

Marta Łuczyńska & Anna Olech

**WYNIKI OCENY
WARSZTATÓW ROZWOJU UMIEJĘTNOŚCI ŻYCIOWYCH
DLA TRZECH GRUP ODBIORCÓW: LUDZI MŁODYCH, ICH RODZICÓW ORAZ
PROFESJONALISTÓW**

„Żeby Chciało Się Chcieć”

Opracowanie Modelowego Programu Rozwoju Umiejętności Życiowych dla młodych
osób wchodzących w dorosłe życie, zagrożonych wykluczeniem społecznym.

PROJEKT ZREALIZOWANY ZOSTAŁ


**DZIĘKI POMOCY UNII EUROPEJSKIEJ
W RAMACH PROGRAMU PHARE
„ROZWÓJ SPOŁECZEŃSTWA OBYWATELSKIEGO”
we współpracy z Biurem Polityki Społecznej
Urzędu m.st. Warszawa**

Fundacja CENTRUM EDUKACJI LIDERSKIEJ (C.E.L.)
WARSZAWA 2004

Ocena realizacji warsztatów szkoleniowych dla trzech grup odbiorców: ludzi młodych, ich rodziców oraz profesjonalistów

Uczestnicy wszystkich grup szkoleniowych – młodzi, rodzice, profesjonalści – odpowiadali na pytania zawarte w trzech ankietach ewaluacyjnych:

1. na zakończenie każdego z warsztatów; ocenie uczestników poddano przede wszystkim:
 - program każdego warsztatu;
 - własną postawę i motywację do udziału w zajęciach;
 - sposób realizacji zajęć w trakcie każdego z warsztatów;
2. na początku każdego z warsztatów – tzw. odroczone ocena warsztatu poprzedniego; uczestnicy oceniali przede wszystkim:
 - własne poczucie bezpieczeństwa;
 - gotowość do dalszej pracy;
 - podejmowanie realnych prób wprowadzenia w życie tego, czego nauczyli się na warsztatach;
3. na zakończenie całego cyklu szkoleniowego – ankieta ewaluacji końcowej; oceniane były głównie:
 - korzyści, jakie przyniosło uczestnictwo w całym cyklu szkoleniowym;
 - program całego cyklu szkoleniowego;
 - sposób realizacji całego programu;
 - techniczne warunki realizacji programu.

Poniższa analiza zawiera dane zebrane za pomocą wszystkich wymienionych narzędzi ewaluacyjnych. Informacje pochodzące z dwóch pierwszych typów ankiet poddane zostały "obróbce" statystycznej, to znaczy posługujemy się tzw. średnimi ważonymi (uśrednionymi wartościami ocen dokonywanych przez wszystkich uczestników w trakcie wszystkich warsztatów).

Dodatkowo obok opinii i ocen uczestników szkoleń prezentujemy opinie i oceny osób prowadzących warsztaty z każdą z grup. Oceny trenerów dotyczyły przede wszystkim:

- własnego merytorycznego przygotowania do prowadzenia zajęć;
- zakresu własnej wiedzy o potrzebach edukacyjnych uczestników;
- stopnia własnego zaangażowania w prowadzenie zajęć;
- stopnia zadowolenia uczestników z udziału w programie oraz stopnia realizacji ich oczekiwań.

Tu również posługujemy się średnimi wartościami ocen dokonywanych przez trenerów na początku oraz na zakończenie każdego z warsztatów.

MŁODZI

Ocena poszczególnych warsztatów

Ocena programu każdego z warsztatów

- średnia ocena stopnia **spójności i logiczności** każdego ocenianego warsztatu wynosi **7,8** na 10-stopniowej skali; spójność i logiczność każdej z 7. części szkolenia oceniana jest więc wysoko, co bez wątpienia wpływa na ocenę całości programu
- średnia ocena **przydatności** w życiu problematyki każdego z warsztatów jest wysoka – wynosi **8,0** na 10-stopniowej skali
- bardzo wysoka jest natomiast średnia ocena **zaspokojenia oczekiwań** związanych z uczestnictwem w każdym z warsztatów – wynosi **9,5** na 10-stopniowej skali,

uzasadnione jest zatem uznanie, iż oczekiwania uczestników zostały zaspokojone niemal w maksymalnym stopniu

Ocena własnej postawy i motywacji do udziału w zajęciach

- średnia ocena **początkowego zainteresowania** każdym z warsztatów wynosi **6,8** na 10-stopniowej skali, gdzie 1 oznacza minimalny, zaś 10 – maksymalny poziom zainteresowania; można zatem uznać, że początkowe zainteresowanie uczestników było wyższe niż średnie
- jednak średnia ocena **gotowości do pracy** dokonywana przez uczestników na początku każdego z warsztatów jest już nieznacznie wyższa – wynosi **7,0** na 10-stopniowej skali
- średnia ocena **gotowości** do wykorzystania kompetencji zdobytych podczas każdego z warsztatów jest jeszcze wyższa – wynosi **8,15** również na 10-stopniowej skali
- jednakże realne próby wykorzystania owych kompetencji nie odpowiadają deklarowanej gotowości; rozpoczynając każdy z warsztatów uczestnicy oceniali stopień, w jakim próbowali **wprowadzić w życie** to, czego nauczyli się na poprzednim warsztacie; średnia ocena podejmowanych prób wynosi **4,97** na 10-stopniowej skali, jest zatem co najwyżej umiarkowana

Ocena sposobu realizacji zajęć w trakcie każdego z warsztatów

Ocena sposobu realizacji zajęć dokonywana była przez uczestników wszystkich grup szkoleniowych – młodych, rodziców i profesjonalistów – tak samo: uczestnicy szkolenia oceniali własne zaangażowanie (uznajemy, iż zaangażowane uczestników szkolenia jest funkcją sposobu jego realizacji), atmosferę sprzyjającą aktywnemu uczestnictwu oraz kompetencje osób prowadzących każdy z warsztatów:

- średnia ocena stopnia własnego **zaangażowania** w zajęcia każdego z warsztatów jest dość wysoka – wynosi **7,8**, jeszcze wyżej oceniają uczestnicy **atmosferę sprzyjającą aktywnemu uczestnictwu** – średnia wynosi **8,2**

Tak wysokie oceny są zapewne efektem kompetencji prowadzących i przyjętego przez nich sposobu realizacji zajęć; kompetencje ich oceniane były w kilku najistotniejszych wymiarach

- średnia ocena **współdziałania** trenerów z grupą w trakcie wszystkich warsztatów wynosi **8,4** w odniesieniu do trenera A, oraz **6,9** w odniesieniu do trenera B (obie oceny na 10-stopniowej skali)
- precyzyjniejszą oceną jest ocena **wsparcia w podejmowaniu konstruktywnych działań**, jakiego doświadczali uczestnicy ze strony prowadzących w trakcie każdego z warsztatów; w odniesieniu do trenera A średnia ocena wynosi **8,1**, zaś w odniesieniu do trenera B – **7,0**
- średnia ocena **dominacji** prowadzących – przez co rozumiemy narzucanie swojego punktu widzenia i definiowania problemów, z jakimi zmagali się uczestnicy szkolenia – wynosi **3,7** w odniesieniu do trenera A i **3,1** w odniesieniu do trenera B (obie oceny na 10-stopniowej skali); wartości średnich pozwalają uznać poziom dominacji prowadzących w trakcie każdego z warsztatów za niewielki
- z oceną dominacji prowadzących wyraźnie zbieżna jest ocena stopnia, w jakim prowadzący byli **inspirujący** uczestników do aktywności poznawczej, do poszukiwania własnych odpowiedzi na stawiane pytania; kompetencje tego typu w przypadku prowadzącego A zyskały średnią **8,1**, w przypadku prowadzącego B – **6,6**

Wartości średnich ocen poszczególnych typów działań obu trenerów są zróżnicowane, prowadzący A zyskuje oceny wyższe, prowadzący B – nieco niższe; może to świadczyć zarówno o niższych – z punktu widzenia uczestników – kompetencjach, ale także o nieco innym stylu pracy, podziale zadań i wynikającym stąd mniejszym zaangażowaniu drugiej osoby w prowadzenie zajęć

- poziom **bezpieczeństwa** uczestników odczuwany w trakcie każdego z warsztatów oceniany był dwójako: poczucie bezpieczeństwa "w tej grupie" oraz poczucie bezpieczeństwa "z tymi prowadzącymi" (oba wymiary są oczywiście warunkowane kompetencjami trenerów); obie średnie oceny są wysokie – średnia ocena poczucia bezpieczeństwa dawanego przez grupę wynosi **7,8** (w porównaniu z ocenami rodziców oraz ocenami profesjonalistów jest to ocena najniższa), średnia bezpieczeństwa dawanego przez prowadzących jest nieco wyższa i wynosi **8,1**

Ewaluacja końcowa – ocena całego szkolenia

Po zakończeniu całego cyklu szkoleniowego (wszystkich 7. warsztatów) uczestnicy wypełniali końcową ankietę ewaluacyjną oceniając korzyści, jakie dał im udział w szkoleniu, program całego szkolenia oraz sposób jego realizacji.

Ocena korzyści, jakie przyniósł udział w całym cyklu szkoleniowym

- średnia ocena **przydatności** treści materiału prezentowanego na wszystkich warsztatach ze względu na własne potrzeby jest wysoka – wynosi **4,4** na 5-stopniowej skali, gdzie 1 oznacza "materiał w ogóle nie przydatny", zaś 5 – "materiał bardzo przydatny"
- średnia ocena **wzrostu własnej wiedzy** związanej z tematyką szkolenia jest również wysoka – wynosi **8,4** na 10-stopniowej skali, gdzie 1 oznacza "minimalny", 10 – "duży wzrost wiedzy"
- średnia ocena **wzrostu własnych umiejętności** jest relatywnie niższa, wynosi **7,8** na podobnie skonstruowanej 10-stopniowej skali;
- oto opinie uczestników szkolenia na temat tego, czego przede wszystkim nauczyli się w trakcie trwania wszystkich warsztatów:
 - *nazywania schematów w jakie się wpędzam, analizowania sytuacji pod innym niż dotychczas kątem*
 - *nie kopać siebie za głupoty*
 - *że dobrze jest zadbać o siebie ale też warto przełamywać swoje ograniczenia*
 - *zobaczyłam część mojej siły i determinacje z jaką dążę do celu*
 - *wnikliwego przyglądania się sobie, tolerancji i akceptacji, przełamywania strachu i oporu*
 - *Nauczyłam się że nie jestem niewolnikiem zasad i oczekiwań innych. Mogę sama decydować o tym co jest dla mnie ważne. Można innym mówić jak się czuje i wtedy lepiej mnie rozumieją*
 - *Nauczyłam się konstruktywnych zasad komunikowania się z innymi ludźmi, wyrażania swoich potrzeb i emocji, odmawiania, proszenia wiary w to że mam prawo do własnego życia, decyzji, emocji i celów, tego że mam prawo dbać przede wszystkim o siebie*
 - *Nauczyłam się rozpoznawać swoje uczucia, co mnie bardzo cieszy. Poza tym uświadomiłam sobie wiele istotnych rzeczy i nauczyłam się ich, co będzie przydatne w nadchodzących w moim życiu zmianach, w realizowaniu celów, w podejmowaniu decyzji i co pomogło mi przetrwać bolesną zmianę, która zaszła i uświadomić sobie że może ona prowadzić do czegoś jeszcze dobrego.*
 - *Podejmowania odpowiedzialności za własne życie. Dziękuję.*
 - *Że to ja decyduję co i jak o sobie myślę i o świecie.*
- średnią ocenę **możliwości zastosowania** tych obszarów wiedzy i typów umiejętności, wokół których koncentrowały się warsztaty należy uznać za średnią – wynosi **2,8** na 5-stopniowej skali, gdzie 1 oznacza "zastosowanie przeze mnie wiadomości wymaga całościowej adaptacji do mojej sytuacji życiowej", zaś 5 – "mogę je zastosować bez konieczności dokonywania żadnych zmian"

- jedną z ogólnych uwag na temat całości programu sformułowano następująco: *Nie zawsze czytelne powiązanie z rzeczywistością. Wiadomo „co” – nie do końca wiadomo „jak”*
- średnia ocena **poczucia pewności** do zastosowania w praktyce zdobytych na warsztatach kompetencji jest wysoka – wynosi **4,2** na 5-stopniowej skali, gdzie 1 oznacza "tak, mogę to zastosować w praktyce", zaś 5 – "nie, nie jestem tego pewien"
- obok wysokiego stopnia poczucia pewności istotna jest także **motywacja** i "zamiar" wykorzystania zdobytych podczas warsztatów umiejętności; gotowość ta jest bardzo wysoka – średnia ocena wynosi **9,11** na 10-stopniowej skali, gdzie 1 oznacza "nie zamierzam wykorzystywać tych kompetencji", 10 – "zdecydowanie mam taki zamiar"
- uczestnicy szkolenia wskazują **formy pomocy** przydatne we wprowadzaniu w życie umiejętności i wiedzy nabytych w trakcie warsztatów; są to przede wszystkim: konsultacje, podręcznik, grupy wsparcia oraz dodatkowe szkolenia
- średnia ocena **zaspokojenia oczekiwań** związanych z tematyką szkolenia również jest wysoka – wynosi **4,3** na 5-stopniowej skali, gdzie 1 oznacza "moje oczekiwania nie zostały zaspokojone w ogóle", a 5 – moje oczekiwania zostały zaspokojone w 100%"
- stopień **realizacji osobistych celów** uczestników szkolenia oceniany jest także wysoko – średnia ocena wynosi **7,9** na 10-stopniowej skali, gdzie 1 oznacza "minimalny stopień realizacji osobistych celów", 10 – "maksymalny stopień realizacji osobistych celów"

Ocena programu szkolenia

- średnia ocena **spójności i logiczności** programu obejmującego wszystkie warsztaty jest wysoka – wynosi **7,9** na 10-stopniowej skali, gdzie 1 oznacza "niewielki ", zaś 10 – "znaczny stopień spójności i logiczności programu"
- oceniając **zawartość programową** całego cyklu warsztatów nieliczna część uczestników (2 uwagi) wskazywała takie elementy, których zabrakło, tzn. powinny zostać dodane do programu: chodziło o treści *związane z budowaniem poczucia własnej wartości*, oraz druga uwaga: *nie do końca potrafię określić własne potrzeby, więc mogłoby być to szerzej omówione*

Ocena sposobu realizacji całego szkolenia

- średnia ocena stopnia **jasności celów**, jakie były realizowane podczas całego cyklu warsztatów jest bardzo wysoka – wynosi **8,9** na 10-stopniowej skali;
- jeszcze wyższa jest średnia ocena stopnia **jasności zadań**, jakie były stawiane przed uczestnikami w trakcie warsztatów – **9,2** również na 10-stopniowej skali, co oznacza, że uczestnicy szkolenia nader wyraźnie wiedzieli, czego się od nich oczekuje i co mają do zrobienia "tu i teraz";
- zrozumiała jest zatem w powyższym kontekście bardzo wysoka średnia ocena **merytorycznego przygotowania** osób prowadzących warsztaty – wynosi ona **9,5** na 10-stopniowej skali, co oznacza, że kompetencje prowadzących oceniane są niemal maksymalnie wysoko;
- jednym z wymiarów owego merytorycznego przygotowania osób prowadzących warsztaty jest bez wątpienia umiejętność motywowania i **inspirowania** uczestników szkolenia do podejmowania aktywności, własnych poszukiwań, eksplorowania i rozwoju własnej świadomości; ten typ kompetencji prowadzący warsztaty oceniany jest przez uczestników równie wysoko – **9,3** na 10-stopniowej skali.

Ocena technicznych warunków realizacji szkolenia

- średnia ocena przygotowania **sali i potrzebnych do prowadzenia zajęć pomocy** jest wysoka – wynosi **8,1** na 10 – stopniowej skali, gdzie 1 oznacza "mały ", zaś 10 – "wysoki stopień przygotowania infrastruktury szkoleniowej"

Ogólna ocena

- za ogólną oceną uczestnictwa w szkoleniu uznajemy stopień zadowolenia z możliwości uczestniczenia w całym cyklu warsztatów oraz stopień zaangażowania w procesie realizacji materiału prezentowanego podczas warsztatów; obie oceny są bardzo wysokie: średnia ocena stopnia **zadowolenia** wynosi **9,0**, zaś średnia ocena stopnia **zaangażowania** w prowadzone zajęcia **8,8**, obie na 10-stopniowej skali; oceny te są wypadkową zarówno spełnienia oczekiwań uczestników warsztatów, jak i profesjonalizmu prowadzących
- wedle uczestników najbardziej adekwatne **określenia** opisujące cykl warsztatów, w jakim brali udział to: *przydatny, twórczy, inspirujący, pracowity, atrakcyjny oraz angażujący*
- **dotatkowe uwagi**, jakimi chcieli się podzielić uczestnicy szkolenia:
 - *Bardzo się cieszę, że mogłam uczestniczyć w warsztatach*
 - *Dla mnie było to niezwykle doświadczenie, przydatne, inspirujące, twórcze, pracowite i uwrażliwiające. Szkoda że już się skończyło, ale wiem że dzięki tym warsztatom polepszę jakość swojego życia i dzięki nim zaczęło mi się chcieć!!! Chciałbym podziękować prowadzącym za zdobytą wiedzę, umiejętności i wspaniałą zabawę.*
 - *Warsztaty w których miałam możliwość brać udział, za co bardzo dziękuję bardzo mi się podobały i pomogły odpowiedzieć na wiele pytań nurtujących mnie, zrozumieć wiele bardzo ważnych rzeczy, które na pewno poprawia jakość mojego życia.*
 - *Dzięki tym warsztatom czuje się pewniej. Myślę, że mam większy wpływ na to co się dzieje. Łatwiej mi rozmawiać z innymi ludźmi.*
 - *Program warsztatów jest dla osób, które nie miały jeszcze zetknięcia z terapią i chcą znaleźć dzięki nim jakąś swoją drogę. Dla mnie warsztat był dopełnieniem.*
 - *Powinno być więcej takich szkoleń.*

TRENERZY pracujący z grupą młodych

- średnia ocena własnego **merytorycznego przygotowania** do prowadzenia zajęć na każdym z warsztatów jest niemal maksymalna – wynosi **9,9**;
- zakres wiedzy o potrzebach edukacyjnych uczestników, jaką dysponują prowadzący warsztaty również oceniany jest przez nich wysoko – średnia ocena wynosi **8,1**;
- wysoka jest także ocena własnego **zaangażowania** w prowadzenie zajęć w trakcie każdego z warsztatów – średnia wynosi **8,6**;
- tak wysokie oceny własnych kompetencji i zaangażowania korespondują z oceną korzyści, jakie zdaniem trenerów odnieśli uczestnicy warsztatów; średnia ocena stopnia **zadowolenia uczestników** wynosi **8,5**, natomiast średnia ocena **realizacji oczekiwań uczestników** warsztatów wynosi **7,75**; warto zauważyć, że obie te oceny są niższe od ocen sformułowanych przez samych uczestników, którzy własne zadowolenie ocenili średnio na 9,0, zaś stopień realizacji oczekiwań na 9,5;
- w opiniach trenerów najtrafniej **opisują typ aktywności** podejmowanej przez nich w trakcie zajęć następujące czasowniki: *umożliwiać, słuchać, inspirować, inicjować*

RODZICE

Ocena poszczególnych warsztatów

Ocena programu każdego z warsztatów

- średnia ocena stopnia **spójności i logiczności** każdego ocenianego warsztatu jest bardzo wysoka – wynosi **9,0** na 10-stopniowej skali;
- średnia ocena **przydatności** w życiu problematyki każdego z warsztatów jest bardzo wysoka – wynosi **9,6** na 10-stopniowej skali;

- średnia ocena **zaspokojenia oczekiwań** związanych z uczestnictwem w każdym z warsztatów wynosi **8,9** na 10-stopniowej skali, uzasadnione jest zatem uznanie, iż oczekiwania uczestników zostały zaspokojone w bardzo wysokim stopniu.

Ocena własnej postawy i motywacji do udziału w zajęciach

- średnia ocena **początkowego zainteresowania** każdym z warsztatów jest stosunkowo wysoka – wynosi **8,2** na 10-stopniowej skali, gdzie 1 oznacza minimalny, zaś 10 – maksymalny poziom zainteresowania;
- jeszcze wyższa jest średnia ocena **gotowości do dalszej pracy** dokonywana przez uczestników na początku każdego z warsztatów – wynosi ona **9,4**;
- średnia ocena **gotowości** do wykorzystania kompetencji zdobytych podczas każdego z warsztatów jest niemal równie duża – wynosi **9,4** również na 10-stopniowej skali;
- i znowu – podobnie, jak w przypadku młodych uczestników szkolenia – deklaracja gotowości nie idzie w parze z **rzeczywistymi próbami** wprowadzenia owych kompetencji w życie; średnia ocena podejmowanych prób dokonywana na początku każdego z warsztatów wynosi **6,4** – jest zatem tylko nieco wyższa od umiarkowanej.

Ocena sposobu realizacji zajęć w trakcie każdego z warsztatów

- średnia ocena stopnia **własnego zaangażowania** w zajęcia każdego z warsztatów jest wysoka – wynosi **8,4**, jeszcze wyżej oceniają uczestnicy **atmosferę sprzyjającą aktywnemu uczestnictwu** – średnia wynosi **8,7**.

Kompetencje prowadzących zajęcia:

- średnia ocena **współdziałania** trenerów z grupą w trakcie wszystkich warsztatów wynosi **9,2**, zarówno w odniesieniu do trenera A, jak i w odniesieniu do trenera B (obie oceny na 10-stopniowej skali);
- ocena **wsparcia** w podejmowaniu konstruktywnych działań, jakiego doświadczali uczestnicy ze strony prowadzących w trakcie każdego z warsztatów jest również wysoka i również taka sama w odniesieniu do obu trenerów – wynosi **8,7**;
- średnia ocena **dominacji** prowadzących – przez co rozumiemy narzucanie swojego punktu widzenia i definiowania problemów, z jakimi zmagali się uczestnicy szkolenia – w odniesieniu do trenera A wynosi **4,0**, natomiast w odniesieniu do trenera B jest nieco niższa – wynosi **3,6**;
- z oceną dominacji prowadzących dość rozbieżna jest ocena stopnia, w jakim prowadzący byli **inspirujący** uczestników do aktywności poznawczej, do poszukiwania własnych odpowiedzi na stawiane pytania; kompetencje tego typu w przypadku prowadzącego A zyskały średnią **8,3**, w przypadku prowadzącego B – **7,1**;
- **poczucie bezpieczeństwa** uczestników w trakcie każdego z warsztatów mierzone było tak samo, jak poczucie bezpieczeństwa młodych uczestników szkolenia, tzn. wzięto pod uwagę dwa wymiary: bezpieczeństwo "w tej grupie" oraz bezpieczeństwo "z tymi prowadzącymi"; obie średnie oceny są wysokie – ocena bezpieczeństwa w grupie wynosi **8,5**, ocena bezpieczeństwa dawanego przez trenerów – **8,9**.

Ewaluacja końcowa – ocena całego szkolenia

Ocena korzyści, jakie przyniósł udział w całym cyklu szkoleniowym

- średnia ocena **przydatności** treści materiału prezentowanego na wszystkich warsztatach ze względu na własne potrzeby jest maksymalna – wynosi **5,0** na 5-stopniowej skali, gdzie 1 oznacza "materiał w ogóle nie przydatny", zaś 5 – "materiał bardzo przydatny";
- średnia ocena **wzrostu własnej wiedzy** związanej z tematyką szkolenia jest również bardzo wysoka – wynosi **9,1** na 10-stopniowej skali, gdzie 1 oznacza "minimalny", 10 – "duży wzrost wiedzy";

- średnia ocena **wzrostu własnych umiejętności** jest nieco niższa, wynosi **7,9** na podobnie skonstruowanej 10-stopniowej skali;
- oto opinie uczestników szkolenia na temat tego, czego przede wszystkim nauczyli się w trakcie trwania wszystkich warsztatów:
 - *wprowadzanie zmian w życie*
 - *innego spojrzenia na swoje dziecko i jego problemy*
 - *postawić cel*
 - *szacunku dla odrębności mojego syna, ważności stawiania granic, komunikacji, zachowań w sytuacjach konfliktowych.*
 - *Dostałam narzędzia do pracy, nauczyłam się współdziałania w grupie, zaobserwowałam że brak jest w mojej rodzinie komunikacji, albo jest całkiem chora, że nie byłam dobrym rodzicem, chociaż wydawało mi się że z nim jestem, przez spełnianie podstawowych potrzeb (jeść, spać, ubrać)*
 - *Stawianie sobie celów, jak je osiągać, komunikacja z najbliższymi*
 - *Słuchania innych i siebie*
 - *Słuchania, uważności, rozumienia innych, poprawnej komunikacji, konsekwencji*
 - *Wagi uważnego słuchania, odparowywania emocji przed przystąpieniem do rozwiązywania konfliktów, asertywnego odmawiani, dostrzegania że mam też mocne strony.*
- średnią ocenę **możliwości zastosowania** tych obszarów wiedzy i typów umiejętności, wokół których koncentrowały się warsztaty należy uznać za średnią – wynosi **2,7** na 5-stopniowej skali, gdzie 1 oznacza "zastosowanie przeze mnie wiadomości wymaga całościowej adaptacji do mojej sytuacji życiowej", zaś 5 – "mogę je zastosować bez konieczności dokonywania żadnych zmian";
- **poczucie pewności** do zastosowania w praktyce zdobytych na warsztatach kompetencji oceniane jest umiarkowany – wartość średniej wynosi **3,5** na 5-stopniowej skali, gdzie 1 oznacza "tak, mogę to zastosować w praktyce", zaś 5 – "nie, nie jestem tego pewien";
- chociaż w opiniach uczestników szkolenia ich poziom pewności do zastosowania w praktyce zdobytych kompetencji jest dość umiarkowany, to jednak bardzo wysoki jest stopień **motywacji** i "zamiar" wykorzystania zdobytych podczas warsztatów umiejętności; średnia oceny owej chęci wynosi **9,36** na 10-stopniowej skali, gdzie 1 oznacza "nie zamierzam wykorzystywać tych kompetencji", 10 – "zdecydowanie mam taki zamiar";
- uczestnicy szkolenia wskazują **formy pomocy** przydatne we wprowadzaniu w życie umiejętności i wiedzy nabytych w trakcie warsztatów; są to przede wszystkim: podręcznik, konsultacje, dodatkowe szkolenia oraz grupy wsparcia;
- średnia ocena **zaspokojenia oczekiwań** związanych z tematyką warsztatów jest wysoka – wynosi **4,1** na 5-stopniowej skali, gdzie 1 oznacza "moje oczekiwania nie zostały zaspokojone w ogóle", a 5 – "moje oczekiwania zostały zaspokojone w 100%";
- stopień realizacji **osobistych celów** uczestników szkolenia oceniany jest także wysoko – średnia ocena wynosi **8,3** na 10-stopniowej skali, gdzie 1 oznacza "minimalny stopień realizacji osobistych celów", 10 – "maksymalny stopień realizacji osobistych celów";

Ocena programu szkolenia

- średnia ocena **spójności i logiczności** programu obejmującego wszystkie warsztaty jest bardzo wysoka – wynosi **9,6** na 10-stopniowej skali, gdzie 1 oznacza "niewielki", zaś 10 – "znacznym stopniem spójności i logiczności programu";
- oceniając zawartość programową całego cyklu warsztatów nieliczna część uczestników (4 osoby) stwierdziła, iż pewne elementy czy informacje powinny zostać dodane; nie wskazano jednak, jakie miałyby to być elementy szkolenia.

Ocena sposobu realizacji całości szkolenia

- średnia ocena stopnia **jasności celów**, jakie były realizowane podczas całego cyklu warsztatów jest bardzo wysoka – wynosi **9,3** na 10-stopniowej skali;
- równie wysoka jest średnia ocena stopnia **jasności zadań**, jakie były stawiane przed uczestnikami w trakcie warsztatów – **9,2** również na 10-stopniowej skali, co oznacza, że uczestnicy szkolenia nader wyraźnie wiedzieli, czego się od nich oczekuje i co mają do zrobienia "tu i teraz";
- bardzo wysoka jest średnia ocena **merytorycznego przygotowania** osób prowadzących warsztaty – wynosi ona **9,8** na 10-stopniowej skali, co oznacza, że kompetencje prowadzących oceniane są maksymalnie wysoko;
- jednym z wymiarów owego merytorycznego przygotowania osób prowadzących warsztaty jest bez wątpienia umiejętność motywowania i **inspirowania** uczestników szkolenia do podejmowania aktywności, własnych poszukiwań, eksplorowania i rozwoju własnej świadomości; ten typ kompetencji prowadzący warsztaty zyskał również niemal maksymalną średnią ocenę – **9,7** na 10-stopniowej skali.

Ocena technicznych warunków realizacji szkolenia

- średnia ocena **przygotowania sali i potrzebnych do prowadzenia zajęć pomocy** jest bardzo wysoka – wynosi **9,5** na 10 – stopniowej skali, gdzie 1 oznacza "mały", zaś 10 – "wysoki stopień przygotowania infrastruktury szkoleniowej".

Ogólna ocena

- za ogólną oceną uczestnictwa w szkoleniu uznajemy ponownie stopień zadowolenia z możliwości uczestniczenia w całym cyklu warsztatów oraz stopień zaangażowania w procesie realizacji materiału prezentowanego podczas warsztatów; obie oceny są bardzo wysokie: średnia ocena stopnia **zadowolenia** wynosi **9,6**, zaś średnia ocena stopnia **zaangażowania** **8,8**, obie na 10-stopniowej skali; oceny te są wypadkową zarówno spełnienia oczekiwań uczestników warsztatów, jak i profesjonalizmu prowadzących;
- wedle uczestników najbardziej adekwatne **określenia** opisujące cykl warsztatów, w jakim brali udział to: *inspirujący, przydatny, aktywizujący, twórczy, angażujący oraz efektywny*;
- **dodatkowe uwagi**, jakimi chcieli się podzielić uczestnicy szkolenia:
 - *wszystko ok.*
 - *program jest bardzo logicznie i dobrze skonstruowany oraz prowadzi do postawy życiowej „tu i teraz” z zasobami jakimi posiadam. Pozwala zorientować się we własnych ograniczeniach, inspiruje do nieustannego wprowadzania zmian oraz rezygnacji z przekonań nieprzydatnych, przestarzałych. Pozwala na integrację osobowości i współpracę z innymi. Uczy szacunku do postaw i przekonań innych ludzi.*
 - *Moim zdaniem program był bardzo napięty i było zbyt mało czasu na ćwiczenia.*
 - *Trafiłam tu przypadkiem. Okazało się że nie wiedziałam, jak bardzo te warsztaty były mi potrzebne. Nie tylko w kontakcie z dzieckiem, ale w ogóle w życiu. Najbardziej jestem wdzięczna że te warsztaty są bezpłatne, gdyż inaczej nie mogłabym w nich uczestniczyć, choćby były najlepsze. Po drugie, że miałam czas i możliwość uświadomienia sobie, jakim byłam rodzicem i że mogę to przynajmniej w części naprawić, stosując narzędzia i umiejętności uzyskane tutaj. Dziękuję organizatorom i prowadzącym.*
 - *Całość przekazywanej wiedzy – w sposób atrakcyjny i ciekawy. Otwiera się przede mną nowy sposób myślenia na wiele problemów, nowy sposób rozwiązywania ich bez ranienia najbliższych.*
 - *Dziękuję*

- *odobał mi się spokój i życzliwa atmosfera panująca podczas zajęć. Konkretnie – skąpe, ale trzeźwe wypowiedzi A. i wyczerpujące – w pozytywnym znaczeniu – rozmowy z B. Dziękuję.*
- *Ostatnie zajęcia były pracowite i atrakcyjne. Ważna była zmiana lokalu.*

TRENERZY pracujący z grupą rodziców

- średnia ocena własnego **merytorycznego przygotowania** do prowadzenia zajęć na każdym z warsztatów jest bardzo wysoka – wynosi **9,0**;
- zakres **wiedzy o potrzebach edukacyjnych** uczestników, jaką dysponują prowadzący warsztaty oceniany jest przez nich nieco wyżej – średnia ocena wynosi **9,1**;
- jeszcze wyższa jest ocena własnego **zaangażowania** w prowadzenie zajęć w trakcie każdego z warsztatów – średnia wynosi **9,4**;
- jeszcze wyraźniej niż w przypadku trenerów pracujących z grupą młodych wysokie oceny własnych kompetencji i zaangażowania zbieżne są tu z oceną korzyści, jakie zdaniem trenerów odnieśli rodzice uczestniczący w warsztatach; średnia ocena stopnia **zadowolenia uczestników** wynosi **8,7**, natomiast średnia ocena **realizacji oczekiwań uczestników** warsztatów wynosi **8,9**; ponownie warto zauważyć, że pierwsza ocena jest niższa od oceny formułowanej przez samych uczestników, którzy własne zadowolenie ocenili średnio na 9,6, zaś stopień realizacji oczekiwań jest identycznie oceniany zarówno przez uczestników, jak i przez trenerów;
- w opiniach trenerów najtrafniej **opisują typ aktywności** podejmowanej przez nich w trakcie zajęć następujące czasowniki: *wyjaśniać, pomagać*.

PROFESJONALIŚCI

Ocena poszczególnych warsztatów

Ocena programu każdego z warsztatów

- średnia ocena stopnia **spójności i logiczności** każdego ocenianego warsztatu jest wyraźnie wysoka – wynosi **8,8** 10-stopniowej skali;
- średnia ocena **przydatności** w życiu problematyki każdego z warsztatów jest wysoka – wynosi **8,05** na 10-stopniowej skali;
- średnia ocena **zaspokojenia oczekiwań** związanych z uczestnictwem w każdym z warsztatów wynosi **8,8** na 10-stopniowej skali, uzasadnione jest zatem uznanie, iż oczekiwania uczestników zostały zaspokojone w bardzo wysokim stopniu.

Ocena własnej postawy i motywacji do udziału w zajęciach

- średnia ocena **początkowego zainteresowania** każdym z warsztatów jest stosunkowo wysoka – wynosi **7,05** na 10-stopniowej skali, gdzie 1 oznacza minimalny, zaś 10 – maksymalny poziom zainteresowania;
- niższa jest natomiast średnia ocena **gotowości do dalszej pracy** dokonywana przez uczestników na początku każdego z warsztatów – wynosi ona **6,5**;
- średnia ocena **gotowości** do wykorzystania kompetencji zdobytych podczas każdego z warsztatów jest nieco wyższa – wynosi **8,5** również na 10-stopniowej skali;
- i znowu – podobnie, jak w przypadku dwóch pozostałych grup szkoleniowych – deklaracja gotowości nie idzie w parze z **rzeczywistymi próbami** wprowadzenia owych kompetencji w życie; średnia ocena podejmowanych prób dokonywana na początku każdego z warsztatów wynosi **6,7** – ocenić ją zatem należy jako wyższą od umiarkowanej.

Ocena sposobu realizacji zajęć w trakcie każdego z warsztatów

- średnia ocena stopnia **własnego zaangażowania** w zajęcia każdego z warsztatów jest wysoka – wynosi **8,0**, jeszcze wyżej oceniają uczestnicy **atmosferę** sprzyjającą aktywnemu uczestnictwu – średnia wynosi **8,5**.

Kompetencje prowadzących:

- średnia ocena **współdziałania** trenerów z grupą w trakcie wszystkich warsztatów wynosi **8,7** w odniesieniu do trenera A, natomiast w odniesieniu do trenera B **7,5** (obie oceny na 10-stopniowej skali);
- ocena **wsparcia** w podejmowaniu konstruktywnych działań, jakiego doświadczali uczestnicy ze strony prowadzących w trakcie każdego z warsztatów jest niemal identyczna i tak samo zróżnicowana ze względu na obu trenerów – średnia ocena wsparcia oferowanego przez trenera A wynosi **8,8**, natomiast trenera B – **7,5**;
- średnia ocena **dominacji** prowadzących – przez co rozumiemy narzucanie swojego punktu widzenia i definiowania problemów, z jakimi zmagali się uczestnicy szkolenia – w odniesieniu do trenera A wynosi **3,4** i jest niemal taka sama w odniesieniu do trenera B – **3,3**;
- ocena **inspirowania** i motywowania uczestników do aktywności poznawczej, do poszukiwania własnych odpowiedzi na stawiane pytania ponownie jest zróżnicowana; kompetencje tego typu w przypadku prowadzącego A zyskały średnią **8,5**, w przypadku prowadzącego B ocenę wyraźnie niższą – **6,9**;
- **poczucie bezpieczeństwa** uczestników w trakcie każdego z warsztatów mierzone było tak samo, jak w pozostałych grupach szkoleniowych; obie średnie oceny są stosunkowo wysokie – ocena bezpieczeństwa w grupie wynosi **7,9**, ocena bezpieczeństwa dawanego przez trenerów – **7,7** (w porównaniu z ocenami młodych uczestników szkolenia oraz ocenami rodziców jest to ocena najniższa).

Ewaluacja końcowa – ocena całego szkolenia

Ocena korzyści, jakie przyniósł udział w całym cyklu szkoleniowym

- średnia ocena **przydatności** treści materiału prezentowanego na wszystkich warsztatach ze względu na własne potrzeby jest bardzo wysoka – wynosi **4,8** na 5-stopniowej skali, gdzie 1 oznacza "materiał w ogóle nie przydatny", zaś 5 – "materiał bardzo przydatny";
- średnia ocena **wzrostu własnej wiedzy** związanej z tematyką szkolenia jest również wysoka – wynosi **8,7** na 10-stopniowej skali, gdzie 1 oznacza "minimalny", 10 – "duży wzrost wiedzy";
- średnia ocena **wzrostu własnych umiejętności** jest relatywnie niższa, wynosi **7,2** na podobnie skonstruowanej 10-stopniowej skali;
- oto opinie uczestników szkolenia na temat tego, czego przede wszystkim nauczyli się w trakcie trwania wszystkich warsztatów:
 - *praca nad motywacją*
 - *zmiana jest procesem i ma stałe elementy*
 - *nie ma elektów działania bez ustalenia wspólnego celu*
 - *nauczyłam się że mam tendencje do szufladkowania, a nie zawsze poszukuje nowych rozwiązań (mimo, że mogę i są one dostępne)*
 - *swoje funkcjonowanie lepiej poznałam, jak reaguje w różnych sytuacjach w grupie*
 - *szersze spojrzenie na problem i bardziej twórcze szukanie rozwiązań, większa elastyczność*
 - *rozumienia tematu dotyczącego młodych ludzi z grupy ryzyka, wyznaczania celu, zmiany*
 - *nowego spojrzenia na proces zmian i autorefleksji*
 - *zadbania o siebie i swoje poczucie bezpieczeństwa. Nic nie muszę!*

- *Formowania pozytywnych celów służących zmianie, ograniczenie może być wartościowe.*
- *Spojrzenia na pewne rzeczy z innej strony, że można a czasami nawet trzeba łamać stereotypy*
- *Tolerancji i akceptacji własnej aktywności*
- *Ludzi nie można traktować stereotypowo a w pracy można stosować niekonwencjonalne metody dla osiągnięcia naszego celu*
- średnią ocenę **możliwości zastosowania** tych obszarów wiedzy i typów umiejętności, wokół których koncentrowały się warsztaty należy uznać za nieco więcej niż średnią – wynosi **3,8** na 5-stopniowej skali, gdzie 1 oznacza "zastosowanie przeze mnie wiadomości wymaga całościowej adaptacji do mojej sytuacji życiowej", zaś 5 – "mogę je zastosować bez konieczności dokonywania żadnych zmian";
- średnia ocena **poczucia pewności** do zastosowania w praktyce zdobytych na warsztatach kompetencji jest nieco więcej niż przeciętna – wynosi **3,25** na 5-stopniowej skali, gdzie 1 oznacza "tak, mogę to zastosować w praktyce", zaś 5 – "nie, nie jestem tego pewien";
- obok poczucia pewności uczestnicy oceniali także **zamiar** wykorzystania zdobytych podczas warsztatów umiejętności – średnia ocena wynosi tu **8,4** na 10-stopniowej skali, gdzie 1 oznacza "nie zamierzam wykorzystywać tych kompetencji", 10 – "zdecydowanie mam taki zamiar";
- uczestnicy szkolenia wskazują **formy pomocy** przydatne we wprowadzaniu w życie umiejętności i wiedzy nabytych w trakcie warsztatów; są to przede wszystkim: podręcznik, dodatkowe szkolenia, konsultacje oraz grupy wsparcia;
- średnia ocena **zaspokojenia oczekiwań** związanych z tematyką warsztatów jest bardzo wysoka – wynosi **4,7** na 5-stopniowej skali, gdzie 1 oznacza "moje oczekiwania nie zostały zaspokojone w ogóle", a 5 – moje oczekiwania zostały zaspokojone w 100%";
- stopień realizacji **osobistych celów** uczestników szkolenia oceniany jest także wysoko – średnia ocena wynosi **9,0** na 10-stopniowej skali, gdzie 1 oznacza "minimalny stopień realizacji osobistych celów", 10 – "maksymalny stopień realizacji osobistych celów".

Ocena programu szkolenia

- średnia ocena **spójności i logiczności** programu obejmującego wszystkie warsztaty jest bardzo wysoka – wynosi **9,4** na 10-stopniowej skali, gdzie 1 oznacza "niewielki", zaś 10 – "znacznym stopniem spójności i logiczności programu";
- oceniając zawartość programową całego cyklu warsztatów niewielka część uczestników (3 osoby) wskazywała takie elementy, których ich zdaniem zabrakło, tzn. powinny zostać dodane do programu: chodziło o treści *związane z konkretną rzeczywistością zawodową, więcej praktyki* oraz bardziej konkretny komentarz *dochodzenie do "tabeli zmian" – żeby to poćwiczyć*.

Ocena sposobu realizacji całości szkolenia

- średnia ocena stopnia **jasności celów**, jakie były realizowane podczas całego cyklu warsztatów jest bardzo wysoka – wynosi **9,4** na 10-stopniowej skali;
- tylko nieznacznie niższa jest średnia ocena stopnia **jasności zadań**, jakie były stawiane przed uczestnikami w trakcie warsztatów – **8,9** również na 10-stopniowej skali;
- opinie uczestników na temat **merytorycznego przygotowania** osób prowadzących warsztaty są niemal jednoznaczne – wśród 12. ocen jest 11. ocen maksymalnych ("dziesiątek" na 10-stopniowej skali); średnia ocena merytorycznego przygotowania trenerów przyjmuje zatem wartość **9,8** i jest najwyższą ze wszystkich wystawianych ocen;
- jednym z wymiarów owego merytorycznego przygotowania osób prowadzących warsztaty jest bez wątpienia umiejętność motywowania i **inspirowania** uczestników szkolenia do podejmowania aktywności, własnych poszukiwań, eksplorowania i rozwoju

własnej świadomości; ten typ kompetencji prowadzących warsztaty oceniany jest przez uczestników niemal równie wysoko – **9,7** na 10-stopniowej skali.

Ocena technicznych warunków realizacji szkolenia

- średnia ocena **przygotowania sali i potrzebnych do prowadzenia zajęć pomocy** jest wysoka – wynosi **7,8** na 10 – stopniowej skali, gdzie 1 oznacza "mały", zaś 10 – "wysoki stopień przygotowania infrastruktury szkoleniowej".

Ogólna ocena

- zgodnie z dotychczasową procedurą za ogólną oceną uczestnictwa w szkoleniu uznajemy stopień zadowolenia z możliwości uczestniczenia w całym cyklu warsztatów oraz stopień zaangażowania w procesie realizacji materiału prezentowanego podczas warsztatów; średnia ocena stopnia **zadowolenia** jest bardzo wysoka – wynosi **9,3**, średnia ocena stopnia **własnego zaangażowania** jest już nieco niższa i wynosi **8,8** (obie na 10-stopniowej skali);
- wedle uczestników szkolenia najbardziej adekwatne **określenia** opisujące cykl warsztatów, w jakim brali udział to: *inspirujący, przydatny, twórczy, pracowity, uwrażliwiający*;
- **dotatkowe uwagi**, jakimi chcieli się podzielić uczestnicy szkolenia:
 - *cenny czas*
 - *tak trzymać! Brak uwag, wszystko było dobrze*
 - *Jest niezwykle inspirujący i pozwala mi spojrzeć inaczej na młodych – spokojniej i systematyczniej zajmować się razem z nimi ważnymi dla nich sprawami*
 - *Cykl warsztatów pozwolił mi uświadomić sobie dwie ważne sprawy: dowiedzieć się więcej o swoich własnych potencjalnych możliwościach – od dawna nie używanych i zapomnianych – odkryłam ze stać mnie na więcej; doświadczyć osobiście perspektywy młodego człowieka borykającego się z koniecznością pełnienia ról społecznych – jakich może doświadczać trudności i oporów. Moim życzeniem byłby udział w kolejnych warsztatach i grupach wsparcia, ewentualnie w miejscu mojej pracy ze współpracownikami*
 - *Program był bardzo inspirujący, skłaniał do refleksji. Bardzo pomocny w przełamywaniu stereotypów. Doznania, jakich doświadczyłam podczas warsztatów pozwolą mi lepiej rozumieć młodych ludzi,*
 - *Bardzo potrzebny warsztat! Warto organizować i uwrażliwiać pracowników na sprawy ludzi młodych. Takie poznanie tematu pomaga pomagać, pozwala na indywidualne podejście do człowieka, na mniej stereotypowe patrzenie na człowieka, na szukanie jego mocnych stron.*
 - *Więcej żeby drugi prowadzący prowadził ćwiczeń, super atmosfera, bez naginania się, ale wszystko zostało zrobione. Luz, spokój, płynność przechodzenia do kolejnych ćwiczeń. Super było!*
 - *Jestem zadowolona, że miałam okazję być na tym szkoleniu. Przyznam, że ucieszyłoby mnie uczestnictwo w zajęciach prowadzonych przez Was. Poza treściami, jakie proponowaliście nauczyłam się dużo o Was jako o prowadzących.*

TRENERZY pracujący z grupą profesjonalistów

- średnia ocena własnego **merytorycznego przygotowania** do prowadzenia zajęć na każdym z warsztatów ponownie jest niemal maksymalna – wynosi **9,8**;
- zakres wiedzy o **potrzebach edukacyjnych** uczestników, jaką dysponują prowadzący warsztaty również oceniany jest przez nich bardzo wysoko – średnia ocena wynosi **8,6**;

- jeszcze wyższa jest ocena własnego **zaangażowania** w prowadzenie zajęć w trakcie każdego z warsztatów – średnia wynosi **8,8**;
- tak jak w przypadku trenerów pracujących z pozostałymi grupami uczestników wysokie oceny własnych kompetencji i zaangażowania korespondują z oceną korzyści, jakie zdaniem trenerów odnieśli uczestnicy warsztatów, przy czym zbieżność ta jest tu największa; średnia ocena stopnia **zadowolenia uczestników** wynosi **9,1**, natomiast średnia ocena **realizacji oczekiwań uczestników** warsztatów wynosi **8,1**; obie te oceny są niższe od ocen sformułowanych przez samych uczestników, którzy własne zadowolenie ocenili średnio na 9,3, zaś stopień realizacji oczekiwań na 8,8;
- w opiniach trenerów najtrafniej **opisują typ aktywności** podejmowanej przez nich w trakcie zajęć następujące czasowniki: *inspirować, modelować*.

Należy podkreślić bardzo wysokie oceny, jakie sformułowali uczestnicy programu w każdym z ocenianych wymiarów. Konsekwentnie najwyżej oceniano merytoryczne przygotowanie osób prowadzących warsztaty, przydatności prezentowanego materiału ze względu na własne potrzeby czy w końcu konstrukcję samego programu. Konsekwentnie najniżej natomiast oceniane były próby wprowadzenia w życie tych umiejętności, które rozwijane były w trakcie każdego z warsztatów przy stosunkowo dużej gotowości i motywacji do wprowadzania ich w życie. Dodatkowo we wszystkich grupach wyżej oceniano wzrost własnej wiedzy, niżej zaś wzrost własnych umiejętności – jak gdyby uczestnicy mówili: *wiem i chcę, ale jeszcze nie do końca potrafię*. Oczywiście, iż kształcenie tego typu osobistych kompetencji, jakim są umiejętności, jest najtrudniejsze, wymaga więcej czasu i wysiłku, jednak tego typu wnioski z ewaluacji przebiegu warsztatów są wyraźną wskazówką, co do konstruowania programów w przyszłości.

Bezpośrednie efekty udziału w Programie

Obok ewaluacji warsztatów i szkoleń dokonano także pomiaru – jak wspomniano już wcześniej – opinii i ocen formułowanych przez uczestników szkoleń "na wejściu" (w trakcie pierwszego spotkania szkoleniowego) oraz "na wyjściu" (podczas spotkania ostatniego). Podstawowym celem była identyfikacja ewentualnych zmian, jakie dokonały się w poglądach na temat wartości, postaw i poziomu umiejętności młodych ludzi prezentowanych przez nich samych, ich rodziców oraz pracujących z nimi profesjonalistów. Analiza tego typu wydaje się być szczególnie istotna, bowiem zmiany te – lub ich brak – należy traktować jako bezpośredni efekt – lub brak efektu – udziału w Programie.

MŁODZI

1. Poczucie sprawstwa i sprawowania kontroli nad własnym życiem:

W poglądach młodych uczestników warsztatów dotyczących panowania nad własnym życiem widoczne są znaczne zmiany – wyraźnie wzrósł odsetek osób prezentujących przekonania właściwe postawie samosterowności.

Największy wzrost aprobaty zyskały trzy stwierdzenia:

- *Zwykli ludzie w dużym stopniu są odpowiedzialni za rządy zarówno na szczeblu państwowym, jak i lokalnym* – z 46,7% przed warsztatami do 100% po warsztatach;
- *To, co mnie spotyka, zależy przede wszystkim ode mnie* – z 46,7% do 90,0%;
- *Poprzez aktywne zaangażowanie w życie polityczne i społeczne ludzie mogą sprawować kontrolę nad wydarzeniami w świecie* – również z 46,7% do 90,0%.

kontrola	przed (%)	po (%)	brak kontroli	przed (%)	po (%)
Niepowodzenia ludzi są najczęściej wynikiem braku zdolności, nieuctwa, lenistwa albo wszystkich tych rzeczy jednocześnie.	60,0	60,0	Niepowodzenia, które spotykają ludzi spowodowane są głównie przez wydarzenia od nich niezależne.	40,0	30,0
Osiągnięcie w życiu sukcesu jest rezultatem ciężkiej pracy; szczęście zaś i tak zwane układy nie mają tu większego znaczenia.	60,0	70,0	Bez sprzyjających okoliczności, szczęścia, układów nie można osiągnąć w życiu niczego.	33,3	20,0
To, co mnie spotyka, zależy przede wszystkim ode mnie.	46,7	90,0	Czasami czuję, że nie mam dostatecznego wpływu na to, co mnie spotyka.	46,7	10,0
Osiągnięcie moich zamierzeń zależy przede wszystkim ode mnie.	100	100	Planowanie nie jest zazwyczaj rozsądne - zbyt wiele zależy od przypadku.	0	0
Poprzez aktywne zaangażowanie w życie polityczne i społeczne ludzie mogą sprawować kontrolę nad wydarzeniami w świecie.	46,7	90,0	Jeśli chodzi o wydarzenia na świecie, to większość z nas jest ofiarami sił, których nie jest w stanie zrozumieć ani kontrolować.	53,3	10,0
Zwykli ludzie w dużym stopniu są odpowiedzialni za rządy zarówno na szczeblu państwowym, jak i lokalnym.	46,7	100	Światem rządzi garstka ludzi posiadających władzę i szary człowiek niewiele może na to poradzić.	46,7	0
Wydaje mi się, że dość dobrze orientuję się w polityce.	40,0	50,0	W większości przypadków nie mogę zrozumieć, dlaczego politycy zachowują się tak, a nie inaczej	53,3	50,0
Jeśli zadamy sobie trud, to możemy zwalczyć przekupstwo i kumoterstwo.	46,7	60,0	Praktycznie nie jest możliwe sprawowanie kontroli nad tym, co robią ludzie mający władzę.	46,7	40,0

2. Cenione wartości

Dokonały się pewne zmiany w hierarchii cenionych przez młodych wartości oraz sile, z jaką stanowią one wartości osiągnięcia cele życiowe. Użyto 3-stopniowej skali, gdzie 1 oznacza "bardzo ważne", zaś 3 – "mało ważne", a więc im niższa średnia, tym dana

wartość mocniej cieniona. Hierarchia cenionych wartości przed warsztatami oraz po warsztatach wygląda następująco:

przed warsztatami:			po warsztatach:		
1.	1,00	harmonia wewnętrzna	1,00	harmonia wewnętrzna	
2.	1,13	mieć szczęśliwą rodzinę	1,00	nonkonformizm	
3.	1,20	mieć interesującą pracę	1,00	wciąż się uczyć i rozwijać	
4.	1,27	nonkonformizm	1,10	mieć szczęśliwą rodzinę	
5.	1,27	wciąż się uczyć i rozwijać	1,20	mieć interesującą pracę	
6.	1,36	być zdrowym i sprawnym	1,20	osiągnąć wyznaczone sobie cele	
7.	1,40	być akceptowanym i lubianym	1,30	być zdrowym i sprawnym	
8.	1,40	osiągnąć wyznaczone sobie cele	1,40	być akceptowanym i lubianym	
9.	1,47	mieć stabilną sytuację życiową	1,40	dobrze się bawić	
10.	1,67	by inni doceniali moje umiejętności	1,40	mieć stabilną sytuację życiową	
11.	1,67	być ekspertem w jakiejś dziedzinie	1,67	być ekspertem w jakiejś dziedzinie	
12.	1,73	dobrze się bawić	1,67	pomagać innym	
13.	1,73	pomagać innym	1,80	by inni doceniali moje umiejętności	
14.	1,87	posiadać pozycję i być szanowanym	1,90	odnieść sukces finansowy	
15.	2,07	mieszkać w wymarzonej miejscu	2,00	mieszkać w wymarzonej miejscu	
16.	2,07	odnieść sukces finansowy	2,00	posiadać pozycję i być szanowanym	
17.	2,80	mieć władzę i kierować innymi	2,80	mieć władzę i kierować innymi	

Najistotniejsze zmiany:

- na pierwszym miejscu ze średnią 1,0 w hierarchii cenionych wartości pozostaje wewnętrzna harmonia, tj. życie w zgodzie ze sobą i własnymi zasadami, wzrosło jednak wyraźnie – uzyskując również średnią 1,0 – znaczenie dwóch innych wartości: nonkonformizmu, to znaczy odwagi przedstawiania swoich racji i bronięcia swoich przekonań (przed warsztatami 4. pozycja ze średnią 1,27) oraz ciągłej nauki i rozwoju (przed warsztatami 5. pozycja ze średnią również 1,27);
- największa zmiana wartości średniej dotyczy dobrej zabawy – z 12. pozycji ze średnią 1,7 przed warsztatami na 9. pozycję ze średnią 1,4 po warsztatach;
- wzrosło także znaczenie takiej wartości, jaką jest osiągnięcie wyznaczonych sobie celów (z 8. pozycji ze średnią 1,4 przed warsztatami na 6. pozycję ze średnią 1,2 po warsztatach);
- tylko jedna wartość zyskała po warsztatach minimalnie niższą akceptację – docenienie przez innych posiadanych umiejętności (z 10. pozycji ze średnią 1,7 przed warsztatami na 13. pozycję ze średnią 1,8 po warsztatach).

3. Wartość pracy

Poglądy uczestników dotyczące wartości, jaka ma dla nich praca mierzone były analogiczną 3-stopniową skalą:

przed warsztatami:			po warsztatach:		
1.	1,00	realizacja zainteresowań	1,00	realizacja zainteresowań	
2.	1,13	poczucie spełnienia	1,00	wykorzystanie umiejętności	
3.	1,13	wykorzystanie umiejętności	1,10	poczucie spełnienia	
4.	1,20	poczucie bezpieczeństwa	1,40	poczucie bezpieczeństwa	
5.	1,60	płaca	1,50	płaca	
6.	1,80	znajomości i przyjaźnie	1,60	uznanie ze strony innych	
7.	1,87	możliwości awansu i kariery	1,70	znajomości i przyjaźnie	
8.	1,87	uznanie ze strony innych	1,90	możliwości awansu i kariery	

Zmiany w hierarchii wartości, jakie pozwala osiągnąć praca są stosunkowo niewielkie, warto może jedynie wskazać, iż większą rangę zyskuje uznanie ze strony innych (z 8. pozycji ze średnią 1,9 przed warsztatami na 6. pozycję ze średnią 1,6 po warsztatach)

4. Autocharakterystyka

Wskazując najbardziej charakterystyczne dla siebie cechy uczestnicy warsztatów posługiwali się 4-stopniową skalą: 1 – "w pełni mnie dotyczy", 2- "czasami jestem taki", 3 – "rzadko bywam taki", 4 – "nie dotyczy mnie w ogóle". Hierarchia najtrafniej opisujących ich cech przed i po uczestnictwie w programie wygląda następująco:

przed warsztatami:			po warsztatach:	
1.	1,80	dokładność	1,40	ciągłe uczenie się
2.	1,80	sumienność	1,50	współpraca
3.	1,93	konsekwencja	1,70	dokładność
4.	1,93	współpraca	1,70	pomysłowość
5.	2,00	ciągłe uczenie się	1,70	szybkie uczenie się
6.	2,00	pomysłowość	1,80	sumienność
7.	2,00	wytrwałość	1,90	koncentracja
8.	2,14	podejmowanie decyzji	1,90	obrona interesów
9.	2,20	gospodarowanie pieniędzmi	1,90	wytrwałość
10.	2,20	obrona własnych interesów	2,00	podejmowanie decyzji
11.	2,20	szybkie uczenie się	2,10	wytyczanie celów
12.	2,20	wytyczanie celów	2,11	konsekwencja
13.	2,27	koncentracja	2,30	udział w życiu społ.
14.	2,33	udział w życiu społecznym	2,40	gospodarowanie pieniędzmi
15.	2,67	gospodarowanie czasem	2,60	gospodarowanie czasem

Przed wszystkim należy wskazać generalną zmianę w opisywaniu siebie po zakończeniu udziału w programie: prawie wszystkie wymienione cechy (z wyjątkiem jednej – ekonomicznego gospodarowania pieniędzmi) uczestnicy warsztatów przypisują sobie z większym natężeniem (zmiana wartości średniej ważonej z 2,11 na 1,93).

Najbardziej widoczne zmiany w hierarchii przypisywanych sobie cech:

- wyraźnie wyższe pozycje zyskuje zdolność do uczenia się przez całe życie (z pozycji 5. ze średnią 2,0 na pozycję 1. ze średnią 1,4), umiejętność szybkiego uczenia się (z pozycji 11. ze średnią 2,2 na pozycję 5. ze średnią 1,7), umiejętność współpracy z innymi ludźmi (z pozycji 4. ze średnią 1,9 na pozycję 2. ze średnią 1,5), umiejętność koncentracji (z pozycji 13. ze średnią 2,3 na pozycję 7. ze średnią 1,9), umiejętność obrony własnych interesów (z pozycji 10. ze średnią 2,2 na pozycję 8. ze średnią 1,9), pomysłowość (z pozycji 6. ze średnią 2,0 na pozycję 4. ze średnią 1,7);
- wyraźnie niższe pozycję zajmują po szkoleniu konsekwencja w działaniu (z pozycji 3. ze średnią 1,9 na pozycję 12. ze średnią 2,1) oraz wytrwałość (z pozycji 7. ze średnią 2,0 na pozycję 9. ze średnią 1,9), podejmowanie decyzji (z pozycji 8. ze średnią 2,1 na pozycję 10. ze średnią 2,0), sumienność (z pozycji 2. ze średnią 1,8 na pozycję 6. z taką samą średnią).

5. Umiejętności warunkujące znalezienie i utrzymanie pracy

Oceny posiadanych przez siebie umiejętności tego typu uczestnicy programu dokonywali używając 3-stopniowej skali: 1 – "potrafię / potrafiłbym bardzo dobrze", 2- "jakoś daję / dałbym sobie z tym radę", 3 – "muszę się jeszcze tego nauczyć", im więc niższa średnia, tym wyższa subiektywna ocena biegłości w danym obszarze:

przed warsztatami:			po warsztatach:	
1.	1,50	przyjmowanie porad od przełożonych	1,50	ogłoszenia prasowe
2.	1,77	ogłoszenia prasowe	1,50	przyjmowanie porad od przełożonych
3.	1,80	napisanie życiorysu	1,60	ocena własnych kompetencji
4.	2,00	napisanie listu motywacyjnego	1,70	napisanie listu motywacyjnego

5.	2,15	pochwały od przełożonych	1,70	prezentacja mocnych stron
6.	2,17	wstępna rozmowa	1,75	pośrednictwo pracy
7.	2,18	pośrednictwo pracy	1,80	pochwały od przełożonych
8.	2,20	prezentacja mocnych stron	1,89	wstępna rozmowa
9.	2,21	prośenie znajomych o pomoc	1,90	napisanie życiorysu
10.	2,27	ocena własnych kompetencji	2,00	krytyka od przełożonych
11.	2,38	krytyka od przełożonych	2,33	prośenie przełożonych o pomoc
12.	2,38	prośenie przełożonych o pomoc	2,44	prośenie znajomych o pomoc

Generalna zmiana, jaką zaobserwowano po zakończeniu uczestnictwa w programie jest identyczna, jak w przypadku autocharakterystyki: uczestnicy warsztatów przypisują sobie niemal wszystkie wymieniane typy umiejętności w większym stopniu po szkoleniu niż przed (zmiana wartości średniej ważonej z 2,1 na 1,8).

Najistotniejsze zmiany w ocenie stopnia posiadanych przez siebie umiejętności:

- wyraźnie wyżej oceniana jest umiejętność realistycznej oceny własnych kompetencji (zmiana wartości średniej z 2,3 przed warsztatami na 1,6 po warsztatach) oraz związana z nią umiejętność przedstawiania swoich mocnych stron (zmiana wartości średniej z 2,2 przed warsztatami na 1,7 po warsztatach);
- niżej natomiast oceniane są dwa typy umiejętności: prośenie znajomych o pomoc w znalezieniu pracy (zmiana wartości średniej z 2,2 przed warsztatami na 2,4 po warsztatach) oraz napisanie życiorysu (zmiana wartości średniej z 1,8 przed warsztatami na 1,9 po warsztatach).

6. Umiejętności życiowe

Ocen dokonywano na 4-stopniowej skali, gdzie 1 oznacza zdecydowane poparcie dla posiadania danej cechy, 4 – zdecydowany brak poparcia. W subiektywnej ocenie uczestników warsztatów po zakończeniu szkolenia dostrzegalny jest wzrost – w różnym stopniu, czasami mniej, czasami bardziej wyraźnym – wszystkich umiejętności życiowych.

Najistotniejsze zmiany:

- relatywnie najwyraźniej wzrosła ocena:
 - umiejętności przyjmowania krytyki (wzrost poparcia z 2,2 do 1,8);
 - wiary w siebie (wzrost poparcia z 2,0 do 1,7);
 - stopnia własnej zaradności (wzrost poparcia z 2,6 do 2,1);
 - łatwości nawiązywania kontaktów (wzrost poparcia z 2,6 do 2,3);
- relatywnie najwyraźniej zmalała ocena:
 - trudności z podejmowaniem zachowań asertywnych (spadek poparcia z 2,4 do 2,7);
 - trudności z przyznawaniem innym prawa do odmiennych poglądów (spadek poparcia z 2,7 do 2,9);
 - zakłopotania związanego z dawaniem pochwał (spadek poparcia z 3,2 do 3,5);
 - zakłopotania związanego z przyznaniem się do popełnienia błędu (spadek poparcia z 2,0 do 2,8); ciekawe jednak, że jednocześnie stwierdzenie: *Zwykle przyznaję się do błędu, gdy wiem, że go popełniłem* zyskuje znacznie mniejsze poparcie, tzn. wartość średniej rośnie z 1,5 do 2,0;
 - trudności i braku umiejętności komunikacji werbalnej (spadek poparcia z 2,8 do 3,10);
 - skłonności do autodeprecjacji (spadek poparcia z 2,0 do 2,6);
 - lęku związanego z obrazem własnej osoby (spadek poparcia z 2,1 do 2,8);
 - gotowości do podejmowania zachowań właściwych postawie autorytarnego konserwatyzmu – operacjonalizowane poprzez stwierdzenia typu: *Odstępstwo od dawnych wzorów postępowania jest złe; Rzadko zmieniam raz podjętą decyzję* (spadek poparcia z 3,0 do 3,3); warto zauważyć, iż jednocześnie dwukrotnie wzrósł odsetek osób deklarujących gotowość do samodzielnego podejmowania działań modernizacyjnych: ze stwierdzeniem *Na ogół jako*

jeden z pierwszych wypróbuję coś nowego przed warsztatami zgadza się 20% uczestników, po warsztatach już 40%;

- wagi rówieśniczej grupy odniesienia (spadek poparcia z 2,3 do 2,7);
- minimalne zmiany subiektywnych ocen zanotowano w następujących wymiarach:
 - zakłopotanie związane z proszeniem o pomoc (spadek poparcia z 2,6 do 2,7);
 - zakłopotanie związane z przyjmowaniem pochwał (spadek poparcia z 2,5 do 2,6);
 - umiejętnością dawania konstruktywnej krytyki (wzrost poparcia z 2,8 do 2,7);
 - gotowością do dominacji (spadek poparcia z 2,9 do 3,0);
 - trudności z obroną własnych opinii – tu nie zanotowano zmiany, poparcie dla twierdzenia *Zdarza się, że mam problemy z obroną własnych opinii* utrzymuje się na poziomie 2,3; równocześnie własne opinie oceniane są po uczestnictwie w warsztatach jako mniej odbiegające od opinii innych ludzi (spadek poparcia dla twierdzenia *Często moje zdanie różni się od zdania innych ludzi* z 2,0 do 2,2).

7. Zmiany życiowe

Uczestnicy warsztatów wskazywali pięć rzeczy, które chcieliby zmienić w swoim życiu oraz oceniali szanse realizacji każdej ze zmian. Jeśli chodzi o rodzaj pożądanых zmian, to:

- zarówno przed szkoleniem, jak i po trzy pierwsze pozycje zajmują te same typy zmian: (1) zmiana własnych cech charakteru, postaw, przekonań; (2) zdobycie określonego poziomu wykształcenia; (3) realizacja ważnych celów życiowych
- przed warsztatami pozycję 4. zajmowało zdobycie lub utrzymanie pracy, 5. – zdobycie określonego zawodu, kwalifikacji, umiejętności
- po warsztatach pozycję 4. zajmuje zmiana w kontaktach i relacjach z innymi, pozycję 5. – zdobycie mieszkania

Po uczestnictwie w programie zmienia się natomiast ocena szans realizacji zmian życiowych (stosowano skalę 5-stopniową, gdzie 1 oznacza "nikłe szanse realizacji zmiany", 5 – "duże szanse realizacji"):

- po zakończeniu warsztatów uczestnicy wyraźnie wyżej oceniają szanse wprowadzenia zmian w życie – średnia ważona wzrasta z 3,5 do 4,0 (na 5-stopniowej skali);
- rosną szanse realizacji zmian najbardziej pożądanых:
 - zmiana własnych cech charakteru, postaw, przekonań – z 3,1 do 3,8;
 - zdobycie określonego poziomu wykształcenia – z 3,9 do 4,7;
 - realizacja ważnych celów życiowych – z 3,0 do 4,3.

8. Własne mocne i słabe strony

Wzrosła ilość wskazywanych przez uczestników własnych mocnych stron – przed warsztatami średnia ilość wskazywanych zalet wynosiła 5,2, po warsztatach – 6,3; minimalnie zmalała ilość wskazywanych słabych stron – średnia ilość przed warsztatami wynosiła 3,9, po warsztatach – 3,6.

RODZICE

1. Cenione przez ich dzieci wartości

Rodzice – uczestnicy warsztatów wskazywali te wartości, które ich zdaniem ich dzieci cenią sobie najbardziej, które są dla nich ważnymi celami życiowymi, na czym – krótko mówiąc – ich dzieciom najbardziej w życiu zależy. Posługiwano się 3-stopniową skalą: 1 – "bardzo ważne", 3 – "mało ważne". Hierarchie wartości skonstruowane na podstawie wypowiedzi przed i po warsztatach są wyraźnie odmienne:

przed warsztatami:			po warsztatach:		
1.	być akceptowanym i lubianym	1,20		dobrze się bawić	1,11
2.	dobrze się bawić		1,27	docenienie	
	1,13				
3.	sukces finansowy		1,57	szczęśliwa rodzina	
	1,20				
4.	szczęśliwa rodzina		1,60	być akceptowanym i lubianym	
	1,22				
5.	harmonia wewnętrzna	1,60		stabilność życiowa	1,33
6.	nonkonformizm	1,64		nonkonformizm	1,33
7.	interesująca praca	1,67		zdrowie	1,38
8.	zdrowie	1,71		sukces finansowy	1,63
9.	stabilność życiowa	1,71		interesująca praca	1,67
10.	docenienie	1,79		harmonia wewnętrzna	1,67
11.	władza i kierowanie innymi	1,80		realizacja celów	1,71
12.	pozycja społeczna i szacunek	1,86		pozycja społeczna i szacunek	1,86
13.	realizacja celów	1,87		ciągły rozwój	1,89
14.	być ekspertem	2,13		władza i kierowanie innymi	2,13
15.	prospołeczność	2,36		być ekspertem	2,22
16.	ciągły rozwój	2,40		prospołeczność	2,67

W poglądach rodziców na temat tego, co ich dzieci cenią najbardziej daje się zauważyć kilka szczególnych zmian. Przede wszystkim zmienił się wizerunek własnego dziecka jako osoby dążącej głównie do zdobycia sympatii, dobrej zabawy i pieniędzy. Obraz ten został niejako "rozsadzony" przez dostrzeżenie takich wartości, jakimi są uznanie i docenianie przez innych własnych umiejętności dziecka (przesunięcie z pozycji 10. ze średnią 1,8 na 2. ze średnią 1,1) oraz posiadanie szczęśliwej rodziny (z pozycji 4. ze średnią 1,6 na 3. ze średnią 1,2). Sukces finansowy zajmuje wedle opinii rodziców po szkoleniu zdecydowanie dalszą pozycję (z pozycji 3. na 8. choć wartości średnich nie zmieniły się). Zdecydowanie ważniejsza także okazuje się być dla ich dzieci stabilność życiowa (z pozycji 9. ze średnią 1,7 na 5. ze średnią 1,3), zdrowie i sprawność (z pozycji 8. ze średnią 1,7 na 7. ze średnią 1,4) oraz ciągły rozwój (z pozycji 16. ze średnią 2,4 na 13. ze średnią 1,9).

2. Umiejętności życiowe własnych dzieci

Rodzice oceniali podstawowe umiejętności życiowe swoich dzieci stosując 5-stopniową skalę, gdzie 1 oznaczało "moje dziecko nie posiada tej umiejętności", zaś 5 – "moje dziecko umiejętność tę ma opanowaną w stopniu najwyższym". Oto hierarchia umiejętności ocenianych przed i po uczestnictwie w programie, od najlepiej do najslabiej opanowanych:

przed warsztatami:			po warsztatach:		
1.	logicznego myślenia	3,79		logicznego myślenia	3,64
2.	obrony własnego zdania	3,43		dostos. do norm społecznych	3,56
3.	obrony własnych interesów	3,29		korzystania z informacji	3,50
4.	zachowań asertywnych	3,21		obrony własnego zdania	3,45
5.	nawiązywania kontaktów z innymi	3,20		nie ulegania presji rówieśników	3,36
6.	nie ulegania presji rówieśników	3,13		obrony własnych interesów	3,36
7.	dbania o własne zdrowie	3,07		twórczego myślenia,	3,27
8.	korzystania z informacji	3,07		gospodarowania pieniędzmi	3,09
9.	dostos. do norm społecznych	3,00		utrzymywania przyjaźni	3,09
10.	gospodarowania pieniędzmi	2,93		koncentracji	3,00
11.	koncentracji	2,87		współpracy z innymi ludźmi	3,00
12.	utrzymywania przyjaźni	2,80		szybkiego uczenia się	3,00
13.	współpracy z innymi ludźmi	2,73		nawiązywania kontaktów z innymi	2,82
14.	szybkiego uczenia się	2,73		podejmowania racjonalnych decyzji	2,80
15.	pozytywnego myślenia	2,60		pozytywnego myślenia	2,73

16. twórczego myślenia	2,60	rozpozn. mocnych i słabych stron	2,70
17. rozpozn. mocnych i słabych stron	2,47	dbania o własne zdrowie	2,64
18. formułowania celów życiowych	2,40	zachowań asertywnych	2,55
19. gospodarowania własnym czasem	2,40	formułowania celów życiowych	2,30
20. podejmowania racjonalnych decyzji	2,27	coping	2,27
21. coping	2,20	gospodarowania własnym czasem	2,27
22. rozwiązywania konfliktów	2,00	rozwiązywania konfliktów	2,00

Średnia ocena poziomu wszystkich umiejętności jest po uczestnictwie w programie tylko nieznacznie wyższa – średnia ważona rośnie z 2,9 do 2,8.

Najistotniejsze zmiany w ocenie poszczególnych umiejętności:

- wyraźnie wyżej oceniana jest umiejętność dostosowywania się do norm społecznych (z pozycji 9. ze średnią 3,0 na pozycję 2. ze średnią 3,6), docierania i korzystania z różnych źródeł informacji (z pozycji 8. ze średnią 3,1 na pozycję 3. ze średnią 3,5), twórczego myślenia, to znaczy znajdowania alternatywnych rozwiązań doświadczanych problemów (z pozycji 16. ze średnią 2,6 na pozycję 7. ze średnią 3,3) oraz podejmowania racjonalnych decyzji (z pozycji 20. ze średnią 2,3 na pozycję 14. ze średnią 2,8);
- znacząco niżej natomiast oceniają rodzice umiejętność zachowań asertywnych (z pozycji 4. ze średnią 3,2 na pozycję 18. ze średnią 2,5), dbania o własne zdrowie (z pozycji 7. ze średnią 3,1 na pozycję 17. ze średnią 2,6), nawiązywania kontaktów z innymi (z pozycji 5. ze średnią 3,2 na pozycję 13. ze średnią 2,8).

Nie zmienia się najwyżej oceniana umiejętność – logicznego myślenia, oraz umiejętności najniżej oceniane: radzenia sobie w trudnych sytuacjach wywołujących stres i frustrację, gospodarowania własnym czasem oraz rozwiązywania konfliktów. Generalnie rzecz biorąc, choć średnia ocena wszystkich umiejętności jest tylko nieznacznie wyższa, to wyżej oceniane są przez rodziców po szkoleniu umiejętności związane z racjonalnym, akceptowanym społecznie działaniem.

3. Cechy najbardziej charakteryzujące własne dziecko

Przypisując swoim dzieciom rozmaite cechy rodzice stosowali 4-stopniową skalę, od 1 – zdecydowane poparcie dla danej cechy do 4 – zdecydowany brak poparcia; lista przypisywanych cech zawierała zarówno cechy pozytywne, jak i negatywne:

przed warsztatami:		po warsztatach:	
1. 2,08	uczenie się	1,73	uczenie się
2. 2,14	pomysłowość	1,82	chęć rozwoju
3. 2,29	chęć rozwoju	1,82	pomysłowość
4. 2,40	gotowość do współpracy	2,00	gotowość do współpracy
5. 2,43	akceptacja norm prawnych	2,20	otwartość na zmiany
6. 2,43	ufność	2,22	przełamywanie stereotypów
7. 2,50	przełamywanie stereotypów	2,33	ufność
8. 2,60	dokładność	2,36	akceptacja prawnych
9. 2,64	samoświadomość	2,55	samoświadomość
10. 2,67	wytrwałość	2,60	przedsiębiorczość
11. 2,75	przedsiębiorczość	2,63	samosterowność
12. 2,77	samosterowność	2,73	dokładność
13. 2,86	sumienność	2,78	wytrwałość
14. 2,92	wizja przyszłości	3,00	wizja przyszłości
15. 2,93	otwartość na zmiany	3,00	zaangażowanie w sprawy publ.
16. 3,13	zaangażowanie w sprawy publ.	3,09	sumienność
1. 1,85	brak zaangażowania w sprawy publ.	1,90	brak zaangażowania w sprawy publ.
2. 1,93	brak samosterowności	1,91	niepewność
3. 2,08	bezzadność	2,09	zniechęcanie się

4.	2,08	zniechęcanie się	2,18	bierność
5.	2,27	niepewność	2,18	brak samosterowności
6.	2,29	znudzenie	2,36	bezradność
7.	2,36	bierność	2,45	znudzenie
8.	2,58	gotowość do naruszania prawa	2,89	gotowość do naruszania prawa

Zmiany zaobserwowane w poglądach rodziców są relatywnie niewielkie, choć warto podkreślić dwie przede wszystkim rzeczy:

- nieco wyższe poparcie dla występowania większości cech pozytywnych (zmiana wartości średniej ważonej z 2,6 do 2,4) oraz niemal niezmienny stopień poparcia dla występowania cech negatywnych (2,2 przed warsztatami i 2,25 po warsztatach);
- zmiany w hierarchii ocenianych atrybutów: otwartość swoich dzieci na dokonywanie zmian w życiu przed szkoleniem rodzice oceniali bardzo nisko (15. pozycja ze średnią 2,9), po szkoleniu zaś – bardzo wysoko (4. pozycja ze średnią 2,0); opinie o braku samosterowności – zrzucanie odpowiedzialności za niepowodzenia na innych przesunęło się z pozycji 2. ze średnią 1,9 na 5. ze średnią 2,2.

4. Wartość, jaką ma dla ich dzieci praca

Identyfikując przyczyny, dla jakich praca jest dla ich dzieci ważna, rodzice posługiwali się 3-stopniową skalą, od 1 – "bardzo ważne" do 3 – "mało ważne":

przed warsztatami:			po warsztatach:		
1.	1,40	bezpieczeństwo	1,27	pieniądze	
2.	1,53	pieniądze	1,36	bezpieczeństwo	
3.	1,60	realizacja zainteresowań	1,55	realizacja zainteresowań	
4.	1,67	uznanie	1,64	poczucie spełnienia	
5.	1,73	poczucie spełnienia	1,73	uznanie	
6.	1,80	wykorzystanie umiejętności	2,00	wykorzystanie umiejętności	
7.	2,00	zawarcie znajomości	2,00	zawarcie znajomości	
8.	2,14	awans	2,27	awans	

Brak wyraźnych zmian w opiniach rodziców na temat wartości, jaką stanowi dla ich dzieci praca.

5. Umiejętności pozwalających znaleźć i utrzymać pracę

Oceniając poziom umiejętności własnych dzieci warunkujących sukces na rynku pracy używano 3-stopniowej skali, gdzie 1 oznaczało "moje dziecko potrafi to bardzo dobrze", 2 – "jakoś daje sobie z tym radę", 3 – "musi się jeszcze tego nauczyć":

przed warsztatami:			po warsztatach:		
1.	2,00	pochwały od przełożonych	1,50	napisanie życiorysu	
2.	2,07	napisanie życiorysu	1,70	napisanie listu motywacyjnego	
3.	2,23	napisanie listu motywacyjnego	1,80	pochwały od przełożonych	
4.	2,36	porady od przełożonych	2,14	prezentowanie mocnych stron	
5.	2,36	wstępna rozmowa	2,20	ogłoszenia prasowe	
6.	2,40	ocena własnych kompetencji	2,27	ocena własnych kompetencji	
7.	2,42	prośenie o pomoc znajomych	2,33	wstępna rozmowa	
8.	2,50	ogłoszenia prasowe	2,38	prośenie o pomoc znajomych	
9.	2,64	prezentowanie mocnych stron	2,40	krytyka od przełożonych	
10.	2,70	pośrednictwo pracy	2,43	porady od przełożonych	
11.	2,73	prośenie przełożonych o pomoc	2,44	pośrednictwo pracy	
12.	2,85	krytyka od przełożonych	2,71	prośenie przełożonych o pomoc	

W opiniach rodziców dotyczących umiejętności własnych dzieci związanych ze znalezieniem i utrzymaniem pracy dokonały się bardzo wyraźne zmiany. Przede wszystkim przed udziałem w warsztatach średnia ocena wszystkich umiejętności wynosiła 2,88 – poziom tego typu umiejętności oceniany był zatem jako minimalny. Po zakończeniu szkolenia średnia ocena wszystkich umiejętności wyniosła 1,88 – rodzice stwierdzali zatem, że jeśli chodzi o znalezienie i utrzymanie pracy ich dzieci co najmniej jakoś sobie z tym (po)radzą.

Najistotniejsze zmiany w ocenie poziomu poszczególnych umiejętności:

- wzrasta ocena niemal wszystkich typów umiejętności, a szczególnie umiejętności prezentowania własnych mocnych stron (z 2,6 do 2,1), przyjmowania krytyki ze strony przełożonych (z 2,9 do 2,4), napisania listu motywacyjnego (z 2,2 do 1,7), napisania życiorysu (z 2,1 do 1,5);
- minimalnie maleje ocena tylko jednej umiejętności – przyjmowania porad ze strony przełożonych (zmiana wartości średniej z 2,36 do 2,43).

PROFESJONALIŚCI

1. Cenione przez młodych wartości

Hierarchia wartości, jakie zdaniem profesjonalistów młodzi ludzie cenią najbardziej wygląda następująco:

	przed szkoleniem:		po szkoleniu:	
1.	1,00	być akceptowanym i lubianym	1,00	być akceptowanym i lubianym
2.	1,07	dobrze się bawić	1,08	dobrze się bawić
3.	1,27	odnieść sukces finansowy	1,17	odnieść sukces finansowy
4.	1,40	szczęśliwa rodzina	1,33	docenianie umiejętności
5.	1,57	docenianie umiejętności	1,42	mieć interesującą pracę
6.	1,60	nonkonformizm	1,42	szczęśliwa rodzina
7.	1,73	posiadać pozycję i być szanowanym	1,50	być zdrowym i sprawnym
8.	1,80	harmonia wewnętrzna	1,50	harmonia wewnętrzna
9.	1,80	mieć interesującą pracę	1,67	nonkonformizm
10.	1,80	mieć władzę i kierować innymi	1,67	osiągnąć wyznaczone sobie cele
11.	1,80	osiągnąć wyznaczone sobie cele	1,67	posiadać pozycję i być szanowanym
12.	1,93	być zdrowym i sprawnym	1,83	mieć stabilną sytuację życiową
13.	2,07	wciąż się uczyć i rozwijać	2,00	mieć władzę i kierować innymi
14.	2,14	mieć stabilną sytuację życiową	2,00	wciąż się uczyć i rozwijać
15.	2,47	być ekspertem w jakiejś dziedzinie	2,08	być ekspertem w jakiejś dziedzinie
16.	2,50	prospołeczność	2,50	prospołeczność

Opinie profesjonalistów, co do cenionych przez młodych ludzi wartości zmieniły się po zakończeniu szkolenia w szczególny sposób. Po pierwsze, nieco wzrosła średnia waga wszystkich wartości, to znaczy profesjonalści uznają, iż generalnie rzecz biorąc młodym ludziom bardziej zależy na osiągnięciu wymienianych wartości – zanotowano wzrost wartości średniej ważonej z 1,8 do 1,6 na 3-stopniowej skali, gdzie 1 oznacza "bardzo ważne", 3 – "mało ważne".

Po drugie, wyraźnie zmieniły się ich opinie, co do wagi niektórych wartości, a mianowicie: uznania własnych umiejętności, posiadania interesującej pracy, zdrowia i sprawności, życia w zgodzie ze sobą i własnymi zasadami, osiągnięcia stabilności życiowej oraz osiągnięcia doskonałości w jakiejś dziedzinie.

I chociaż opinie, co do najwyżej cenionych wartości nie zmieniają się – trzy pierwsze pozycje zajmują niezmiennie akceptacja, zabawa i pieniądze – to jednak ogólny wizerunek młodego człowieka zmienia wyraźnie charakter.

2. Umiejętności życiowe

przed szkoleniem:		po szkoleniu:	
1.	3,40	nawiązywania kontaktów	3,58
2.	2,93	obrony własnych interesów	3,27
3.	2,80	twórczego myślenia	3,08
4.	2,73	współpracy z innymi ludźmi	3,00
5.	2,73	utrzymywania przyjaźni	3,00
6.	2,73	pozytywnego myślenia	3,00
7.	2,73	obrony własnego zdania	2,92
8.	2,73	dostos. się do norm społecznych	2,92
9.	2,67	logicznego myślenia	2,92
10.	2,53	zachowań asertywnych	2,75
11.	2,47	szybkiego uczenia się	2,67
12.	2,40	korzystania z różnych źródeł informacji	2,67
13.	2,40	koncentracji	2,58
14.	2,40	dbania o własne zdrowie	2,50
15.	2,33	formułowania celów życiowych	2,50
16.	2,13	rozpozn. mocnych i słabych stron	2,50
17.	2,13	gospodarowania czasem	2,42
18.	2,07	rozwiązywania konfliktów	2,33
19.	2,07	podejmowania racjonalnych decyzji	2,25
20.	2,07	nie ulegania presji rówieśników	2,17
21.	2,00	radzenia sobie w trudnych sytuacjach	2,08
22.	2,00	gospodarowania pieniędzmi	2,00

Generalna ocena poziomu wszystkich umiejętności nieco wzrosła po uczestnictwie w programie – z 2,5 do 2,7 (na 5-stopniowej skali). Zmienia się także ocena biegłości w posługiwaniu się poszczególnymi umiejętnościami:

- wyższą pozycję zajmuje umiejętność utrzymywania wieloletnich przyjaźni (z pozycji 5. ze średnią 2,7 na pozycję 2. ze średnią 3,3), umiejętność dbania o własne zdrowie (z pozycji 14. ze średnią 2,4 na pozycję 6. ze średnią 3,0), umiejętność ekonomicznego gospodarowania pieniędzmi (z pozycji 22. ze średnią 2,0 na pozycję 13. ze średnią 2,6), umiejętność docierania i korzystania z różnych źródeł informacji (z pozycji 12. ze średnią 2,4 na pozycję 9. ze średnią 2,9);
- wyraźnie niższą pozycję, której towarzyszy spadek wartości średniej zajmują dwa typy umiejętności: umiejętność pozytywnego myślenia (z pozycji 6. ze średnią 2,7 na pozycję 15. ze średnią 2,5), umiejętność formułowania celów życiowych (z pozycji 15. ze średnią 2,3 na pozycję 21. ze średnią 2,1).

3. Cechy najbardziej charakterystyczne dla młodych ludzi

przed szkoleniem:		po szkoleniu:	
1.	2,00	pomysłowość	1,90
2.	2,15	współpraca	2,00
3.	2,25	przełamywanie stereotypów	2,33
4.	2,36	rozwój	2,33
5.	2,46	ufność	2,42
6.	2,54	otwartość na zmiany	2,42
7.	2,62	ciągłe uczenie się	2,67
8.	2,77	wizja przyszłości	2,75
9.	2,93	przedsiębiorczość	2,83
10.	3,00	sumienność	2,83
11.	3,00	udział w życiu społ.	2,92
12.	3,00	wytrwałość	3,00

13.	3,07	dokładność	3,00	sumienność
14.	3,07	samosterowność	3,00	wytrwałość
15.	3,08	samoświadomość	3,08	dokładność
16.	3,23	akceptacja prawa	3,18	wizja przyszłości
1.	1,80	naruszanie prawa	1,92	brak samosterowności
2.	1,93	brak samosterowności	2,08	niepewność
3.	2,00	bezradność	2,09	naruszanie prawa
4.	2,07	brak udziału w życiu społ.	2,09	znudzenie
5.	2,07	zniechęcanie	2,17	bezradność
6.	2,14	niepewność	2,18	brak udziału w życiu społ.
7.	2,15	znudzenie	2,25	zniechęcanie
8.	2,33	bierność	2,64	bierność

Trudno stwierdzić, by wizerunek młodego człowieka w oczach profesjonalistów zmienił się wyraźnie po uczestnictwie w programie. Wszystkie wymienione poniżej zmiany w charakterystyce młodych ludzi są zdecydowanie nieznaczne, zarówno jeśli chodzi o generalne poparcie dla wymienianych cech, jak i zmiany w ich hierarchii:

- w minimalnie większym stopniu profesjonalści przypisują młodym cechy pozytywne (wartość średniej zmalała z 2,73 do 2,67 na 4-stopniowej skali, gdzie 1 oznacza zdecydowane poparcie, 4 – zdecydowany brak poparcia dla danej cechy);
- również w niewielkim stopniu zmalało przypisywanie młodym cech negatywnych (wartość średniej wzrosła z 2,06 do 2,18 na takiej samej skali).

Dokonały się pewne zmiany w hierarchii cech, aczkolwiek zmiany wartości średnich są niewielkie. Zmiany w hierarchii cech pozytywnych:

- wzrosła pozycja następujących cech, tzn. profesjonalści po zakończeniu szkolenia w większym stopniu przypisują te cechy młodym: zdolność do uczenia się przez całe życie (pozycji 7. ze średnią 2,6 na pozycję 3. ze średnią 2,3); samosterowność (z pozycji 14. ze średnią 3,1 na pozycję 8. ze średnią 2,8); samoświadomość (z pozycji 15. ze średnią 3,1 na pozycję 9. ze średnią 2,8); akceptacja norm prawnych (z pozycji 16. ze średnią 3,2 na pozycję 12. ze średnią 3,0);
- zmalała natomiast pozycja – tzn. w mniejszym stopniu są one przypisywane – takich cech jak: gotowość do przełamywania stereotypów (z pozycji 3. ze średnią 2,25 na pozycję 7. ze średnią 2,7); posiadanie klarownej wizji przyszłości (z pozycji 8. ze średnią 2,8 na pozycję 16. ze średnią 3,2).

Zmiany w hierarchii cech negatywnych:

- zmalało poparcie dla następujących cech: gotowość do naruszania norm prawnych (z pozycji 1. ze średnią 1,8 na pozycję 3. ze średnią 2,1); bezradność (z pozycji 3. ze średnią 2,0 na pozycję 5. ze średnią 2,2); zniechęcanie się nawet małymi niepowodzeniami (z pozycji 5. ze średnią 2,1 na pozycję 7. ze średnią 2,3)

4. Wartość pracy

przed szkoleniem:			po szkoleniu:		
1.	1,13	pieniądze	1,25	pieniądze	
2.	1,73	realizacja zainteresowań	1,42	bezpieczeństwo	
3.	1,73	znajomości	1,42	realizacja zainteresowań	
4.	1,80	uznanie	1,42	znajomości	
5.	1,87	bezpieczeństwo	1,58	uznanie	
6.	2,00	spełnienie	1,67	spełnienie	
7.	2,00	wykorzystanie umiejętności	1,67	wykorzystanie umiejętności	
8.	2,13	awans	2,00	awans	

W poglądach profesjonalistów dotyczących wartości, jaką ma dla młodych praca nie nastąpiły szczególnie wyraźne zmiany; warto odnotować dwie kwestie:

- praca zyskuje generalnie większą wartość – średnia maleje z 1,8 do 1,55 (na 3-stopniowej skali, gdzie 1 oznacza bardzo ważna, zaś 3 – mało ważna);
- jeszcze większą praca wartość zyskuje wówczas, gdy pominięta zostanie jej funkcja dochodowa (średnia maleje z 1,9 do 1,6) – innymi słowy specjaliści po zakończeniu szkolenia skłonni są twierdzić, że praca jest bardziej wartościowa dla młodych ze wszystkich innych względów niż dostarczanie pieniędzy.

5. Umiejętności pozwalające na znalezienie i utrzymanie pracy

przed szkoleniem:		po szkoleniu:	
1.	2,07 pochwały od przełożonych	2,00	pochwały od przełożonych
2.	2,20 znajomi	2,17	znajomi
3.	2,50 porady od przełożonych	2,30	ogłoszenia prasowe
4.	2,57 ogłoszenia prasowe	2,36	porady od przełożonych
5.	2,62 pośrednictwo pracy	2,55	napisanie życiorysu
6.	2,64 mocne strony	2,58	mocne strony
7.	2,85 napisanie życiorysu	2,64	prośenie o pomoc
8.	2,87 ocena kompetencji	2,70	pośrednictwo pracy
9.	2,87 wstępna rozmowa	2,73	napisanie listu motywacyjnego
10.	2,92 napisanie listu motywacyjnego	2,80	krytyka od przełożonych
11.	2,92 prośenie o pomoc	2,83	wstępna rozmowa
12.	3,00 krytyka od przełożonych	2,90	ocena kompetencji

Opinie specjalistów po zakończeniu szkolenia na temat poziomu umiejętności młodych ludzi pozwalających im znaleźć i utrzymać pracę uległy również nieznacznej jedynie zmianie:

- średnia ocena wszystkich umiejętności w niewielkim stopniu wzrosła – wartość średniej zmalała z 2,7 do 2,55 na 3-stopniowej skali, gdzie 1 oznacza "potrafią to robić bardzo dobrze", 2 – "jakoś dają sobie z tym radę", 3 – "muszą się jeszcze tego nauczyć";
- lepiej oceniane są przez specjalistów następujące umiejętności młodych: napisanie życiorysu (spadek wartości średniej 2,85 do 2,55), prośenie o pomoc przełożonych (z 2,9 do 2,6), napisanie listu motywacyjnego (z 2,9 do 2,7), przyjmowanie krytyki ze strony przełożonych (z 3,0 do 2,8).

9. Identyfikacja własnych mocnych i słabych stron, które ułatwiają / utrudniają pracę z młodzieżą

(a) mocne strony

Przed szkoleniem specjaliści wskazali średnio 2,9 własnych cech ułatwiających im pracę z młodzieżą pochodzącą ze środowisk dysfunkcyjnych; po szkoleniu wartość średniej minimalnie wzrosła – do 3,0. Co do rodzajów wskazywanych mocnych stron to:

- tak samo często wskazywane są umiejętności służące **nawiązywaniu kontaktu** (22,7% wskazań przed szkoleniem i 22,2% wskazań po szkoleniu);
- nieco częściej za mocne strony uważają specjaliści własne **cechy charakteru**, takie jak prawdziwość, poczucie humoru czy wewnętrzny spokój (9,1% przed i 11,1% po) oraz generalnie **wiedza, umiejętności i motywacja** służące pracy z młodzieżą (z 6,8% przed do 8,3% po);
- znacznie częściej (z 31,8% przed i 41,7% po – jest to największa zaobserwowana zmiana) specjaliści wskazują po szkoleniu jako swoje mocne strony cechy i umiejętności służące przyjmowaniu **postawy akceptacji**, takie jak otwartość, szacunek, tolerancja czy wrażliwość;
- rzadziej natomiast jako mocne strony wskazywany jest po szkoleniu sposób **postrzegania młodych ludzi**, a więc obiektywność czy dostrzeganie ich mocnych stron

(z 9,1% przed i 2,8%, tj. jedno wskazanie(!) po) oraz cechy własnego działania takie jak konsekwencja, kreatywność, dobra organizacja, operatywność.

(b) słabe strony

Przed szkoleniem profesjonaliści wskazywali średnio 1,9 własnych słabych stron – cech utrudniających im pracę z młodzieżą; po szkoleniu wartość średniej również minimalnie zmalała – do 1,8. Rodzaje słabych stron:

- znacznie częściej jako słabe strony profesjonaliści wskazują **cechy własnego działania** (24,1% wskazań przed szkoleniem i 40,9% wskazań po szkoleniu), przy czym znamienne jest fakt, że po szkoleniu pojawiły się tu takie określenia jak: chęć przyspieszenia procesu zmian, droga na skróty, mała energia czy zniechęcanie się trudnościami;
- częściej także jako słabe strony przywołuje się zbyt **emocjonalne reakcje** (10,3% przed i 27,3% po);
- rzadziej słabą stroną jest **łatwowierność** i podatność na manipulacje (z 13,8% do 9,1%);
- całkowicie natomiast zniknęła taka kategoria słabych stron, które były stosunkowo często wskazywane przed szkoleniem (17,2% wskazań), jak **bezradność**, trudności z motywowaniem, przełamywaniem oporu czy wspieraniem.

Przyjęto, iż zmiany w poglądach i ocenach formułowanych przez uczestników warsztatów to bezpośrednie efekty udziału w programie. Pytanie: czy w ogóle, a jeśli tak, to na ile uległy one zmianie jest również kluczowym pytaniem ewaluacyjnym. Na podstawie przeprowadzonych badań ewaluacyjnych oraz analizy zebranego materiału wypada stwierdzić, że bez wątplenia zmiany takie są widoczne, choć w różnym stopniu w każdej z trzech grup uczestników programu. Najbardziej wyraźne zmiany poglądów zanotowano w grupie ludzi młodych, przy czym są to równocześnie zmiany bardzo jednoznaczne, które należy ocenić jako korzystne z punktu widzenia nadrzędnego celu programu, jakim była profilaktyka wykluczenia społecznego młodych ludzi z grupy ryzyka. Generalnie rzecz biorąc wzrasta deklarowany stopień samosterowności, subiektywna ocena poziomu umiejętności, zarówno podstawowych, jak i specyficznych, wzmacnia się obraz własnej osoby. W grupie rodziców – uczestników warsztatów zmiany poglądów również wydają się być korzystne z wymienionego punktu widzenia, aczkolwiek są one już nieco mniej wyraźne niż w grupie młodych. Relatywnie najmniejsze zmiany dokonały się w poglądach profesjonalistów, zarówno jeśli chodzi o wizerunek młodego człowieka, jak i poziom umiejętności, jakimi młodzi ludzie zdaniem profesjonalistów dysponują.