Miałem poczucie, że nie powinienem mówić pewnych rzeczy i nie mogłem czuć się swobodnie...

Wszystko dla mnie było super, ale rozumiem sytuację, w której mój przełożony prowadzi trening – również byłabym zakłopotana...

Jednocześnie uczestnicy wyrażali bardzo wysoką ocenę kompetencji trenerek, ich przygotowania zawodowego

Ja wcześniej nie miałam kontaktu ani z uczestnikami, ani z prowadzącymi. Muszę zaznaczyć, że rytm i tempo zajęć było dobrze dobierane, w zależności od dynamiki zajęć. Prowadzące trzymały wszystko pod kontrolą...

Ja również byłam z zewnątrz, dzięki czemu od każdej prowadzącej zdobyłam różne kompetencje i doświadczenie...

Kompetencje tych osób były bardzo wysokie, bez dwóch zdań...

Ja inaczej patrzę na tę sytuację. Miałam bardzo dobre doświadczenia z prowadzącymi, które były doskonale przygotowane, zaangażowane i czułam się bezpiecznie...

Wszystko było OK...

W trakcie programu nastąpiła czasowa zmiana prowadzących. To doświadczenie zostało ambivalentnie przyjęte przez grupę. Wzbudziło w trakcie trwania programu opór, jednak z czasem uczestnicy zaakceptowali zmiany.

Dla mnie bardzo wnoszące, bardzo pozytywna zmiana...

Ja na początku czułam odwrotnie. Myślałam, że po stracie pierwszej prowadzącej, nie odnajdę się, miałam poczucie straty. Natomiast finalnie, było to cenne doświadczenie...

Miałam tak samo. Czułam się, że otworzyłam się przed pierwszą trenerką i bałam się czy przyjmę nową prowadzącą, ale wszystko zadziało...

Mi jest trudno jednoznacznie to ocenić. Miałam wrażenie, że przy pierwszej parze prowadzących było duże napięcie, więc cieszyłam się ze zmiany prowadzących. Kiedy dołączyła nowa trenerka, grupa była w „oporze” i nie wiedziałam, czy to się uda. Ola była niesamowita, bardzo kompetentna i wykwalifikowana. Niesamowite, że tak mocno się związała z grupą, pomimo braku obecności w najważniejszych momentach. Natomiast nie rozumiem, dlaczego pierwsza prowadząca odeszła, nie mówiąc dlaczego...

Mi bardzo pomogła zmiana prowadzącej. To, że pojawiła się Ola, bardzo ułatwiło przejście przez ten trudny okres...

Ola przyszła trochę jak superwizor z zewnątrz. Dzięki temu, że nie była obecna przy emocjonalnych wydarzeniach, tylko słyszała je z naszych opowieści, sprawozdań, potrafiła powiedzieć na jakim jesteśmy „metapoziomie” ...

Ocena bloku warsztatowo-ćwiczeniowego

Uczestnicy nie rozróżniali wyraźnie bloku treningowego i warsztatowego. Kłopot z rozróżnieniem wynikał z tego, że były te same prowadzące i dynamika grupy cały czas działała.

Dla mnie to jest trudne do rozróżnienia, wszystko mi się zlewa. Nie potrafię powiedzieć czym to się różni...

Dużym ułatwieniem byłoby wprowadzenie innych prowadzących do treningów i innych do warsztatów. Cały czas to się przeplatało ze sobą...

Na poziomie poznawczym widzę różnicę, ale emocjonalnie gubiłem się, wszystko było ze sobą mieszane...

W trakcie dyskusji grupa uzgodniła, że kryterium rozróżniającym trening i warsztat jest przedmiot koncentracji: jeśli praca dotyczy uczestnika, jest to element treningu, jeśli aktywność uczestnika/grupy wynika z ćwiczenia umiejętności wprowadzanej instrukcją, lub ilustrującą omawianą teorię, to jest to element warsztatowy.

Ja potrafiłam rozróżnić, kiedy pracowałam na sobie - na procesie grupowym, a kiedy bierzemy na warsztat jakąś umiejętność, teorię i przerabiamy to w ćwiczeniach. Choć jak teraz sobie przypominam, to miałam trudność momentami, że elementy pracy na sobie przewijały się, ale to wszystko było naturalne...

Uczestnicy nie byli zgodni, czy właściwie dobrano proporcje czasu między treningiem a warsztatem. Część optowała za przedłużeniem treningu, kosztem warsztatu, część wołałaby dłuższy warsztat.

Więcej czasu poświęciłabym treningowi...

Dla mnie była za mało czasu na część warsztatową...

Pojawiła się propozycja kompromisowa:

...można by nie zwiększać ilości czasu, tylko przyspieszyć proces. Było trochę „rozwleczone” tempo...

Ocena bloku wykładowego

rażono szereg zastrzeżeń wobec modułu wykładowego. Uznano, że było za mało wykładów, że powinny prowadzić wykłady inne osoby, a nie trenerki prowadzące trening i warsztaty. Uznano, że niepotrzebnie wprowadzano nową wiedzę w formie dyskusji. Uczestnicy woleliby bardziej tradycyjne wykłady. Nie zaakceptowano wykładów w formie nagranych materiałów wideo.

W ogóle nie odczułam, że na wykłady poświęcono dostatecznie dużo czasu...

Wykłady powinny prowadzić inne osoby, niż te, które prowadziły pozostałe części szkolenia...

Forma wykładowa została zamieniona na dyskusję, ale same wykłady powinny być częścią teoretyczną, pewnego rodzaju wprowadzeniem, a nie dyskusją. Nie potrafię ocenić czy było wystarczająco poświęconego czasu, ponieważ element wykładowy zlewał się z resztą zajęć...

...wykłady nagrane w Internecie to nie byłoby dobre rozwiązanie...

Praca dyplomowa

Praca stanowiła zadanie domowe, które polegało na przeprowadzeniu wywiadu z podopiecznym placówki i dokonanie diagnozy w postaci opisu przypadku. Opracowanie było przekazywane prowadzącym program do oceny. Niektóre prace były prezentowane w trakcie zajęć i omawiane. Dla części uczestników przeprowadzenie wywiadu było pierwszym kontaktem w roli profilaktyka z podopiecznym.

Powszechnie uznano pracę dyplomową za potrzebne i cenne zadanie, umożliwiające zastosowanie wiedzy i umiejętności nabytych w trakcie programu

To było zadanie domowe, które polegało na przeprowadzeniu wywiadu z podopiecznym placówki. Musieliśmy zebrać informacje i zrobić studium przypadku. Dotarłem do podopiecznego poprzez uczestnika grupy, Kubę. Wywiad przeszedł bardzo dobrze. Zebrałem informacje przeanalizowałem je i generalnie było to ciekawe doświadczenie, ponieważ nigdy wcześniej nie spotkałem się z potencjalnym „klientem”...

Wywiady były tak naprawdę możliwością do zrobienia diagnozy funkcjonalnej i oceny czy młody człowiek jest w ryzyku czy nie. Zadanie super, bardzo wnoszące w kontekście omówienia...

To było bardzo wnoszące...

Generalnie oceniam bardzo wysoko ten element...

Uczestnicy twierdzili jednak, że poświęcono zbyt mało czasu zarówno na przygotowanie ich do wykonania tego zadania, jak i na omówienie wszystkich wykonanych prac

...zabrakło przygotowania nas do tej pracy – jakiegoś rodzaju uspoźnienia nowej wiedzy, dania konkretnych narzędzi...

...zabrakło czasu na omówienie wszystkiego...

...nie było czasu, aby omówić wszystkie prace. Gdyby poświęcić na to więcej czasu, mielibyśmy ogrom doświadczeń i wiedzy praktycznej...

Ocena materiałów szkoleniowych

W trakcie zajęć wykorzystywane były materiały szkoleniowe: opracowania dotyczące faz procesu grupowego, materiały przygotowujące do dokonania diagnozy funkcjonalnej, filmy z nagrań pracy indywidualnej z podopiecznymi. Materiały szkoleniowe uznano za przydatne, grupa byłaby zainteresowana rozbudowaniem ich. Domagano się opracowania i przekazania bibliografii do poszczególnych tematów stanowiących treść zajęć.

Materiały ogólnie mogłyby być bardziej rozbudowane, ale były OK 6/10 (10 gdyby je rozbudować) ...

Zabrakło mi bibliografii. Bardzo to się przydaje...

Warto rozbudować materiały. O wskazówki diagnostyczne, pewnego rodzaju dokument z wywiadami, jakie pytania zadawać, na co zwrócić uwagę itp. ...

Filmy szkoleniowe uznano za ciekawe, skrytykowano jednak ich jakość – uznano, że były w złym stanie technicznym. Domagano się też uwspółcześnienia materiałów filmowych.

Filmy były ciekawe i wnoszące...

Dobrze by było, gdybyśmy pracowali na bardziej aktualnym materiale, tak abym ja mogła się w tym odnaleźć. Można nakręcić nową, współczesną wersję, w lepszej jakości, która była raczej niska...

Rzeczywiście ciężko się skoncentrować przez np. dźwięk. Prawie nic nie rozumiałem...

Grupa zgłosiła zainteresowanie stworzeniem grupy na Facebooku poświęconej programowi.

Wykorzystanie wiedzy i umiejętności zdobytych w programie

Uczestnicy powszechnie przyznali, że na bieżąco wykorzystują wiedzę i umiejętności nabyte w trakcie szkolenia. Podkreślano wagę zmiany postawy wobec indywidualnych podopiecznych i grup wsparcia.

Część osób zauważyła zmianę w codziennym funkcjonowaniu.

Tak, bardzo mi to pomogło, miałem sytuacje, że wykorzystując nową wiedzę, pomogłem podopiecznemu. Mówię o wiedzy i rozumieniu drugiej osoby...

Tak, wykorzystałem wiedzę, ale najwięcej w pracy daje mi zdobyta postawa w programie. To najbardziej rezonuje, moja postawa względem grupy, jak o niej myślę i ją czuję. Realizuję już trzecią grupę i widzę dużą zmianę jakościową w prowadzeniu i zarządzaniu procesem...

Dużo rzeczy wykorzystuję w pracy indywidualnej. Zmieniła się moja postawa jako terapeuty, nie wiem, co konkretnie na to wpłynęło, natomiast czuję zmianę jakościową...

U mnie zdecydowanie doświadczenia wyciągnięte z programu są bardzo wnoszące. Mam o wiele lepsze umiejętności miękkie, lepsze „czucie” klienta...

Poszerzyła mi się perspektywa na pewne rzeczy w pracy. Widzę, że lepiej nawiązuje kontakt i wiem, jak inni mnie postrzegają w danym momencie. Bardzo wiąże to z uczestnictwem w programie...

Trudno mi powiedzieć. Na pewno czuję, że rozwinęłam się prywatnie...

Na razie nie pracuję, ale czuję różnicę w moim zachowaniu na co dzień...

Nie potrafię stwierdzić jednoznacznie, raczej tak. Na pewno lepiej rozumiem ludzi, z którymi pracuję...

Tak, jestem bardziej dociekliwa i skupiona niż przedtem...

Najbardziej wykorzystuję nowe umiejętności w pracy z grupą...

Wpływ udziału w programie na plany zawodowe uczestników

Dla większości uczestnictwo w programie umocniło decyzję rozwijania się na drodze psychokorekcyjnej (profilaktycznej i psychoterapeutycznej) pracy z ludźmi. Pojawiła się też opinia, że uczestnictwo w programie zmieniło plany – spowodowało rezygnację z pracy terapeutycznej na rzecz pracy edukacyjnej.

Wiele osób wspomniało też o motywacyjnej wartości uczestnictwa w programie – wzmocnienia chęci do rozwoju i pracy nad sobą.

[Program] zdecydowanie wzmocnił i potwierdził w przekonaniu o podjęciu dobrej decyzji...

Program jest dla mnie motorem do zmian. Dowiedziałem się jakie mam kompetencje, dzięki pracy z innymi ludźmi i wiem że np. nie nadaję się do pracy terapeutycznej, ale dobrze się odnajduję w pracy edukacyjnej. Wiem na jakich aspektach pracy powinienem się skupić...

Mam poczucie, że program wzmocnił chęć wykonywanej pracy i potrzebę pogłębienia wiedzy – uczę się teraz w szkole psychoterapii...

Bycie tutaj i kontakt z wami był inspirujący. Ludzie różnie pracują i dzięki temu wiem, na co zwracać uwagę, a co robić inaczej, natomiast sam program wzmocnił chęć podążania tą drogą...

Po każdym zjeździe mam ochotę robienia czegoś więcej, bardzo chcę rozwijać się dalej w tym kierunku...

Pojawiła się opinia, że program wpłynął pozytywnie także na funkcjonowanie w życiu prywatnym.

Szkolenie również przyniosło korzyści w życiu prywatnym...

Jedna osoba stwierdziła, że program zwiększył jej poczucie niezdecydowania co do wyboru drogi życiowej.

Chciałabym robić różne rzeczy i po odbyciu szkolenia mam wrażenie, że wzrósł poziom „chaosu”, zagubienia zawodowego. Wiem, że chcę zajmować się szeroko rozumianą psychologią, ale nie wiem czym dokładnie...

Ocena metodyki programu

Ze względu na pandemię Covid-19 konieczne okazało się: po pierwsze - kilkukrotne przekładanie terminów kolejnych sesji, po drugie – przeprowadzenie jednej sesji w metodyce zdalnej – on-line. W sumie między pierwszą a ostatnią sesją szkoleniową minęły 2 lata i dwa miesiące.

Podzielone były opinie uczestników na temat wartości dwudniowej sesji on-line. Dla części spotkanie zdalne miało mniejszą wartość w porównaniu ze spotkaniami stacjonarnymi, zdaniem mniejszej grupy sesja on-line była równie wartościowa.

Niestety jeżeli chodzi o spotkania on-line, nic mi one nie dały, może dlatego, że samo spotkanie nie było uporządkowane...

Wydają mi się, że spotkania on-line słabo wyszły...

Uważam spotkania on-line za tak samo dobre jak stacjonarne...

Z punktu widzenia ostatniej sesji akceptowany był długi czas trwania programu, choć uczestnicy wyrażali opinie, że w międzyczasie źle odbierali długie okresy między sesjami.

Jeżeli chodzi o całkowity czas programu, jak to było przeciągnięte, to raz mnie to denerwowało, ale z drugiej strony widzę przestrzeń i jak bardzo się rozwinęliśmy...

W ogóle nie czuję, że szkolenie trwało tak długo, myślę podobnie co osoba wcześniej, rozciągnięcie w czasie, działało na korzyść...

Tak, też tak uważam. Dzięki temu rozwinęliśmy się nie tylko indywidualnie, ale również jako grupa...

Długość programu była dla mnie jakąś „niedokończoną sprawą”, czymś co się za mną ciągnie, ale jak już się skończyło, uważam to za wartościowe doświadczenie (długość szkolenia) ...

Pojawiła się pojedyncza ocena krytyczna

Organizacyjnie można było lepiej to zrobić, m.in. przerwa była zdecydowanie za długa i ustalenie terminu ostatniego zjazdu należałoby podać nie na ostatnią chwilę...

Uczestnicy relacjonowali, że podczas tego długiego czasu szkolenia zmieniali się, stawali bardziej kompetentni

Nie przeszkadzało mi [że program trwał tak długo], ale z drugiej strony kiedy robiłam wywiad i go niedawno przygotowałam, to wtedy miałam wrażenie, że wszystko robiłam bardzo dobrze, natomiast teraz zmieniałabym wiele rzeczy. Tak długi czas stworzył możliwość przeanalizowania i wyciągnięcia wniosków...

Dla mnie to było o tyle fajnie, że dojrzałem do zrobienia wywiadu, co w przeszłości sprawiłoby mi trudność. Generalnie oceniam pozytywnie długość trwania programu, ale są minusy – nie pamiętam wszystkiego z zajęć...

Miałam poczucie, że wszystko się ciągnęło i nie mogło się skończyć, ale z drugiej strony mogłam zobaczyć jak się zmieniliśmy, co jest bardzo pozytywnym aspektem...

Preferencje dotyczące tematyki następnego szkolenia

Uczestnicy zostali zapytani o to, czy gdyby była możliwość kontynuowania szkolenia to szkoleniem na jaki temat byłiby najbardziej zainteresowani.

W odpowiedzi na pytanie wybijały się dwa wątki. Zainteresowanie warsztatami pogłębiającymi umiejętności pracy terapeutycznej i psychokorekcyjnej z młodzieżą oraz z rodzicami

Najbardziej przydałyby się warsztaty na temat pracy terapeutycznej i/lub psychokorekcyjnej z młodzieżą...

Praca terapeutyczna i psychokorekcyjna na konkretnych przykładach...

Więcej treści dotyczącej pracy z rodzicami w kontekście psychokorekcyjnym...

...przede wszystkim praca z rodzicami...

Wyrażono zainteresowanie uczestnictwem w warsztacie, gdzie można by wykonać konkretne zadanie i otrzymać informację zwrotną na temat wykonania oraz wskazówki, jak najlepiej wykonać to zadanie

...byłoby super gdybyśmy dostali informację zwrotną, konkretne wskazówki do zadań...

Zgadzam się z przedmówczynią, potrzebujemy cyklu spotkań polegających na nauce, zadaniu, omówieniu, wykonaniu go i informacji zwrotnej...

Pojawiła się opinia, żeby zorganizować szkolenie dotyczące podobnej tematyki, tylko pogłębione.

Chętnie wziąłbym udział w warsztatach na temat tworzenia programu profilaktycznego (to z czego mieliśmy wykład przez 2 dni). Ale poza tym to generalnie poszerzenie wszystkiego: trening, warsztaty, wykłady. Oczywiście w sposób pogłębiony, z bardziej specjalistyczną wiedzą...

Ewaluacja programu szkoleniowego
„Przygotowanie do zawodu profilaktyka uzależnień”

Między 28.11.2015

Dyskusja 2 – grupa Małgosi

Spis tabel i wykresów

TABELA NR 1. STRUKTURA PROGRAMU	8
WYKRES NR 1. ROZKŁAD PŁCI UCZESTNIKÓW PROGRAMU	9
WYKRES NR 2. ROZKŁAD WIEKU UCZESTNIKÓW PROGRAMU	9
WYKRES NR 3. DOŚWIADCZENIA ZAWODOWE UCZESTNIKÓW PROGRAMU	10
WYKRES NR 4. OCENA PRZYDATNOŚCI PROGRAMU	12
WYKRES NR 5. OCENA PRZYGOTOWANIA PROWADZĄCYCH	13
WYKRES NR 6. OCENA ZGODNOŚCI WSTĘPNYCH INFORMACJI Z PÓŹNIEJSZĄ REALIZACJĄ.....	14
WYKRES NR 7. OCENA ORGANIZACJI ZAJĘĆ.....	15
WYKRES NR 8. CZY PROGRAM BYŁ NUDNY CZY CIEKAWY?	16
WYKRES NR 9. CZAS TRWANIA PROGRAMU	17
WYKRES NR 10. OCENA WPŁYWU PROWADZENIA ZAJĘĆ ON-LINE NA WARTOŚĆ PROGRAMU.....	18
WYKRES NR 11. WYBÓR NAJBARDZIEJ WARTOŚCIOWEGO ELEMENTU PROGRAMU SZKOLENIOWEGO	19
WYKRES NR 12. ZASTOSOWANIE WIEDZY/UMIEJĘTNOŚCI W PRAKTYCE	20
WYKRES NR 13. ZASTOSOWANA WIEDZA/UMIEJĘTNOŚCI; OKOLICZNOŚCI	20
WYKRES NR 14. ZALETY I WADY PROGRAMU	22
WYKRES NR 15. ZAREKOMENDOWANIE PROGRAMU	25
WYKRES NR 16. PROGRAM JAKO IMPULS.....	25
WYKRES NR 17. ZAINTERESOWANIE UDZIAŁEM W ZAAWANSOWANYM PROGRAMIE NA TEMAT PROFILAKTYKI I TERAPII UZALEŻNIEŃ ..	26
WYKRES NR 18. ZAINTERESOWANIE STAŻEM	26
WYKRES NR 19. ZMIANY W ZAKRESIE WIEDZY I UMIEJĘTNOŚCI	28
WYKRES NR 20. ODSETKI OSÓB REJESTRUJĄCYCH POPRAWĘ NA POSZCZEGÓLNYCH OCENIANYCH WYMIARACH	31

Załączniki

Załączniki – Kwestionariusz ewaluacyjny

Program szkoleniowy
Studium Profilaktyki Uzależnień
Arkusz oceny

nr ankiety

Prosimy o wypełnienie anonimowego **Arkusza oceny** programu *Studium Profilaktyki Uzależnień*, w którym brałaś/eś udział.

Dla uproszczenia zrezygnowaliśmy ze stosowania formy „Pani”/„Pan”.

1. Czy udział w programie *Przygotowanie do zawodu profilaktyka uzależnień* oceniasz jako przydatny czy nieprzydatny:

	zdecydowanie nieprzydatny	raczej nie- przydatny	trudno powie- dzieć	raczej przy- datny	zdecydowanie przydatny
(1) dla Twojego rozwoju osobistego	1. <input type="checkbox"/>	2. <input type="checkbox"/>	3. <input type="checkbox"/>	4. <input type="checkbox"/>	5. <input type="checkbox"/>

(2) dla Twojego rozwoju zawodowego	1. <input type="checkbox"/>	2. <input type="checkbox"/>	3. <input type="checkbox"/>	4. <input type="checkbox"/>	5. <input type="checkbox"/>
---------------------------------------	-----------------------------	-----------------------------	-----------------------------	-----------------------------	-----------------------------

2. Czy wstępne informacje dotyczące programu szkolenia były zgodne z późniejszą jego realizacją?

zdecydowanie nie	raczej nie	trudno powie- dzieć	raczej tak	zdecydowanie tak
1. <input type="checkbox"/>	2. <input type="checkbox"/>	3. <input type="checkbox"/>	4. <input type="checkbox"/>	5. <input type="checkbox"/>

3. Jak – generalnie - oceniasz kompetencje i przygotowanie zespołu realizatorów prowadzących Programu:

bardzo słabe	raczej słabe	trudno powie- dzieć	dobrze	bardzo dobre
1. <input type="checkbox"/>	2. <input type="checkbox"/>	3. <input type="checkbox"/>	4. <input type="checkbox"/>	5. <input type="checkbox"/>

4. Jak oceniasz organizację zajęć (wykorzystanie czasu, organizację aktywności):

zdecydowanie źle	raczej źle	trudno powie- dzieć	raczej dobrze	zdecydowanie dobrze
1. <input type="checkbox"/>	2. <input type="checkbox"/>	3. <input type="checkbox"/>	4. <input type="checkbox"/>	5. <input type="checkbox"/>

5. Czy Program był nudny czy ciekawy? Oceń poszczególne moduły tematyczne:

	zdecydo- wanie nudny	raczej nudny	trudno powiedzieć	raczej ciekawy	zdecydo- wanie ciekawy
(1) trening interpersonalny	1. <input type="checkbox"/>	2. <input type="checkbox"/>	3. <input type="checkbox"/>	4. <input type="checkbox"/>	5. <input type="checkbox"/>
(2) blok warsztatowy	1. <input type="checkbox"/>	2. <input type="checkbox"/>	3. <input type="checkbox"/>	4. <input type="checkbox"/>	5. <input type="checkbox"/>
(3) wykłady	1. <input type="checkbox"/>	2. <input type="checkbox"/>	3. <input type="checkbox"/>	4. <input type="checkbox"/>	5. <input type="checkbox"/>

6. Czy czas trwania poszczególnych modułów tematycznych był za krótki, „w sam raz”, czy za długi?

	zdecydo- wanie za krótki	trochę za krótki	w sam raz	trochę za długi	zdecydo- wanie za długi
(1) trening interpersonalny	1. <input type="checkbox"/>	2. <input type="checkbox"/>	3. <input type="checkbox"/>	4. <input type="checkbox"/>	5. <input type="checkbox"/>
(2) blok warsztatowy	1. <input type="checkbox"/>	2. <input type="checkbox"/>	3. <input type="checkbox"/>	4. <input type="checkbox"/>	5. <input type="checkbox"/>
(3) wykłady	1. <input type="checkbox"/>	2. <input type="checkbox"/>	3. <input type="checkbox"/>	4. <input type="checkbox"/>	5. <input type="checkbox"/>

Część zajęć prowadzona była zdalnie (on-line).

7. Jak oceniasz wpływ wprowadzenia zajęć on-line na wartość programu:

zdecydowanie zmniejszyła wartość pro- gramu	trochę zmniej- szyła wartość programu	nie wpłynęła na wartość pro- gramu	trochę zwięk- szyła wartość programu	zdecydowanie zwiększyła war- tość programu
1. <input type="checkbox"/>	2. <input type="checkbox"/>	3. <input type="checkbox"/>	4. <input type="checkbox"/>	5. <input type="checkbox"/>

Program składa się z następujących elementów:

- trening interpersonalny, • blok wykładowy, • blok warsztatowo-ćwiczeniowy oraz
- przygotowanie pracy dyplomowej.

8. Który element Programu uważasz za najbardziej wartościowy dla siebie?

Uporządkuj według skali 1 – 2 – 3 – 4:

od 1 - „*najbardziej wartościowy*” do 4 - „*najmniej wartościowy*”

- (1) trening interpersonalny
- (2) blok wykładowy
- (3) blok warsztatowo – ćwiczeniowy

(4) praca dyplomowa

9. Jak oceniasz wpływ Programu na Twoją wiedzę i umiejętności w wymienionych niżej obszarach?

Jaką wiedzę i umiejętności w wymienionych niżej obszarach miałeś/aś **przed rozpoczęciem programu /A/**, a jaką masz **po zakończeniu programu /B/**?

Dokonaj oceny wykorzystując następującą skalę:

1 = zdecydowanie niska ocena

2 = raczej niska

3 = średnia

4 = raczej wysoka

5 = zdecydowanie wysoka ocena



	przed rozpoczęciem programu /A/	po zakończeniu programu /B/
1. znajomość swoich mocnych i słabych stron		
2. umiejętność porozumiewania się z innymi ludźmi		
3. poziom samoocena		
4. asertywność		
5. empatia		
6. umiejętność dokonywania diagnozy problemów podopiecznego		
7. umiejętność diagnozowania procesu i struktury grupy		
8. wiedza dotycząca czynników chroniących i czynników ryzyka		
9. wiedza na temat strategii i metod oddziaływań profilaktycznych		
10. umiejętność prowadzenia zajęć profilaktycznych z klasą szkolną		
11. umiejętność pracy psychokorekcyjnej z grupą młodzieży zagrożonej wykluczeniem społecznym		
12. ewaluacja programów profilaktycznych		
13. wiedza na temat substancji psychoaktywnych - rodzajów, objawów, szkód zdrowotnych, rozpowszechnienia		
14. znajomość polskiego prawa antynarkotykowego		

10. Czy zastosowałeś/eś już w praktyce wiedzę lub umiejętności zdobyte (rozwinięte) dzięki uczestnictwu w tym programie szkoleniowym?

1. ☐ tak

2. ☐ nie

11. Jeśli „tak” to określ, jaką wiedzę lub umiejętności zastosowałeś/eś, w jakich okolicznościach?

Rodzaj wiedzy lub umiejętności	W jakich okolicznościach

12. Jakie są mocne strony Programu?

.....

.....

.....

.....

13. Co było błędne lub czego zabrakło w Programie?

.....

.....

.....

.....

14. Czy poleciłbyś koledze/koleżance „po fachu” udział w tym programie szkoleniowym?

1. ☐ tak

2. ☐ trudno powiedzieć

3. ☐ nie

15. Czy ten Program stał się dla Ciebie impulsem do samodzielnego zdobywania wiedzy i umiejętności w obszarze profilaktyki uzależnień?

1. ☐ tak

2. ☐ trudno powiedzieć

3. ☐ nie

16. Czy wzięłabyś/wziąłbyś udział w programie szkoleniowym rozszerzającym i pogłębiającym wiedzę i umiejętności na temat profilaktyki i terapii uzależnień?

1. ☐ tak

2. ☐ trudno powiedzieć

3. ☐ nie

17. Czy Twoim zdaniem elementem programu powinien być tygodniowy staż w placówce prowadzącej profilaktykę uzależnień?

1. ☐ tak

2. ☐ trudno powiedzieć

3. ☐ nie

18. Proszę zaznaczyć swoją płeć

1. ☐ mężczyzna

2. ☐ kobieta

19. Proszę wpisać swój rok urodzenia

|_|_|_|_|

20. Czy masz doświadczenie zawodowe w profilaktycznej lub terapeutycznej pracy z ludźmi?

1. ☐ nie

2. ☐ tak, krótsze niż 1 rok

3. ☐ tak, 1-2 lata

4. ☐ tak, 2-5 lat

5. ☐ tak, dłuższe niż 5 lat

Dziękujemy za poświęcenie czasu na udzielenie odpowiedzi na powyższe pytania.

Załączniki – Scenariusz FGI

Scenariusz FGI

Ewaluacja programu szkoleniowego „Studium Profilaktyki Uzależnień”

Kraków 6.12.2021

1. Rundka wstępna – każdy:

Skąd jesteście, co robicie zawodowo, jakie były wasze motywacje do udziału w programie

2. Przydatność poszczególnych modułów szkoleniowych

Program składał się z następujących 4 elementów: • trening interpersonalny, • blok wykładowy, • blok warsztatowo-ćwiczeniowy oraz • przygotowanie pracy dyplomowej

Porozmawiajmy o tym, co sądzicie o każdym z tych elementów

2.1. Trening interpersonalny

Co to jest trening interpersonalny – jak rozumiecie ten element programu....

Czy trening interpersonalny był potrzebnym elementem programu....dlaczego tak/nie....

Czy trening interpersonalny spowodował w was jakieś zmiany.....

pozytywne....

negatywne....

Trening był na 1 sesji i trwał 7 dni, to jest 56 godzin zajęć z 214, to jest 26% (jedna czwarta) czasu trwania całego programu. Co sądzicie o tej ilości czasu poświęconego na trening.....

Jak trening był prowadzony....co sądzicie o trenerkach.....

Co prowadzące mogłyby poprawić.....

W czym prowadzące były dobre.....

Jak współpracowały ze sobą....

2.2. Blok warsztatowo-ćwiczeniowy

Czy jest dla was widoczna różnica między treningiem interpersonalnym a warsztatami....

na czym polega różnica....

Czy blok warsztatowo-ćwiczeniowy był potrzebnym elementem programu....dlaczego tak/nie....

Które elementy warsztatu uważacie za szczególnie istotne.....dlaczego.....

Które elementy warsztatu były zbędne.....

Jakich elementów warsztatu zabrakło.....

Czy blok warsztatowo-ćwiczeniowy spowodował w was jakieś zmiany.....

pozytywne....

negatywne....

Blok warsztatowo-ćwiczeniowy w sumie zajął 124 godziny z 214 godzin programu, to jest prawie 60% całego czasu trwania programu. Co sądzicie o tej ilości czasu poświęconego na blok warsztatowo-ćwiczeniowy

Jak blok warsztatowo-ćwiczeniowy był prowadzony....

Co prowadzące mogłyby poprawić.....

W czym prowadzące były dobre w prowadzeniu warsztatów.....

2.3. Blok wykładowy

Czy blok wykładowy był potrzebnym elementem programu....dlaczego tak/nie....

Które tematy wykładowe uważacie za szczególnie istotne.....dlaczego.....

Które tematy wykładowe były zbędne.....

Jakich tematów wykładowych zabrakło.....

Czy blok wykładowy zwiększył waszą wiedzę w wystarczającym stopniu.....

Blok wykładowy w sumie zajął 34 godziny z 214 godzin programu, to jest około 16% całego czasu trwania programu. Co sądzicie o tej ilości czasu poświęconego na blok wykładowy

Co sądzicie o prowadzących wykłady....i sposobie, w jaki je prowadzili.....

Za co można ich pochwalić....., za co zganić.....

Co prowadzący wykłady mogłyby poprawić.....

2.4. Opracowanie pracy dyplomowej

Na czym polegało opracowanie pracy dyplomowej

Czy ten element był potrzebny w programie....dlaczego tak/nie....

Czy można by jakoś ulepszyć to zadanie....

Czy macie pomysł, jakie inne samodzielne zadania można by wprowadzić w następnych edycjach programu

Co sądzicie o wprowadzeniu do programu 1-2 tygodniowego stażu w placówce prowadzącej profilaktykę uzależnień.....

Kto uczestniczył w stażu w ramach tego programu....

Jaka jest opinia tych osób na temat stażu, w którym brały udział....

3. Materiały szkoleniowe

Czy w trakcie realizacji programu były wykorzystywane jakieś materiały szkoleniowe....jakie.....

Jeśli były: Co sądzicie o materiałach szkoleniowych wykorzystywanych w trakcie realizacji programu.....

Czy prowadzący powinni podawać bibliografię do poszczególnych tematów

Czy korzystaliście z prezentacji i filmów z wykładów umieszczonych w Internecie?

Jeśli tak: z jakich materiałów z internetu.....

(na stronie www.profnet.org.pl...)

co sądzicie o tych materiałach....

O jakie materiały szkoleniowe, uzupełniające, można by rozszerzyć program.....

Czy miałyby sens grupa na Facebooku poświęcona programowi SPU.....

4. Praktyczna strona udziału w szkoleniu

W kwestionariuszu było pytanie o to, czy zastosowaliście już wiedzę lub umiejętności zdobyte (rozwinięte) dzięki uczestnictwu w tym programie szkoleniowym. Chciałbym, żebyśmy chwilę porozmawiali na ten temat.....

Jaki rodzaj wiedzy, jakie umiejętności.....

W jakich okolicznościach.....

Czy zastosowanie tej wiedzy lub tych umiejętności okazało się przydatne.....

Czy ten program wpłynął na wasze plany zawodowe – tzn. wzmocnił lub osłabił wasze przekonanie co do wyboru drogi zawodowej.....w jaki sposób...

Czy będziecie wykorzystywać wiedzę i umiejętności zdobyte dzięki uczestnictwu w programie w waszej pracy zawodowej....

5. Organizacja szkolenia

Co sądzicie o czasie trwania programu – 26 dni, 214 godzin zajęć.....

Program trwał 2 lata. Jaka opinia na ten temat.....

Część programu była prowadzona on-line. Jaka opinia na ten temat.....

Program był prowadzony w różnych ośrodkach. Przypomnijcie gdzie....

Czy zmiana miejsca nie przeszkadzała....

Gdzie było najkorzystniej ze względu na realizację programu.....

Jakie inne uwagi na temat organizacji szkolenia.....

6. Kwestie formalne

Czy zaświadczenie ukończenia programu jest wam potrzebne.....

Czy takie zaświadczenie jest dla was wystarczające....

KBPN i PARPA pracują aktualnie nad formalnym określeniem i uznaniem kompetencji osób realizujących profilaktykę poprzez wpis do Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji

Nie trzeba ukończyć certyfikowanego szkolenia, dzięki któremu nadawane są uprawnienia, tylko:

określone i opisane w Systemie kompetencje sprawdza/potwierdza się a/ egzaminem i b/ uznaniem dorobku: oceną (walidacją) dokumentów przedstawianych przez kandydata.

Aktualnie trwają prace nad opisem dwóch kwalifikacji:

Realizacja profilaktyki uniwersalnej

Realizacja profilaktyki selektywnej i wskazującej

Czy będziecie zainteresowani wejściem w procedurę uzyskiwania tych kwalifikacji....

Gdyby była możliwość kontynuacji szkolenia doskonalenia się w zawodzie profilaktyka, to szkoleniem na jaki temat byłibycie najbardziej zainteresowani....

Jakie uwagi na koniec.....