

# Załącznik 1



Zasadnicze  
elementy szkolenia

## Współpraca w zespole

Ta ankieta ułatwi wam rozpoznanie, a w razie potrzeby także zmianę dynamiki współpracy w zespole. Przeciwnostawne stwierdzenia rozdziela sześciopunktowa skala. Każdy członek zespołu zaznacza kółkiem liczbę, która odpowiada jego ocenie sytuacji.

1. Moim koncepcjom i propozycjom nigdy nie poświęca się należytej uwagi.	1	2	3	4	5	6	Moim koncepcjom i propozycjom zawsze poświęca się należyłą uwagę.
2. Uważam, że lidera zespołu nie interesują moje koncepcje.	1	2	3	4	5	6	Uważam, że lidera zespołu bardzo interesują moje koncepcje.
3. W zespole nie ma należytej współpracy i zbyt rzadko uzgadnia się wyważone stanowisko.	1	2	3	4	5	6	Współpraca w zespole układa się dobrze i zespół uzgadnia wyważone stanowisko w różnych sprawach.
4. Członkowie zespołu nie uczestniczą w podejmowaniu decyzji, które ich dotyczą.	1	2	3	4	5	6	Członkowie zespołu uczestniczą w podejmowaniu decyzji, które ich dotyczą.
5. Czuje się zażenowany, gdy opowiadam w zespole o błędach, jakie popełniłem.	1	2	3	4	5	6	Czuje się w zespole tak dobrze, że mogę rozmawiać o błędach, jakie popełniłem.
6. Nasz zespół nie potrafi otwarcie omawiać i rozwiązywać konfliktów ani wyciągać z nich wniosków.	1	2	3	4	5	6	Nasz zespół potrafi otwarcie omawiać i rozwiązywać konflikty oraz wyciągać z nich wnioski.
7. Mam zbyt wąski zakres odpowiedzialności, żeby dobrze wykonywać swą pracę i wprowadzać różne ulepszenia.	1	2	3	4	5	6	Mam wystarczający zakres odpowiedzialności, żeby dobrze wykonywać swą pracę i wprowadzać różne ulepszenia.
8. Dyskusje podczas zebrań naszego zespołu nigdy nie przynoszą zadowolających wyników.	1	2	3	4	5	6	Dyskusje podczas zebrań naszego zespołu zawsze przynoszą zadowolające wyniki.
9. Nigdy nie rozmawiamy o tym, co każdy z nas sądzi o współpracy w zespole.	1	2	3	4	5	6	Często rozmawiamy o tym, co każdy z nas sądzi o współpracy w zespole.
10. Nigdy nie oceniamy naszej pracy zespołowej.	1	2	3	4	5	6	Regularnie oceniamy naszą pracę zespołową.
11. Zespół reprezentuje niski poziom i ma słabe wyniki.	1	2	3	4	5	6	Zespół reprezentuje wysoki poziom i ma dobre wyniki.
12. Członkowie zespołu nigdy nie wymieniają się materiałami źródłowymi czy pomocniczymi związanymi z naszą pracą.	1	2	3	4	5	6	Członkowie zespołu często wymieniają się materiałami źródłowymi i pomocniczymi związanymi z naszą pracą.
13. W tej organizacji należy według mnie przestrzegać zbyt wielu zasad i zakazów.	1	2	3	4	5	6	W tej organizacji obowiązują odpowiednie zasady i ograniczenia.
14. Liderzy organizacji/zespołu zbyt często i zbyt dalece kontrolują moją pracę.	1	2	3	4	5	6	Liderzy organizacji/zespołu kontrolują moją pracę „z umiarem”, a ich wskazówki pozwalają mi odpowiednio ukierunkować moją pracę.

Źródło i adaptacja tekstu: Philipp, 1992, str.104–105.





### Proponowane schematy sprawozdań

#### *Krótkie sprawozdanie o efektach*

Adresaci:

Do wiadomości:

Cel: Przedstawienie skrótowych informacji o wynikach i efektach seminarium, kwestii problematycznych oraz konkretnych zaleceń związanych z tematyką szkolenia

*Proponowane nagłówki:*

- Założenia, cele
- Osiągnięcia i konkretne efekty
- Zadania na przyszłość i kwestie związane z tematyką, które wymagają ponownej analizy pod kątem prowadzenia takich szkoleń w przyszłości
- Zalecenia (skierowane do konkretnych instytucji/organizacji/osób)

*Załącznik – nieobowiązkowo*

Skrót programu

Lista uczestników

#### *Sprawozdanie z seminarium jako materiał pomocniczy do prowadzenia szkoleń*

Adresaci:

Do wiadomości:

Cel: Przygotowanie materiału pomocniczego do prowadzenia szkoleń dotyczącego tematyki seminarium

*Proponowane nagłówki:*

- Podstawowe informacje dotyczące tematyki szkolenia
- Narzędzia i odpowiednie materiały przygotowane na szkolenie/na podstawie szkolenia
- Metody zastosowane podczas szkolenia
- Proces dynamiki grupowej
- Źródła dalszych informacji dotyczących tematyki (organizacje/materiały/internet)
- Wkład ekspertów (wykłady/konспекty do prowadzenia poszczególnych sesji itp.)

*Załącznik – nieobowiązkowo*

Skrót programu

Lista uczestników

#### *Sprawozdanie ewaluacyjne dotyczące seminarium/tematyki szkolenia*

Adresaci:

Do wiadomości:

Cel: podobnie jak w sprawozdaniu przedstawiającym efekty, w takim sprawozdaniu omawia się wyniki szkolenia, ale uwzględnia się również elementy oceny.

*Proponowane nagłówki:*

- Założenia i cele
- Osiągnięcia i konkretne efekty
- Ocena szkolenia, którą można wykorzystać dla celów przyszłych szkoleń dotyczących podobnej tematyki lub która powinna stanowić „dorobek kulturowy” organizacji bądź materiał informacyjny wykorzystywany w działalności organizacji.

*Załącznik – nieobowiązkowo*

Skrót pełnego programu

Lista uczestników





## Formularz szkoleniowy: Projektowanie sesji

### Obserwujcie przepływ swojej energii!

Wypełnienie tego formularza może ułatwić wam przygotowanie sesji szkolenia. Jakiego macie celu? Jakich metod chcecie zastosować? Ile czasu i jakich materiałów potrzebujecie? Ile energii będzie, waszym zdaniem, wymagać od uczestników aktywny udział w zajęciach?

Sesja:

Czas trwania:

Zajęcia	Cele	Metoda	Potrzebny czas	Potrzebne materiały	Zakładany poziom „energochłonności” (od 1 (bardzo niski) do 5 (bardzo wysoki))				
					1	2	3	4	5
1									
2									
...									



## Załącznik 4



Zasadnicze  
elementy szkolenia

### Ocena

#### Poziom 1: Formularze oceny (ankiety)

##### JEDNA MINUTA NA UWAGI I OPINIE

W ten sposób szybko sprawdzicie „temperaturę”. Ta ankieta przydaje się również po niezwykle intensywnych przeżyciach emocjonalnych. Napięcie w grupie może osłabnąć po przelaniu na papier pewnych wrażeń, które „wisiały w powietrzu”.

##### Uwagi „na jedną minutę”

Na razie szkolenie (kurs, warsztat itp..) jest (proszę zaznaczyć odpowiedź kółkiem)...

Nieciekawe	1	2	3	4	5	Ciekawe
Prowadzone zbyt wolno	1	2	3	4	5	Prowadzone zbyt szybko
Zbyt trudne	1	2	3	4	5	Zbyt łatwe
Niezgodne z moimi zainteresowaniami/potrzebami	1	2	3	4	5	Zgodne z moimi zainteresowaniami/potrzebami
Źle zorganizowane	1	2	3	4	5	Dobrze zorganizowane
Prowadzone w napiętej atmosferze	1	2	3	4	5	Prowadzone w luźnej atmosferze

Proszę krótko przedstawić, jak można ulepszyć warsztat:

##### WZLOTY I UPADKI PODCZAS SESJI

Ta ankieta znakomicie nadaje się do zbierania uwag i opinii na zakończenie warsztatu, sesji, dnia lub komponentu trwającego pół dnia.

##### Uwagi na zakończenie sesji

Najbardziej ożywiłem/łam się dzisiaj, gdy (proszę wskazać konkretny element)...

Najmniej interesowało mnie dzisiaj (proszę wskazać konkretny element)...

Uwagi i propozycje dotyczące ulepszenia sesji (warsztatu)...

##### CODZIENNA OCENA – CODZIENNE WZLOTY I UPADKI

Ta ankieta zachęca uczestników do zapisywania swoich codziennych odczuć i uwag. Można ją wypełniać na zasadzie „dziennika” podczas dłuższych szkoleń (dłuższych niż 7 dni), a niezależnie od tego uczestnicy powinni w niej codziennie zapisywać swoje uwagi. (Ankiety nie zwraca się trenerowi).

##### Uwagi na zakończenie dnia

Jakie miałem/łam dzisiaj odczucia:

Czego nauczyłem/łam się dzisiaj:

Związek szkolenia z moją pracą (pracą organizacji):



## CODZIENNA OCENA – GRUPY POWOŁYWANE DO OCENY

Takie grupy tworzy się bardzo często w trakcie dłuższych szkoleń (dłuższych niż 7 dni).

*Cele grup:*

- Stworzenie odpowiednich warunków do refleksji o szkoleniu. Zebrania grupy to czas, gdy grupa analizuje szkolenie z dystansu i przekazuje swoje uwagi trenerom.
- Stworzenie ram, w których można swobodnie porozmawiać o swoich odczuciach i doświadczeniach związanych ze szkoleniem.

Te grupy mają 5–6 członków, którzy pod koniec każdego dnia pracy w trakcie kursu spotykają się na 30–45 minut z przydzielonym grupie członkiem zespołu. Członkowie zespołu w grupach przedstawiają cele pracy tych grup.

Przykładowa metoda na pierwsze zebranie:

1. Jeden z trenerów prosi uczestników o wybranie ze swojego bagażu czegoś, co symbolizuje jakąś ich cechę i czym chcieliby podzielić się z innymi. Następnie pokazują oni w grupie, co wybrali, i wyjaśniają, w jaki sposób ta rzecz ich charakteryzuje.
2. Uczestnicy rysują twarz (uśmiechniętą, rozgniewaną, zmęczoną itp.), która najlepiej odzwierciedla ich odczucia danego dnia, a następnie dyskutują o tym, co zdarzyło się tego dnia.

## OCENA DOSTOSOWANA DO POTRZEB PROGRAMU I OCENA ILOŚCIOWA

Poniższa przykładowa ankieta jest dostosowana do potrzeb programu, który ma na celu opracowanie warsztatu i szkolenia dla osób prowadzących warsztaty i programy. Ocena ilościowa pozwala trenerowi porównać reakcje uczestników podczas danego szkolenia z reakcjami uczestników podczas różnych kursów i warsztatów. Odpowiedzi na pytanie „dlaczego” po każdym pytaniu pomagają uzasadnić zakreśloną liczbę punktów.

### Szkolenie dla prowadzących warsztaty – ocena ilościowa

Proszę odpowiedzieć na poniższe pytania, stosując skalę od 1 do 5 (1 – niska ocena, 5 – wysoka ocena), i krótko uzasadnić swoją ocenę.

1. Jaką wartość miał dla Ciebie dzisiejszy warsztat?

1      2      3      4      5

Dlaczego? \_\_\_\_\_

2. Jaką wartość miał, twoim zdaniem, dzisiejszy warsztat dla twojej grupy odbiorców (młodych ludzi, z którymi pracujesz)?

1      2      3      4      5

Dlaczego? \_\_\_\_\_

3. Czy po warsztacie, który poprowadziłem/łam, uczestnicy przekazali mi przydatne uwagi?

1      2      3      4      5

Dlaczego? \_\_\_\_\_

4. Czy zyskałem/łam większą pewność siebie jako prowadzący warsztat lub trener?

1      2      3      4      5

Dlaczego? \_\_\_\_\_

5. Czy przekazano mi cenne spostrzeżenia i wskazówki oraz poznałem/łam przydatne modele dotyczące:

planowania warsztatów?      1      2      3      4      5

Dlaczego? \_\_\_\_\_

konstruowania warsztatów?      1      2      3      4      5

Dlaczego? \_\_\_\_\_

organizowania warsztatów?      1      2      3      4      5

Dlaczego? \_\_\_\_\_

oceny warsztatów      1      2      3      4      5

Dlaczego? \_\_\_\_\_

Inne uwagi:



## OCENA DOSTOSOWANA DO POTRZEB PROGRAMU I OCENA JAKOŚCIOWA

Poniższa przykładowa ankieta jest również dostosowana do potrzeb programu, który ma na celu opracowanie warsztatu i szkolenia dla osób prowadzących warsztaty i programy. Użyto w niej przysłówków w stopniu najwyższym („najbardziej”, „najmniej”), ponieważ w ten sposób można poznać skrajne opinie uczestników i zebrać propozycje dotyczące ulepszenia programu. Ponadto ankieta skłania uczestników do zastanowienia się nad tym, jak mogą doskonalić swe umiejętności w zakresie prowadzenia warsztatów i programów szkoleniowych.

### Szkolenie dla prowadzących warsztaty – ocena jakościowa

1. Co najbardziej podobało się wam w tym warsztacie?
2. Co najmniej podobało się wam w tym warsztacie?
3. Jak można ulepszyć to szkolenie (proszę wymienić trzy sposoby)?
4. Co najbardziej chcielibyście ulepszyć w sposobie prowadzenia warsztatów?
5. Co zamierzacie zrobić, aby dalej doskonalić swoje umiejętności w zakresie prowadzenia warsztatów lub szkoleń (wymieńcie trzy sposoby)?

## WAŻNE ZDARZENIE

W tej ankiecie uczestnicy przedstawiają konkretne zdarzenia, które wywołały w nich podczas warsztatu najsilniejsze reakcje (np. pomocne działania/zachowania, działania/zachowania niezupewnie zrozumiałe dla uczestników). Ankieta zachęca uczestników do opisu i oceny. Dzięki temu stanowi znakomite narzędzie, które pozwala ocenić pracę osoby prowadzącej warsztat oraz poznać i zrozumieć emocje uczestników, ich poziom zaangażowania i proces uczenia się.

### Ocena ważnego zdarzenia

W którym momencie warsztatu poczułeś/łaś się najbardziej zaangażowany/a i z największym zapałem uczestniczyłeś/łaś w tym, co działo się wokół?

W którym momencie warsztatu poczułeś/łaś się najbardziej obojętny wobec tego, co działo się wokół?

Jakie działanie czy zachowanie (dowolnej osoby) w trakcie warsztatu najdobitniej potwierdziło, że jesteś „na właściwej drodze” i było dla ciebie najbardziej pomocne?

Jakie działanie czy zachowanie (dowolnej osoby) w trakcie warsztatu było dla ciebie najbardziej zagadkowe i sprawiło, że poczułeś/łaś się zagubiony/a?

Co zaskoczyło cię podczas warsztatu (np. własne reakcje, zachowania lub wypowiedzi innych osób)?





### Wybrane pozycje dotyczące konfliktów i przekształcania konfliktów

- Pat Patfoort *Uprooting Violence, Building Nonviolence*, Cobblestone Press, 1995. Zdaniem autorki, przemoc nie przejawia się jedynie w użyciu siły fizycznej, lecz jest szerszym pojęciem definiującym rodzaje stosunków społecznych, w których jesteśmy przyzwyczajeni funkcjonować. Wiele różnego rodzaju stosunków społecznych można określić jako „system większego/mniejszego”; ten wprowadzony przez autorkę termin oznacza niezrównoważoną i często nacechowaną rywalizacją interakcję, która wynika z utrzymywania różnej dynamiki siły. Autorka analizuje szersze zagadnienia związane z edukacją społeczną i budowaniem relacji opartych na równości oraz proponuje strategie interwencji, w których punktem wyjścia jest ujawnienie przyczyn leżących u podłoża konfliktu.
- Dean G. Pruitt i Peter Carnevale *Negotiation in Social Conflict*, Open University Press, 1997. W tym opracowaniu, które może służyć jako szczegółowy wykaz pozycji pogłębiających wiedzę o konfliktach, autorzy analizują badania psycho-społeczne dotyczące negocjacji i mediacji w różnych kontekstach.
- Arnold Mindell *Sitting in the Fire*, Lao Tse Press, 1995. Według autora, ułatwianie pracy grupie oznacza dokładnie to, co sugeruje tytuł: wkroczenie w konflikt, przeanalizowanie, czego wymaga on od facylitatora, i ujawnienie konfliktu.
- Thomas Crum i inni *The New Conflict Cookbook*, Aiki Works, 2000. Autorzy analizują gniew, agresję i nasze reakcje w sytuacji konfliktu, stosując zasady japońskiej sztuki walki Aikido. Książka jest napisana w formie podręcznika dla rodziców/nauczycieli pracujących z młodzieżą, ale można ją z łatwością wykorzystać do własnych celów.
- Augusto Boal, *Games for Actors and Non-Actors*, Routledge, 1992. Odgrywanie ról jest popularną metodą analizowania konfliktów. Brazylijski reżyser teatralny Augusto Boal opracował cały arsenał środków dla ludzkiego teatru, w którym kwestie sporne i konflikty można przedstawiać na scenie, ujawniać i przekształcać. Ten teatr stwarza szerokie możliwości facylitacji – od improwizowanej analizy sytuacji do starannie inscenizowanych konfliktów, które zostają następnie przekształcone poprzez interwencje grupy. Dalsze źródła i omówienie metod stosowanych w działalności młodzieżowej w: Peter Merry i Gavan Titley „Theatre of the Oppressed and Youth”, Coyote nr 1.

