

NA DRODZE DO DOSKONAŁOŚCI

PROGRAM WSPARCIA
DLA POCZĄTKUJĄCYCH NAUCZYCIELI

RAPORT TRANSGRANICZNY
EWALUACJA PROJEKTU



KA220-SCH - Partnerstwa współpracy w sektorze edukacji szkolnej
Numer projektu: 2021-2-PL01-KA220-SCH-000049662

Partnerzy projektu:

Sysco Polska Sp. z o.o. (Polska)



CSC Danilo Dolci (Włochy)



KENTRO MERIMNAS OIKOGENEIAS KAI PAIDIOU (Grecja)



Kuratorium Oświaty w Warszawie (Polska)



Treści znajdujące się w tej publikacji są objęte licencją CC-BY 4.0.
Oznacza to, że ponowne wykorzystanie jest dozwolone pod warunkiem
odpowiedniego wskazania autorstwa i zmian.

Link do treści licencji: <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.pl>



Spis treści

Wprowadzenie	5
O projekcie	6
Program szkolenia: przegląd	7
Polska	8
Grecja	9
Włochy	9
MODUŁ 1: Ocena i najważniejsze informacje zwrotne	11
Polska	11
Grecja	11
Włochy	12
MODUŁ 2: Ocena i najważniejsze informacje zwrotne	13
Polska	13
Grecja	14
Włochy	14
MODUŁ 3: Ocena i najważniejsze informacje zwrotne	15
Polska	15
Grecja	16
Włochy	16
MODUŁ 4: Ocena i najważniejsze informacje zwrotne	18
Polska	18
Grecja	18
Włochy	19
MODUŁ 5: Ocena i najważniejsze informacje zwrotne	20
Polska	20
Grecja	20
Włochy	21
Zogniskowane wywiady grupowe: ocena i informacje zwrotne	22
Polska	22
Grecja	23
Włochy	24
Wnioski	25
ZAŁĄCZNIK	27

Wprowadzenie

Niniejszy dokument stanowi kompilację informacji zwrotnych otrzymanych od nauczycieli, którzy uczestniczyli w szkoleniu pilotażowym projektu „Na drodze do doskonałości – program wsparcia dla początkujących nauczycieli” przeprowadzonym w krajach partnerskich biorących udział w projekcie, tzn. w Polsce, Grecji i Włoszech. Nauczyciele otrzymali do wypełnienia kwestionariusze ewaluacyjne – po jednym do każdego modułu. Zawierały one pytania dotyczące tematów poruszanych w modułach oraz sprawdzały poziom wiedzy i przygotowania nauczycieli w danym obszarze. Kwestionariusze (zawierające te same pytania) zostały przedłożone uczestnikom do wypełnienia przed szkoleniem i po jego zakończeniu. Pozwoliło to na ocenę efektów szkolenia oraz kompetencji nabytych przez biorących w nim udział nauczycieli.

Ponadto nauczyciele wzięli udział w zogniskowanym wywiadzie grupowym, podczas którego mogli wyrazić swoje opinie na temat przebiegu szkolenia, wskazując jego mocne i słabe strony, dzięki czemu możliwe było przeprowadzenie oceny jego formatu i skuteczności. Przeprowadzenie wywiadu pozwoliło na odniesienie się do zaistniałych kwestii problematycznych – wszystko to przebiegało w pozytywnej atmosferze zachęcającej do swobodnej wymiany opinii i doświadczeń. Pytania z kwestionariuszy i wywiadu przedstawione są w Załączniku do raportu.

Przedstawiony raport stanowi niezwykle przydatne narzędzie służące ewaluacji skuteczności wdrożonego programu i możliwości wykorzystania zawartych w nim treści w kontekście edukacji szkolnej. Kluczową rolę w projekcie odegrali uczestnicy szkoleń pilotażowych – to dzięki nim możliwe stało się opracowanie ostatecznego kształtu szkoleń. To ich opinie, oceny i zaobserwowany wzrost poziomu własnych kompetencji zdeterminowały docelowy format programu – będzie on stanowił ważne narzędzie w rozwoju zawodowym młodych nauczycieli i przynosił wymierne efekty w tym obszarze.

O projekcie

Z badań przeprowadzonych przez Unię Europejską w środowiskach szkolnych wynika, że potrzeby szkoleniowe najczęściej zgłaszane przez nauczycieli dotyczą kompetencji społecznych. Pytani o swoje słabe strony, wymieniają oni przede wszystkim: trudności w utrzymaniu dyscypliny w klasie, nieumiejętność nawiązywania relacji z uczniami, nieufność grupy klasowej, nadmierną pobłażliwość lub brak cierpliwości, posługiwanie się stereotypami w ocenie uczniów.

Wiele krajów europejskich boryka się obecnie z problemem dużej liczby nauczycieli rezygnujących z pracy. Fakt ten stawia pod znakiem zapytania rodzaj wsparcia, jakie nauczyciele ci otrzymali na trudnych początkowych etapach kariery zawodowej. Badania pokazują, że odejście od nauczania jest często spowodowane zbyt dużym obciążeniem pracą i problemami w komunikacji z uczniami, rodzicami i współpracownikami.

„Na drodze do doskonałości – program wsparcia dla początkujących nauczycieli” stanowi odpowiedź na potrzeby młodych nauczycieli: jest to projekt szkoleniowy, którego celem jest zbudowanie pomostu między wiedzą uzyskaną podczas studiów a doświadczeniem zdobytym w czasie praktyki zawodowej. Udział w szkoleniu wyposaży nauczycieli rozpoczynających pracę w szkole w kompetencje i narzędzia niezbędne do radzenia sobie w codziennych – ale przede wszystkim w trudnych – sytuacjach zawodowych, w tym w sytuacji zagrożenia pandemią.

Partnerzy, jako instytucje działające w sektorze edukacji, podjęli się zadania uzupełnienia braków w dostępie do programów wsparcia, gdzie celem jest wypracowanie wysokiego poziomu kompetencji społecznych nauczycieli. Wdrożony projekt pozwolił na opracowanie gotowego do wykorzystania programu szkoleniowego wraz z materiałami pomocniczymi, który jest odpowiedzią na potrzeby w zakresie rozwoju zawodowego nowo zatrudnionych nauczycieli.

Program szkolenia: przegląd

Program szkolenia opracowany przez partnerów składa się z 5 modułów. Każdy z partnerów pracował nad przygotowaniem jednego lub większej liczby modułów, skupiając się na konkretnym zagadnieniu i opracowując przydatne materiały. Pierwsze trzy moduły są przeznaczone do wdrożenia w ramach grupy szkoleniowej, a dwa kolejne to zbiór materiałów, z którymi nauczyciele zapoznają się samodzielnie i w razie potrzeby mogą wykorzystać.

Moduły zawarte w szkoleniu prezentują się następująco:

MODUŁ 1 – Kompetencje interpersonalne w kontaktach z uczniami;

MODUŁ 2 – Wspieranie uczniów w radzeniu sobie z sytuacjami kryzysowymi;

MODUŁ 3 – Komunikacja z uczniami ze specjalnymi potrzebami edukacyjnymi;

MODUŁ 4 – Materiały edukacyjne wspierające nauczycieli w radzeniu sobie z sytuacjami kryzysowymi;

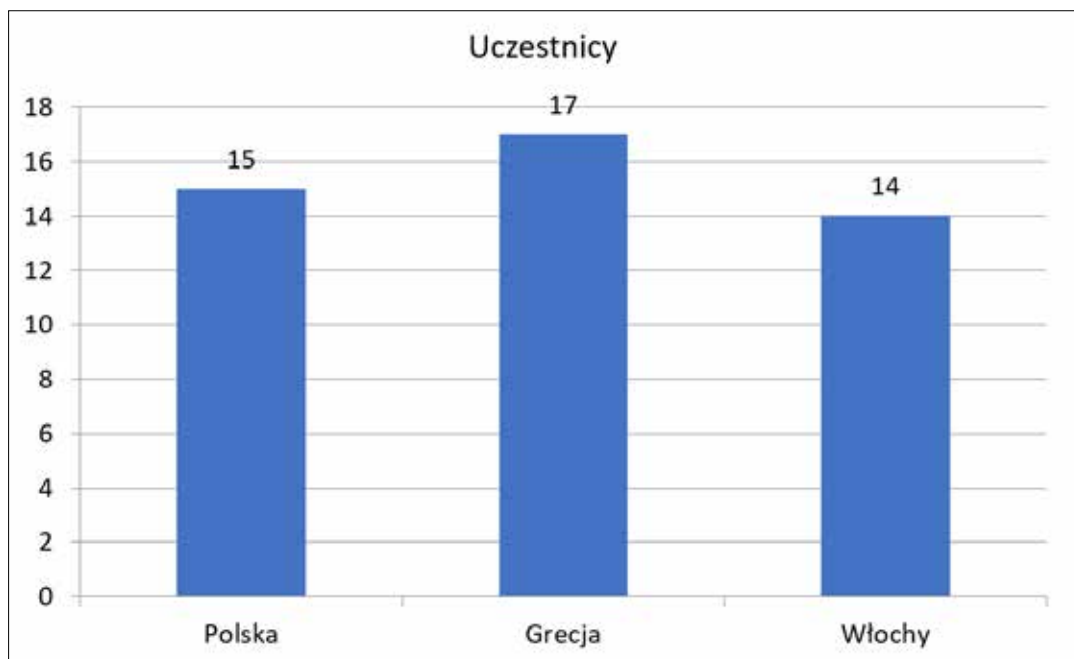
MODUŁ 5 – Przekaż dalej – jak wykorzystać swój potencjał i doświadczenie (mentoring w miejscu pracy).

Pierwsze trzy moduły mają tę samą strukturę. W ich obrębie można znaleźć:

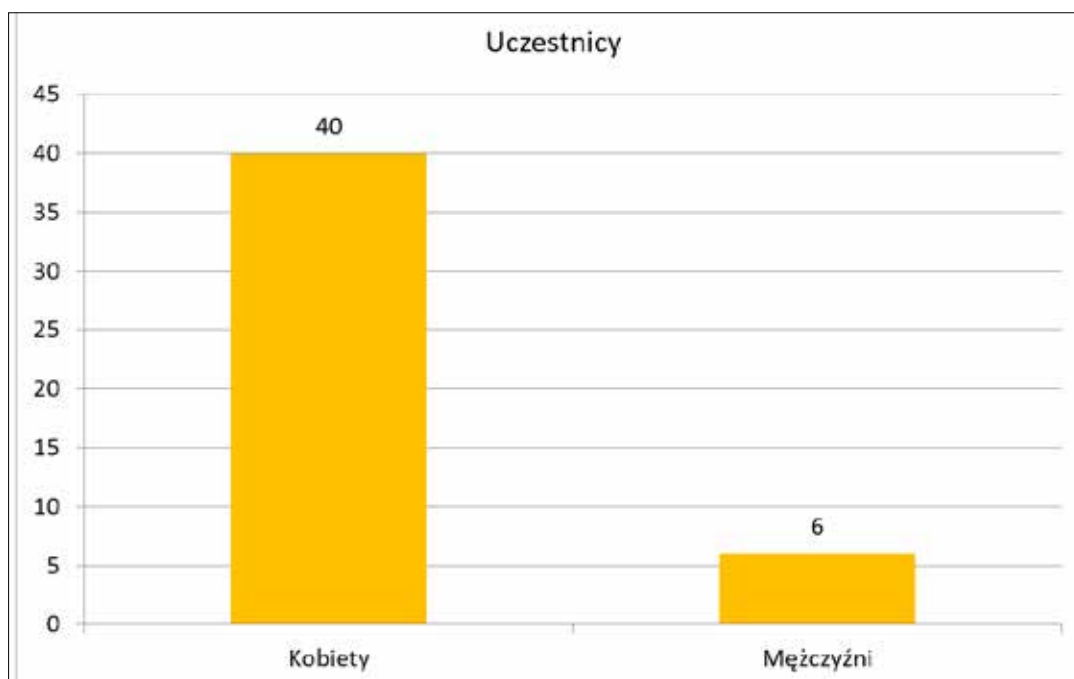
- Ogólne informacje na temat poruszanego zagadnienia: krótkie podsumowanie tematu zawierające najważniejsze informacje.
- Definicje: zbiór definicji przedstawionych przez ekspertów w danej dziedzinie dotyczących omawianego zagadnienia.
- Kontekst poruszanego zagadnienia: wyjaśnienie, dlaczego rozpoczynając pracę w sektorze edukacji szkolnej, konieczne jest zgłębienie i zrozumienie danego tematu.
- Efekty uczenia się: zestawienie treści, które nauczyciele mają szansę przyswoić w ramach modułu.
- Narzędzia diagnostyczne: narzędzia online przydatne do samooceny w odniesieniu do omawianego zagadnienia.
- Program szkolenia: harmonogram realizacji zadań zawartych w 16 godzinach przeznaczonych na pracę z modułem.
- Ćwiczenia: szczegółowy opis wszystkich zadań zawartych w module.
- Bibliografia: wykorzystane opracowania.

W pozostałych dwóch modułach zgromadzono materiały edukacyjne i dobre praktyki stosowane w krajach partnerskich – zadaniem nauczycieli jest samodzielne zapoznanie się z nimi.

Aby uzyskać pełny obraz przebiegu szkolenia w poszczególnych krajach partnerskich, warto przyjrzeć się konkretnym danym i dokonać porównania krajów biorących udział w projekcie. Na kolejnych stronach dokonamy dokładnej analizy z podziałem na kraje oraz uwzględniając liczbę uczestników szkolenia – 46 nauczycieli, w tym 40 kobiet i 6 mężczyzn.



Liczba uczestników szkolenia z podziałem na kraje



Liczba uczestników z podziałem na płeć

Polska

W Polsce szkolenie odbyło się w dniach 21 kwietnia – 17 czerwca 2023 roku. Łącznie w projekcie wzięło udział 15 nauczycieli: 14 kobiet i 1 mężczyzna. Wiek uczestników wahał się od 26 do 42 lat. Udział nauczycieli w szkoleniu był możliwy dzięki bezpośredniej komunikacji między stowarzyszeniem odpowiedzialnym za przeprowadzenie szkolenia a poszczególnymi szkołami, z którymi skontaktowano się

za pośrednictwem poczty elektronicznej. Szkolenie zostało przeprowadzone przez jednego trenera, który spędził 36 godzin przygotowując niezbędne materiały, a następnie przez kolejne 48 godzin prowadził zajęcia z nauczycielami. Do programu szkolenia nie zostały wprowadzone żadne szczególne zmiany; wyjątkiem była niewielka edycja prezentacji PowerPoint mająca na celu dostosowanie ich do lokalnego kontekstu. Uczestnicy stwierdzili, że są ogólnie zadowoleni ze szkolenia, chociaż woleliby, aby zorganizowano więcej spotkań i możliwości interakcji między osobami w nich uczestniczącymi. Trener również podkreślił potrzebę zapewnienia większej ilości czasu na wymianę opinii i dyskusję między uczestnikami.

Grecja

W Grecji szkolenie trwało od 15 do 29 czerwca 2023 roku. Wzięło w nim udział 12 kobiet i 5 mężczyzn. Ze szkołami biorącymi udział w szkoleniu skontaktowano się za pomocą poczty elektronicznej, newsletterów, rozmów telefonicznych i postów w mediach społecznościowych. Nie wszyscy nauczyciele mogli uczestniczyć w całości zajęć. Jedna osoba musiała zrezygnować z uczestnictwa w szkoleniu, ponieważ zaraził się wirusem COVID-19. Szkolenie zostało w całości przeprowadzone przez jednego trenera, który poświęcił ponad 40 godzin na przygotowanie zajęć. Z punktu widzenia nauczycieli szkolenie zyskałoby, gdyby wyeliminować część elementów teoretycznych i poświęcić więcej miejsca zadaniom interaktywnym. Ponadto niektórzy nauczyciele zwrócili uwagę, że w szkoleniu brakowało modułu poświęconego relacjom między nauczycielami a rodzicami. Dodatkowo część nauczycieli stwierdziła, że wzięcie udziału w tak długim szkoleniu stanowiło dla nich pewne wyzwanie. Wśród pozytywnych aspektów wymieniono: różnorodność poruszanych tematów, przedstawienie poszczególnych zagadnień z różnych punktów widzenia oraz włączenie do programu zadań z podziałem na role. Trenerowi trudno było utrzymać koncentrację grupy na odpowiednim poziomie przez cały czas trwania szkolenia.

Włochy

We Włoszech szkolenie trwało od 13 do 29 listopada 2023 roku. Zajęcia odbywały się dwa razy w tygodniu. Wzięło w nich udział 14 osób nauczycielskich, z których wszystkie identyfikowały się jako kobiety. Ich wiek wahał się między 29 a 52 r. ż. Niektóre z nich podjęły pracę nauczycielek na późniejszym etapie życia, pracując wcześniej w innych zawodach. Rekrutacja na szkolenie odbyła się poprzez kontakt telefoniczny z niezależną instytucją edukacyjną, tj. Szkołą Ferrara w w Palermo. Instytucja ta zdecydowała się na udział w programie w związku z dotychczasową dobrą współpracą z Centrum Danilo Dolci. W szkoleniu wzięły też udział nauczycielki pracujące w innej instytucji edukacyjnej, z którą organizatorzy programu skontaktowali się osobiście. Początkowo grupa szkoleniowa miała liczyć 23 uczestników, ostatecznie kilkoro nauczycieli ze szkoły Convitto Vittorio Emanuele II zrezygnowało z uczestnictwa. Przy pilotażu pracowało dwóch trenerów ze stowarzyszenia odpowiedzialnego za przeprowadzenie szkolenia.

Pierwszy trener poświęcił około 40 godzin na przygotowanie wszystkich materiałów, a samo wdrożenie szkolenia wymagało wsparcia dodatkowego trenera przez 48 godzin szkoleniowych.

W szkoleniu, które odbyło się w Palermo, wprowadzono kilka drobnych zmian w stosunku do jego pierwotnego formatu- co było konsekwencją uwzględnienia potrzeb nauczycieli. Szkolenie w pierwotnym kształcie nie obejmowało czasu związanego z zebraniem się grupy, wzajemnym poznaniem się uczestników i analizą konkretnych potrzeb szkoleniowych. Z tego powodu podczas pierwszej sesji dano uczestnikom przestrzeń na przełamanie lodów i wzajemne poznanie się. W pierwszym module nacisk położono głównie na kompetencje komunikacyjne i zarządzanie konfliktami, które nauczyciele uznali za najbardziej przydatne. Podczas pracy z drugim modulem okazało się, iż zabrakło w nim tematu związanego z przemocą ze względu na płeć, który jest postrzegany przez nauczycieli jako kluczowy w ich pracy.

Nauczyciele wyrazili potrzebę głębszego zajęcia się tematem konfliktu i zasugerowali, że można by poświęcić temu zagadnieniu więcej czasu i miejsca. Ponadto stwierdzili, że potrzebują więcej narzędzi, aby zająć się takimi kwestiami jak problematyka płci i międzykulturowość.

Na koniec trener zauważył, że włączenie do programu narzędzi diagnostycznych, których odpowiednie wykorzystanie często wymagało eksperckiej wiedzy, było mało pomocne, a w niektórych przypadkach dezorientowało nauczycieli. Zwrócono również uwagę, że niektóre filmy oferowane w szkoleniu nie były dostępne w języku uczestników i ich wykorzystanie przez nauczycieli o niskim poziomie biegłości w języku angielskim okazało się być problematyczne. Podkreślono również potrzebę uzupełnienia szkolenia o zajęcia, gry i ćwiczenia, które pozwoliłyby stworzyć atmosferę komfortu i wzajemnego zrozumienia.

Poniżej przedstawiono zebrane odpowiedzi uczestników z podziałem na poszczególne kraje partnerskie biorące udział w projekcie. W konsekwencji został przyjęty następujący sposób ich analizy: każdy moduł zostanie omówiony z osobna, a w ramach takiego omówienia zostaną porównane odpowiedzi uzyskane w trzech krajach uczestniczących w programie szkoleniowym.

MODUŁ 1: Ocena i najważniejsze informacje zwrotne

Polska

Po porównaniu kwestionariuszy wypełnionych przed i po szkoleniu okazało się, że wiedza uczestników dotycząca kompetencji interpersonalnych nauczycieli, zmieniła się. W kwestionariuszu wypełnionym przed odbyciem szkolenia odpowiedzi nauczycieli były mało precyzyjne i nie zawsze właściwe. Natomiast po analizie kwestionariusza wypełnionego po zakończeniu szkolenia wydaje się, że nauczyciele zdobyli niezbędną wiedzę i prawie wszyscy udzieli zblizonych do siebie odpowiedzi, doceniając znaczenie kompetencji interpersonalnych i w pełni rozumiejąc, jak ważne są one w kontekście edukacji szkolnej i w budowaniu relacji z uczniami. Pod koniec szkolenia prawie wszyscy nauczyciele byli w stanie podać prawidłową definicję kompetencji interpersonalnych.

Jeśli chodzi o świadomość wartości i znaczenia konkretnych kompetencji interpersonalnych, można zauważyć, że na początku szkolenia nauczyciele doceniali kompetencje takie jak cierpliwość i odpowiedzialność. Wydaje się więc, że w Polsce kadra pedagogiczna skłaniała się ku podkreśleniu znaczenia pewnych cech, które mogą umożliwić lepsze zarządzanie klasą. Po szkoleniu okazało się jednak, że nauczyciele cenią również inne kompetencje interpersonalne, takie które mogą służyć do nawiązywania lepszych relacji z uczniami, np. komunikacja, słuchanie i praca zespołowa. Szkolenie uwidocznilo zatem potrzebę podniesienia poziomu wiedzy i poczucia pewności siebie nauczycieli w zakresie tych kompetencji behawioralnych, które sprzyjają dialogowi i zrozumieniu w grupie klasowej. Szkolenie zdecydowanie uwydatniło ogromną wartość rozmowy i słuchania uczniów.

Uczestnicy szczególnie docenili zadania z podziałem na role, kompetencje związane z zarządzaniem konfliktami oraz możliwość zastosowania w praktyce – poprzez różne gry – tego, czego nauczyli się w części teoretycznej.

Grecja

W Grecji również można dostrzec różnicę między odpowiedziami udzielonymi przez nauczycieli na dwóch różnych etapach szkolenia. Zmienia się na przykład definicja kompetencji interpersonalnych podana przez nauczycieli przed i po szkoleniu. Przed rozpoczęciem szkolenia nauczyciele preferowali szerszą definicję, natomiast po jego odbyciu niektórzy nauczyciele zmienili swoją odpowiedź, skupiając się bardziej na stanie emocjonalnym uczniów. Odpowiedzi różniły się również, jeżeli chodzi o poziom wiedzy i wartość przypisywaną każdej kompetencji interpersonalnej. Widzimy, że przed szkoleniem greccy nauczyciele w niektórych obszarach, takich jak słuchanie, cierpliwość, odpowiedzialność i praca zespołowa, czuli się bardziej komfortowo. Patrząc na odpowiedzi udzielone pod koniec szkolenia, można wywnioskować, że także w zakresie rozwiązywania konfliktów, automotywacji i komunikacji (które to zagadnienia zostały omówione w pierwszym

module) nauczyciele wydają się mieć większą wiedzę i świadomość ich wartości. Jeśli chodzi o precyzyjność podanych przez nauczycieli definicji kompetencji interpersonalnych szczegółowo omówionych w szkoleniu, poziom ich odzwierciedlenia poprawił się. W rzeczywistości niektórzy nauczyciele, którzy udzielili danej odpowiedzi w kwestionariuszu wypełnionym przed rozpoczęciem szkolenia, zmienili ją po wzięciu udziału w zajęciach i pogłębieniu tematu. Na przykład nauczyciele zapytani pod koniec szkolenia o odporność psychiczną i o to, co to znaczy być dobrym liderem, wszyscy bez wyjątku udzielili poprawnej odpowiedzi.

Uczestnicy szczególnie docenili praktyczne aktywności zawarte w pierwszym module, w szczególności te dotyczące stylów przywództwa i zadania z podziałem na role. Ponadto praca nad tym modulem skłoniła ich do spojrzenia na siebie krytycznym okiem i poszukania odpowiedzi na pytanie, jakie kompetencje muszą doskonalić jako nauczyciele.

Włochy

W przypadku Włoch wyniki uzyskane w odniesieniu do pierwszego modułu nie różniły się zbyt od tych odnotowanych w dwóch pierwszych krajach. Po wzięciu udziału w szkoleniu nauczyciele z większą precyzją odpowiadali na pytania, wykazywali większą jasność co do tego, co rozumieją pod pojęciem kompetencji interpersonalnych i z większą łatwością poruszali się w obszarze kompetencji interpersonalnych związanych z ich pracą w szkole. W przypadku niektórych definicji dało się zauważyć, że uczestnicy szkolenia zyskali konkretną wiedzę na podstawie tego, co zostało zaprezentowane w module. Jeśli chodzi o postrzeganie siebie w odniesieniu do niektórych z omówionych kompetencji, możemy stwierdzić, że po szkoleniu jego uczestnicy czuli, że podnieśli swoje kompetencje komunikacyjne i tworzenia relacji, w większym stopniu rozpoznając wartość komunikowania się z uczniami i rozumienia ich.

W kwestionariuszu wypełnionym po odbyciu szkolenia uczestnicy stwierdzili, że czuli się szczególnie zaangażowani i zainteresowani wykonywaniem zadań z podziałem na role. Było to konsekwencją tego, iż pozwoliły im one wykorzystać w praktyce to, co poznali wcześniej w teorii. Ponadto tego typu działania sprzyjały dialogowi i wymianie myśli z nowo poznanymi kolegami z innych środowisk edukacyjnych, od których można było się pozyskać nową wiedzę poprzez aktywne słuchanie.

KRAJ	KOMENTARZE
Polska	Najbardziej doceniono zadania dotyczące stylów przywództwa, zadania z podziałem na role i poruszenie zagadnienia empatycznej komunikacji.
Grecja	Doceniono zajęcia praktyczne (w szczególności te dotyczące stylów przywództwa i zadania z podziałem na role). Moduł pozwolił nauczycielom na dokonanie autoanalizy i zidentyfikowanie kompetencji niezbędnych do bycia dobrym nauczycielem.
Włochy	Zadania z podziałem na role, przekształcanie teorii w praktykę, ćwiczenia z zarządzania konfliktami i empatycznej komunikacji były najbardziej docenionymi elementami modułu.

Moduł 1: Co zostało docenione?

MODUŁ 2: Ocena i najważniejsze informacje zwrotne

Polska

Jeśli chodzi o drugi moduł, można było zaobserwować znaczny wzrost poziomu wiedzy polskiej grupy w zakresie omówionych zagadnień. Odpowiedzi udzielone przez uczestników szkolenia w drugim kwestionariuszu były bardziej precyzyjne. Co więcej, nauczyciele, dokonując oceny swoich kompetencji i umiejętności na początku i na końcu pracy z modułem, czuli się pewniej po zakończeniu szkolenia. Dała się tutaj zaobserwować wyraźna poprawa w postrzeganiu własnej wiedzy w zakresie zarządzania kryzysowego. Odpowiedzi na pytanie czwarte (Jaki jest twój poziom wiedzy i umiejętności – w skali od 1 (zerowy) do 5 (wysoki) – na temat tego, jak interweniować w przypadku wystąpienia jednego z poniższych zdarzeń?) pokazują, że większość nauczycieli czułaby się bardziej komfortowo, gdyby stanęła w obliczu sytuacji kryzysowej w szkole już po zakończeniu szkolenia.

Nauczyciele nie tylko podnieśli swoje kompetencje w zakresie zarządzania kryzysowego i pozytywnie skorygowali postrzeganie siebie w obszarze umiejętności radzenia sobie w trudnych sytuacjach, ale także aktywnie uczestniczyli w zajęciach, zgłębiając poruszane zagadnienia i wymieniając to, co szczególnie podobało im się w module. Praca w grupach, opracowywanie możliwych scenariuszy rozwoju sytuacji, próby rozwiązania zawartych w nich sytuacji kryzysowych, wyjaśnienie, jak zachowaliby się w danych okolicznościach – te elementy zostały ocenione najwyżej przez nauczycieli biorących udział w szkoleniu. Zadania praktyczne i próby postawienia się w przedstawionych sytuacjach pozwoliły im na przywołanie i przeanalizowanie psychologiczno-emocjonalnych aspektów powiązanych z poszczególnymi sytuacjami. To z kolei umożliwiło uczestnikom szkolenia pozyskanie bardziej precyzyjnych technik wspierania innych osób w sytuacjach krytycznych.

Grecja

Jeśli przyjrzymy się odpowiedziom udzielonym przez greckich uczestników na początku i na końcu drugiego modułu, zobaczymy, że różnice w nabywaniu kompetencji były mniej wyraźne niż w przypadku Polski. W odniesieniu do niektórych pytań nauczyciele mieli już pewną wiedzę i przygotowanie, a udział w drugim module szkolenia nie zmienił tego w znaczący sposób. Należy jednak podkreślić, że pomimo podstaw teoretycznych, wielu nauczycieli przyznało, że nie czuje się szczególnie komfortowo w radzeniu sobie z sytuacjami kryzysowymi. Wydaje się, że materiały zawarte w drugim module pozwoliły nauczycielom na uzyskanie większej pewności siebie, jako że w kwestionariuszu wypełnionym po szkoleniu w bardziej precyzyjny sposób odpowiadali na pytania dotyczące postrzegania siebie w sytuacjach kryzysowych.

Zgodnie z tym, co relacjonował trener, w drugim module uczestnicy szczególnie docenili możliwość dialogu i omówienia sytuacji kryzysowych, z którymi przyszło im się zmierzyć w czasie lekcji z uczniami, a co do których nie zawsze mieli jasność, jak zareagować.

Włochy

W odniesieniu do drugiego modułu we Włoszech można było zauważyć tendencję podobną do tej odnotowanej w Grecji. Wydaje się, że nauczyciele, którzy wzięli udział w szkoleniu, posiadali już pewną przydatną wiedzę w zakresie omawianych tematów i zademonstrowali to w kwestionariuszach wypełnionych przed szkoleniem. Potrafili na przykład zdefiniować wydarzenie traumatyczne, zidentyfikować główne możliwe konsekwencje sytuacji kryzysowych, a także byli mniej lub bardziej świadomi liczby młodych ludzi wykazujących objawy potencjalnego zakażenia chorobą zakaźną (z ang. person under investigation). Odpowiedzi udzielone przez nich na początku szkolenia nie różniły się znacząco od tych udzielonych po jego zakończeniu. Niewielką różnicę można było jednak zauważyć w części dotyczącej oceny własnych kompetencji i umiejętności. Pomimo udzielania prawidłowych odpowiedzi wielu nauczycieli nadal nie czuło się pewnie w radzeniu sobie z sytuacjami kryzysowymi. Z kwestionariuszy wynikało, że nauczyciele nie mieli poczucia, że są w posiadaniu odpowiednich narzędzi do radzenia sobie z takimi sytuacjami. Jeśli jednak porównamy odpowiedzi udzielone przed szkoleniem z odpowiedziami udzielonymi po szkoleniu, daje się zauważyć zmianę nastawienia. Nauczyciele czuli się lepiej przygotowani do radzenia sobie z poszczególnymi wyzwaniem, zwłaszcza tymi związanymi z krzywdzeniem dzieci i poradnictwem dla osób dotkniętych osobistą tragedią. To pokazuje, że szkolenie dało im poczucie pewności siebie i umiejętności skutecznego radzenia sobie w wymienionych sytuacjach.

Nauczyciele najbardziej docenili – zgodnie z odpowiedziami udzielonymi w kwestionariuszu – możliwość zdobycia narzędzi do zrozumienia i działania w konkretnych sytuacjach kryzysowych poprzez próbę zgłębienia zastanej sytuacji.

Wysłuchanie innych nauczycieli, zapoznanie się z ich opiniami i wspólne analizowanie faktów pozwoliło im poczuć się lepiej przygotowanym.

KRAJ	KOMENTARZE
Polska	Jak radzić sobie w sytuacjach kryzysowych; jak radzić sobie z rodzicami w określonych kontekstach.
Grecja	Dzielenie się doświadczeniami z innymi nauczycielami.
Włochy	Narzędzia do zrozumienia i działania w konkretnych sytuacjach kryzysowych. Zapoznanie się z opiniami innych nauczycieli i wspólne analizowanie faktów.

Moduł 2: Co zostało docenione?

MODUŁ 3: Ocena i najważniejsze informacje zwrotne

Polska

Analizując odpowiedzi udzielone przez polskich nauczycieli na obydwu etapach szkolenia, można było zauważyć, że trzeci moduł przysporzył najwięcej trudności. W porównaniu z dwoma poprzednimi modułami, w których liczba poprawnych odpowiedzi znacznie wzrastała po zakończeniu szkolenia, w trzecim module różnica między odpowiedziami udzielonymi w kwestionariuszach wypełnionych przed i po szkoleniu nie jest tak wyraźna. To odnosi się zwłaszcza do pytania o właściwe wyrażenia, których należy używać w kontaktach z uczniami ze specjalnymi potrzebami edukacyjnymi (SPE), gdzie można zauważyć, że nauczycielom nadal brakowało pewności siebie w obszarze prawidłowego słownictwa. Nawet definicja uczniów ze SPE nie była w pełni rozumiana przez większość nauczycieli. Po zakończeniu szkolenia połowa uczestników nadal deklarowała, że uczniowie z doświadczeniem migracji powinni być traktowani jak uczniowie ze SPE. Z kolei odnotowano poprawę w zakresie pytań typu prawda/fałsz dotyczących wykorzystania niektórych ćwiczeń i materiałów w pracy z uczniami ze SPE, gdzie na prawie wszystkie z nich nauczyciele odpowiedzieli poprawnie, co świadczy o wzroście poziomu ich wiedzy w tej dziedzinie. Również gdy nauczyciele zostali poproszeni o wymienienie 3 konsekwencji złych relacji nauczycieli z uczniami ze SPE, wyniki po odbyciu szkolenia wskazywały na pozytywną korektę w poziomie kompetencji i wiedzy na ten temat. Po zakończeniu szkolenia nauczyciele w większym stopniu byli świadomi, że brak zaangażowania w tego typu relacje może powodować niepokój, agresję i obniżenie samooceny u ucznia. Co więcej, interesujące jest to, że we własnej ocenie większość nauczycieli czuło się pewniej w tym obszarze po odbyciu szkolenia. Prawie wszyscy

z nich stwierdzili, że w skali od 1 do 5 oceniliby własny poziom pewności w pracy z uczniami ze SPE na mocne 4.

Nauczyciele uznali moduł za szczególnie interesujący i przydatny; wielu z nich doświadcza trudności w pracy z uczniami ze SPE i nie zawsze jest w stanie określić swoje potrzeby. Wykorzystanie przykładów wziętych z życia wzbudziło u uczestników szkolenia duże zainteresowanie. Dodatkowo zastosowane w szkoleniu materiały zostały ocenione jako niezwykle praktyczne i interesujące. Wiele osób podkreślało również, że trzeci moduł dawał przestrzeń na wymianę poglądów, co uznano za cenne i wzbogacające doświadczenie.

Grecja

W Grecji sytuacja była nieco inna niż w Polsce, chociaż zaobserwowano też pewne podobieństwa. W tym kraju nauczyciele podawali tę samą definicję ucznia ze SPE w obu kwestionariuszach, a większość z nich zaliczała do tej kategorii uczniów z doświadczeniem migracyjnym. Na pytanie drugie (Którego z poniższych wyrażeń nie należy używać w odniesieniu do uczniów ze SPE?) nie uzyskano odpowiedzi, nie zostało ono uwzględnione w kwestionariuszu. Jeśli natomiast porównamy pytania typu prawda/fałsz dotyczące wykorzystania niektórych ćwiczeń i materiałów w pracy z uczniami ze SPE, to widać, że odpowiedzi nauczycieli były mniej więcej takie same na obydwu etapach szkolenia. Wydaje się więc, że nauczyciele mieli już pewien poziom kompetencji i wiedzy w zakresie prezentowanych treści.

Kiedy nauczyciele zostali poproszeni o wskazanie cech dysfunkcyjnych relacji między nauczycielami a uczniami ze SPE, w kwestionariuszu wypełnionym po zakończeniu szkolenia odpowiedzieli, że może to prowadzić do frustracji, braku motywacji, porzucenia nauki i przestępczości uczniów, dodając do listy kilka ważnych zaobserwowanych konsekwencji takich relacji. Grecy nauczyciele również przyznali, że po zakończeniu modułu szkoleniowego mieli poczucie większej pewności siebie w obszarze kontaktów z uczniami ze SPE. A w czasie trwania szkolenia wykazywali też bardzo duże zainteresowanie poszczególnymi aktywnościami edukacyjnymi – przykładami wziętymi z życia i dialogami komiksowymi – które ich zdaniem mogą sprawić, że relacje między uczniami a nauczycielami staną się bardziej interaktywne i kreatywne.

Włochy

Należy zauważyć, że we Włoszech, podobnie jak w pozostałych krajach partnerskich, poziom znajomości definicji uczniów ze SPE nie jest wysoki. Również tutaj wielu nauczycieli preferowało, zarówno w kwestionariuszu wypełnionym przed szkoleniem, jak i w odpowiedziach udzielonych po jego zakończeniu, definicję uwzględniającą także uczniów z doświadczeniem migracji. W rzeczywistości definicja ta nie obejmuje takich osób. Pomimo że wymagają oni pomocy i wsparcia, uczniowie z doświadczeniem migracji nie są zaliczani do grupy uczniów ze SPE.

Natomiast poziom wiedzy wzrasta, jeśli chodzi o identyfikację właściwych wyrażzeń, których należy używać podczas rozmowy z osobami z niepełnosprawnościami. Można wnioskować więc, iż szkolenie wyposażyło włoskich nauczycieli w odpowiednią wiedzę w tym zakresie.

Wymieniając cechy dysfunkcyjnej relacji między uczniem a nauczycielem, w obydwóch kwestionariuszach (wypełnionych przed i po szkoleniu) uczestnicy wskazywali na mniej więcej te same kwestie: demotywacja, brak zainteresowania, niepokój i frustracja. Kiedy przyjrzymy się odpowiedziom nauczycieli na pytanie o pewność swoich kompetencji w pracy z uczniami ze SPE, widzimy, że odpowiedzi przed i po szkoleniu pozostały mniej więcej takie same.

Pomimo pewnych trudności doświadczanych przez nauczycieli w tym obszarze większość z nich podkreślała, jak ważne było dla nich ukończenie tego modułu, jako że wyposażył on ich w dodatkową wiedzę na tak naprawdę podstawowy w pracy nauczyciela temat, do którego jednakże często nie czują się odpowiednio przygotowani. Przykłady wzięte z życia i narzędzia zaprezentowane przez trenera służące pogłębieniu relacji z uczniami ze SPE były elementami najbardziej docenianymi przez uczestników kursu, jako że będą one mogły zostać wykorzystane przez nich w praktyce w klasie.

KRAJ	KOMENTARZE
Polska	Przykłady wzięte z życia, dialogi komiksowe, dogłębne zrozumienie potrzeb uczniów ze specjalnymi potrzebami edukacyjnymi.
Grecja	Zajęcia edukacyjne (przykłady wzięte z życia i dialogi komiksowe), które sprawiają, że budowanie relacji między uczniami a nauczycielami staje się bardziej interaktywne i kreatywne.
Włochy	Przykłady wzięte z życia i narzędzia zaprezentowane przez trenera służące pogłębieniu relacji z uczniami ze SPE. Możliwość praktycznego wykorzystania ich w klasie.

Moduł 3: Co zostało docenione?

MODUŁ 4: Ocena i najważniejsze informacje zwrotne

Polska

Pytania zawarte w kwestionariuszach dotyczących czwartego modułu – w porównaniu z tymi odnoszącymi się do modułów wcześniejszych – koncentrowały się na kwestiach bardziej osobistych, a nie merytorycznych. Dotyczyły one głównie postrzegania i rozumienia tematu przez nauczycieli oraz ich osobistych doświadczeń. Polscy uczestnicy szkolenia odpowiadali, że podczas nauczania doświadczają głównie stresu. Co więcej, połowa przyznała, że budowanie autorytetu i dyscyplinowanie klasy postrzegane były przez nich w przeszłości jako sytuacje kryzysowe. Najczęściej doświadczali agresywnych postaw ze strony uczniów i zakłócania toku lekcji. Zdecydowana większość nauczycieli stwierdziła, że nigdy nie uczestniczyła w szkoleniu przygotowującym do pracy w takich warunkach. Część uczestników szkolenia przyznała, że nie jest w stanie otwarcie rozmawiać ze swoimi współpracownikami o sytuacjach kryzysowych doświadczanych w szkole, natomiast część stwierdziła, że dzielenie się z innymi nauczycielami tym, przez co przechodzą w pracy, przychodzi im stosunkowo łatwo.

W kwestionariuszach wypełnionych po samodzielnym zapoznaniu się z treściami zawartymi w czwartym module nauczyciele odpowiedzieli, że teraz łatwiej będzie im identyfikować sytuacje kryzysowe i dostrzegają wartość nowo zdobytej wiedzy. Po zaznajomieniu się z modułem czwartym wszyscy uczestnicy szkolenia stwierdzili, że czują się przygotowani do pracy w obszarze poruszonych w nim tematów i podkreślili, że najciekawszymi elementami modułu były te związane z nabywaniem praktycznych i konkretnych narzędzi niezbędnych do identyfikacji sytuacji kryzysowych i radzenia sobie z nimi.

Grecja

Z kwestionariuszy wypełnionych przed odbyciem szkolenia przez jego greckich uczestników również wynikało, że na swojej ścieżce zawodowej nauczyciele najczęściej doświadczali stresu i wyczerpania emocjonalnego. Nieco odmiennie jednakże niż miało to miejsce w przypadku Polski, w Grecji zdecydowana większość uczestników szkolenia stwierdziła, że doświadczyła w przeszłości sytuacji kryzysowych. Dla greckich nauczycieli najczęstszymi sytuacjami, z którymi przyszło im się zmierzyć, były zakłócenia toku lekcji i agresywne postawy ze strony uczniów. Również tutaj, podobnie jak w przypadku Polaków, dostępność i uczestnictwo w szkoleniach o tej tematyce nie są wystarczająco wysokie. Jedno pozytywne odkrycie dotyczyło relacji z innymi nauczycielami. Z odpowiedzi udzielonych w kwestionariuszach wynikało, że wielu uczestników szkolenia z łatwością dzieli się swoimi doświadczeniami sytuacji kryzysowych ze współpracownikami.

Z drugiej strony, jeśli chodzi o kwestionariusze wypełnione po odbyciu szkolenia, wszyscy greccy nauczyciele odpowiedzieli, że czwarty moduł wyposażył ich

w wiedzę niezbędną do skuteczniejszej identyfikacji sytuacji kryzysowych, jednakże nie wszyscy byli przekonani, że przedstawione treści naprawdę pomogą im poradzić sobie w momencie ich doświadczenia. Połowa nauczycieli stwierdziła, że ich wiedza w tym obszarze wzrosła, jednakże nie mają pewności, na ile będzie ona przydatna w praktyce. Przykładowo myśli samobójcze i kradzieże zostały zidentyfikowane jako ważne tematy, które nie zostały poruszone w szkoleniu. Po zakończeniu szkolenia jego uczestnicy postrzegali siebie jako umiarkowanie kompetentnych i pewnych siebie w obszarze poruszonych w czasie szkolenia tematów, gdzie najciekawszym elementem modułu było z ich punktu widzenia wyczerpujące przedstawienie i przykłady sytuacji kryzysowych.

Włochy

Jeśli chodzi o czwarty moduł, to kiedy przyjrzymy się odpowiedziom włoskich uczestników szkolenia, widać, że wielu z nich nie zawsze miało odpowiednią wiedzę i kompetencje, aby poradzić sobie z sytuacjami kryzysowymi, z którymi przyszło im się zmierzyć. Nauczyciele przyznawali, że nie zawsze mieli możliwość odbycia szkolenia w tym obszarze – co wynika głównie z niewielkiej liczby organizowanych szkoleń – i zdobycia narzędzi niezbędnych do radzenia sobie w pewnych sytuacjach. Okazuje się, że we Włoszech tym, co najczęściej stanowi wyzwanie dla nauczycieli w ich życiu zawodowym, jest zakłócanie toku lekcji przez uczniów, gdzie nauczyciele nie zawsze wiedzą, jak zareagować. Ponadto należy podkreślić, że nie wszystkim nauczycielom łatwo przychodzi dzielenie się swoimi trudnymi doświadczeniami ze współpracownikami. Rozmowa o słabościach i wyzwaniach nie jest łatwa szczególnie dla nauczycieli dopiero rozpoczynających pracę w sektorze edukacji szkolnej.

Czwarty moduł wyposażył wszystkich nauczycieli biorących udział w szkoleniu w wiedzę i kompetencje pozwalające na skuteczną identyfikację potencjalnych sytuacji kryzysowych, a także dostarczył im narzędzi niezbędnych do radzenia sobie w takich momentach. Jednakże samo zapoznanie się z treściami przedstawionymi w tym module nie oznacza, że nauczyciele mają całkowitą swobodę i pewność poruszania się w zakresie omówionej w nim tematyki. Ponieważ był to moduł, z którym uczestnicy szkolenia pracowali samodzielnie, przyznali oni, że mieli większe trudności z jego realizacją i nie byli w stanie zgłębić wszystkich poruszonych w nim tematów. Pomimo powyższego nadal docenili oni nowo zdobytą umiejętność identyfikacji sytuacji kryzysowych, z którymi niejednokrotnie musieli zmierzyć się w przeszłości. Dodatkowo nauczyciele ocenili narzędzia opracowane na podstawie praktycznych przykładów z sektora edukacji szkolnej – zwłaszcza te pozwalające radzić sobie z zastraszaniem i nękaniami – jako niezwykle przydatne.

KRAJ	KOMENTARZE
Polska	Narzędzia umożliwiające przeciwdziałanie wypaleniu zawodowemu i skuteczną komunikację, a także praktyczne przykłady sytuacji kryzysowych.
Grecja	Wyczerpujące omówienie poszczególnych sytuacji kryzysowych.
Włochy	Kompetencje umożliwiające identyfikację potencjalnych sytuacji kryzysowych; narzędzia niezbędne do radzenia sobie z zastraszaniem i nękaniami.

Moduł 4: Co zostało docenione?

MODUŁ 5: Ocena i najważniejsze informacje zwrotne

Polska

W ostatnim module, który – podobnie jak moduł czwarty – został udostępniony uczestnikom szkolenia do samodzielnej pracy, a który poruszał tematykę nauki poprzez wymianę wiedzy i doświadczeń w miejscu pracy (z ang. peer mentoring), odpowiedzi udzielone przez polskich nauczycieli przed i po szkoleniu nie zmieniły się drastycznie. Prawidłowe odpowiedzi udzielone przed szkoleniem nie zostały zmienione po odbyciu szkolenia, jednakże dotyczyło to również odpowiedzi błędnych. Definicja nauki poprzez wymianę wiedzy i doświadczeń w miejscu pracy została poprawnie podana zarówno przed, jak i po przeczytaniu materiałów zawartych w module – co wskazywałoby na to, że nauczyciele byli już świadomi tej metody, a przynajmniej znali jej znaczenie. Zarówno w odpowiedziach na pytania typu prawda/fałsz, jak i w definicji metody CLEAR nauczyciele popełniali mniej więcej te same błędy. Jednakże uczestnicy uznali zdobycie wiedzy na temat tej metody za przydatne, a w kwestionariuszu wypełnionym po odbyciu szkolenia odpowiedzieli, że jej znajomość i postępowanie zgodnie z nią może pozytywnie wpłynąć na ich pracę nauczycielską. Za szczególnie interesujące uczestnicy szkolenia uznali to, że jest to nieformalna metoda wzajemnej pomocy potencjalnie prezentująca dla nich ogromną wartość w kontekście pracy w sektorze edukacji szkolnej.

Grecja

Podobnie jak w Polsce, w Grecji uczestnicy szkolenia mogli zdobyć wiedzę przedstawioną w piątym module w drodze samodzielnego się z nim zapoznania. Co ciekawe, poziom poprawności definicji nauki poprzez wymianę wiedzy i doświadczeń w miejscu pracy wydawał się być wyższy w kwestionariuszach wypełnionych przed odbyciem szkolenia niż w odpowiedziach udzielonych po jego zakończeniu. Z kolei definicja komunikatu JA była stosunkowo dobrze znana nauczycielom jeszcze przed odbyciem szkolenia i wiedza w tym zakresie pozostała na raczej niezmiennym poziomie po przeczytaniu udostępnionych materiałów. Jeśli chodzi

o definicję metody CLEAR, nauczyciele zdawali się mieć stosunkowo wysoki poziom wiedzy na jej temat jeszcze przed rozpoczęciem szkolenia. Mówiąc jednak o postrzeganiu jej przydatności i ocenie własnych kompetencji, greccy nauczyciele przed szkoleniem twierdzili, że zagadnienie nauki poprzez wymianę wiedzy i doświadczeń w miejscu pracy może okazać się przydatne, a po szkoleniu ocenili własną wiedzę na ten temat jako umiarkowanie dobrą. Jeżeli jednak przyjrzeć się temu zagadnieniu na pogłębionym poziomie, nauczyciele przyznali, że nie posiadali odpowiedniej wiedzy na jego temat. Część, która została uznana za uczestników szkolenia za najbardziej interesującą, dotyczy szerokiego potencjału nauki poprzez wymianę wiedzy i doświadczeń w miejscu pracy, jako że metoda ta daje nauczycielom możliwość nawiązania dialogu i budowania wzajemnych relacji opartych na nauczaniu innych i uczeniu się w miejscu pracy.

Włochy

Dzięki modułowi poświęconemu zagadnieniu nauki poprzez wymianę wiedzy i doświadczeń w miejscu pracy włoscy nauczyciele mieli okazję bliżej poznać temat, który częściowo znali, ale którego nigdy nie mieli okazji w pełni zgłębić. Ich wiedza w zakresie tej metody i korzystania z pewnych powiązanych z nią narzędzi była wysoka i taka pozostała. Natomiast postrzeganie własnej wiedzy w tym obszarze nie zmieniło się na korzyść po odbyciu szkolenia. Ci z jego uczestników, którzy uważali się za umiarkowanie dobrze zorientowanych w temacie przed szkoleniem, nadal się za takich uważali po jego zakończeniu. Nauczyciele biorący udział w programie szkoleniowym uznali zagadnienie nauki poprzez wymianę wiedzy i doświadczeń w miejscu pracy za potencjalnie przydatne, jednakże nie postrzegają tej metody za kluczową w kontekście pracy w sektorze edukacji szkolnej. Jednak zagłębienie się w ten temat zostało ocenione jako w pewnym stopniu przydatne, jako że umożliwiło to nauczycielom zrozumienie ról mentora i podopiecznego. Wyobrażenie sobie sytuacji dzielenia się wiedzą i wzajemnego wsparcia wśród kadry nauczycielskiej było bardzo pomocne, zwłaszcza dla tych nauczycieli, którzy dopiero co dołączyli do środowiska szkolnego i mieli poczucie, że brakuje im przewodnictwa kolegów z większym doświadczeniem. Wreszcie, nauczyciele szczególnie docenili przejrzystość i precyzyjność wiadomości zaprezentowanych w ramach tego modułu.

KRAJ	KOMENTARZE
Polska	Modele CLEAR i GROW; komunikaty JA.
Grecja	Komunikaty JA; szeroki potencjał nauki poprzez wymianę wiedzy i doświadczeń w miejscu pracy.
Włochy	Zainteresowanie pogłębieniem wiedzy na temat omawianej metody, która pozwala na nawiązanie dialogu i budowanie wzajemnych relacji z poziomu mentora i podopiecznego; precyzyjne omówienie poruszanych tematów.

Moduł 5: Co zostało docenione?

Zogniskowane wywiady grupowe: ocena i informacje zwrotne

Polska

W Polsce zogniskowane wywiady grupowe z nauczycielami biorącymi udział w szkoleniu zorganizowano w czerwcu. Ich celem było zebranie refleksji i informacji zwrotnych od uczestników. Wywiady były moderowane przez trenera, który towarzyszył nauczycielom od początku szkolenia. W dyskusji wzięło udział wszystkich 15 nauczycieli, którzy wcześniej odbyli szkolenie.

Pierwsze pytanie, które zadano nauczycielom, miało na celu określenie, jakie przeszkody i wyzwania napotkali oni podczas szkolenia. Dla wielu z nich szczególnie trudne było otwarcie się i prowadzenie dyskusji z innymi osobami. Niektórzy nauczyciele podkreślali bowiem, jak trudno jest im okazać słabość, obnażyć się i prosić o pomoc. Szkolenie do pewnego stopnia właśnie tego od nich wymagało i nie dla wszystkich było to łatwe. Z kolei dla innych uczestników ponowne zmierzenie się z przeżyтыми wcześniej sytuacjami kryzysowymi i traumatycznymi doświadczeniami związanymi z ich pracą stanowiło niemałe wyzwanie emocjonalne i osobiste. A dla niektórych z nich prawdziwe wyzwanie dopiero nadejdzie – będzie to zastosowanie w praktyce tego, czego nauczyli się w ramach szkolenia.

Następnie zapytano nauczycieli, czy szkolenie pomogło im określić, jakie są ich potrzeby zawodowe. Wiele osób odpowiedziało na to pytanie twierdząco, podając konkretne przykłady zidentyfikowanych przez siebie potrzeb. Niektóre z nich to: umiejętność odpuszczania, podniesienie kompetencji w obszarze budowania relacji i komunikacji, podniesienie kompetencji w zakresie pracy z innymi, poszukiwanie inspiracji w drodze rozmowy z innymi nauczycielami, wzmocnienie swojej pozycji w klasie jako przewodnika i wzoru. Pozytywnym skutkiem odbycia szkolenia jest to, że wielu nauczycieli czuje się teraz bardziej zmotywowanych do realizowania swoich potrzeb.

Większość nauczycieli stwierdziła, że z pewnością wykorzysta narzędzia zaprezentowane podczas szkolenia w pracy ze swoimi uczniami. Szczególnym powodzeniem cieszyły się zadania z podziałem na role, ćwiczenia do przeprowadzenia z uczniami ze SPE (przykłady wzięte z życia i dialogi komiksowe) oraz kręgi naprawcze ukierunkowane na zarządzanie konfliktami. Są to ćwiczenia, które nauczyciele będą starali się rozpowszechnić wśród swoich kolegów w szkołach, w których pracują. Wszyscy nauczyciele biorący udział w szkoleniu podkreślali, że może ono być przydatne dla ich kolegów, zwłaszcza tych, którzy niedawno rozpoczęli pracę w sektorze edukacji szkolnej i nadal brakuje im pewności swojej pozycji w klasie. Bardzo często w życiu codziennym nauczyciele nie mają czasu na omawianie pewnych tematów, dlatego tak ważne jest, aby czasami wygospodarowywać przestrzeń

na podobne odbytemu szkoleniu sesje. Nauczyciele chętnie podkreślają, że program wyposażył ich w niezwykle przydatne praktyczne wskazówki dotyczące ich pracy, silnie osadzone w rzeczywistości i poruszające bieżące problemy. Co więcej, w każdej szkole uczą się uczniowie wymagający indywidualnego podejścia, a odbyte szkolenie pomoże w identyfikacji ich potrzeb.

Nauczyciele zostali również zapytani o to, które z aspektów szkolenia oceniliby najwyżej. Wielu z nich wyraziło swoje zadowolenie z atmosfery, którą udało się stworzyć. Warunki pracy były pozytywne, trener był zawsze gotowy poświęcić czas poszczególnym uczestnikom szkolenia i pochylał się nad wszystkimi ich potrzebami, w grupie panowała dobra energia. Część nauczycieli wyraziło swoją wdzięczność grupie za możliwość wymiany poglądów i porównania doświadczeń, a także za owocne dyskusje. Niektórzy z nich zwrócili uwagę, jak ważne będzie teraz zbudowanie ścieżki prowadzącej od teorii do praktyki.

Na koniec zapytano nauczycieli, jakie inne tematy chcieliby poruszyć. Dla wielu osób kwestia komunikacji i budowania relacji z rodzicami uczniów nie została poruszona w wystarczającym stopniu. Inni chcieliby zgłębić zagadnienie zarządzania konfliktami i ich rozwiązywania w klasie. Również temat komunikacji z uczniami ze SPE wzbudził duże zainteresowanie nauczycieli – wyrazili oni pragnienie zdobycia jeszcze głębszej wiedzy i nowych narzędzi w tym obszarze.

Grecja

W Grecji uczestnicy szkolenia doświadczyli największych trudności podczas realizacji trzeciego modułu. Niektórzy z nich nie mogli wspólnie wykonać jednego z ćwiczeń grupowych (przykłady wzięte z życia). Jednak, aby umożliwić tym osobom wykonanie zadania, trener poprosił ich, aby indywidualnie poszukali przykładów wziętych z ich życia i własnych doświadczeń. Ogólnie rzecz biorąc, największą trudnością dla wielu nauczycieli był długi czas trwania szkolenia – nauczyciele czuli się czasami zmęczeni i zdezorientowani. Równocześnie uczestnicy szkolenia najbardziej docenili różnorodność poruszonych tematów.

Jeśli chodzi o potrzeby zawodowe najczęściej identyfikowane przez nauczycieli dzięki udziałowi w szkoleniu, uczestnicy wskazali na: pozostawanie na bieżąco z problematyką związaną z nauczaniem, rozumienie dzieci i ich potrzeb, komunikacja z uczniami, cierpliwość i empatia oraz akceptacja toksycznych współpracowników. Kompetencje postrzegane przez uczestników jako wymagające dalszej pracy obejmują: radzenie sobie z uczniami z niepełnosprawnościami, rozwiązywanie konfliktów, aktywne słuchanie i komunikacja pozbawiona przemocy.

Natomiast jeśli chodzi o korzystanie z zaprezentowanych narzędzi, uczestnicy odpowiedzieli, że z pewnością będą mogli wykorzystać poszczególne narzędzia w konkretnych przypadkach w pracy w szkole, gdzie narzędziami szczególnie

przydatnymi były dla nich dialogi komiksowe, przykłady wzięte z życia, zadania z podziałem na role, wskazówki, jak radzić sobie z negatywnymi emocjami oraz te dotyczące zarządzania zachowaniami rodzicielskimi. Wszyscy nauczyciele ocenili udział w szkoleniu jako niezwykle przydatny i stwierdzili, że będą je polecać swoim współpracownikom. Nowo zdobyta wiedza, szczególnie zaprezentowane narzędzia i koncepcje, a także pasja i kreatywne podejście trenera spotkały się z ich najwyższym uznaniem.

Włochy

We Włoszech zogniskowane wywiady grupowe zostały przeprowadzone z wszystkimi 14 nauczycielami biorącymi udział w szkoleniu. W grupie tej znajdowali się nauczyciele różnych przedmiotów, zarówno humanistycznych, jak i ścisłych. Dodatkowo dwójka z uczestników szkolenia to nauczyciele wspomagający uczniów ze SPE.

Dla niektórych nauczycieli biorących udział w projekcie największe wyzwania wiązały się głównie z długością i złożonością modułów. Krótsze moduły (lub mniejsza ich liczba) dawałyby możliwość skupienia się na mniejszej liczbie tematów, pozwalając na dokładne zgłębienie poszczególnych zagadnień, a tym samym dając lepsze efekty.

Uczestnicy szkolenia podkreślali, że trudno było im pogodzić obowiązki szkolne i udział w szkoleniu – wskazując tu na presję czasu. Dla niektórych największym wyzwaniem była konieczność samodzielnego zapoznania się z dwoma modułami, gdzie preferowanym podejściem byłoby wspólne omówienie ich z trenerem – wyrazili oni opinię, że nauka i dyskusja w ramach grupy szkoleniowej przyniosłaby lepsze efekty niż samodzielna praca z materiałami edukacyjnymi. Część nauczycieli stwierdziła również, że dużym wyzwaniem były wielogodzinne zajęcia szkoleniowe po zakończeniu zajęć w szkole. Jednakże w rozliczeniu końcowym wyrazili oni zadowolenie i satysfakcję z faktu odbycia szkolenia, a poradzenie sobie z zaistniałymi okolicznościami i zmęczeniem po pracy zostało uznane przez nich za osobiste osiągnięcie.

Wielu nauczycieli biorących udział w szkoleniu przyznało w przeprowadzonych wywiadach, że dostrzegają u siebie braki w kompetencjach z zakresu zarządzania konfliktami i jest to obszar wymagający u nich dodatkowej pracy. W sytuacjach kryzysowych wywołanych zaistniałymi konfliktami tracą pewność siebie i czują, że brakuje im narzędzi niezbędnych do ich opanowania. Uczestnicy szkolenia stwierdzili, że zadania z podziałem na role i możliwość prowadzenia bieżącej dyskusji z innymi nauczycielami pozwoliły im zidentyfikować techniki i sposoby podniesienia swoich kompetencji w niektórych obszarach.

Duża część nauczycieli stwierdziła, że podczas szkolenia poznała wiele nowych metod radzenia sobie w sytuacjach kryzysowych i że chociaż wykonywane zadania i ćwiczenia służyły przede wszystkim identyfikacji i zrozumieniu pewnych okoliczności, mogą być one z powodzeniem wykorzystywane również w klasie z uczniami. Gry, zabawy i analiza zachowań w obszarze zarządzania emocjami to narzędzia, które zostały uznane za nauczycieli biorących w szkoleniu za przydatne – z pewnością zostaną one wykorzystane przez nich w codziennej pracy.

Wprowadzenie do szkolenia różnych gier okazało się dużym sukcesem. Uczniowie często nie są przyzwyczajeni do takiego podejścia, a możliwość zaangażowania się i wyrażenia siebie w odmienny sposób może pomóc im odkryć inne aspekty ich osobowości i kompetencji interpersonalnych.

Wszyscy nauczyciele byli zgodni co do tego, że będą promować program odbytych szkoleń w swoich miejscach pracy. Nauczyciele często rozpoczynają pracę w sektorze edukacji szkolnej bez znajomości jego specyfiki, co może prowadzić do poczucia przytłoczenia i bezradności. Szkolenia tego typu pozwalają na porównanie doświadczeń w grupie, wymianę opinii, analizę poziomu własnej wiedzy i kompetencji, a także na przyjrzenie się własnym cechom charakteru, które mogą okazać się pomocne w pracy zawodowej – taka opinia została wyrażona przez nauczycieli, którzy wyraźnie poprosili o możliwość uczestnictwa w kolejnych szkoleniach tego typu.

Wielu nauczycieli stwierdziło, że są zadowoleni z uczestnictwa w szkoleniu, ponieważ dzięki niemu mieli możliwość pozyskania kreatywnych narzędzi pozwalających im na zrozumienie nie tylko swoich uczniów, ale i siebie. Co więcej, uczestnicy szkolenia podkreślali, że od razu zauważyli zmianę w swoim zachowaniu w klasie, co wynikało z zastosowania w praktyce wiedzy pozyskanej podczas sesji szkoleniowych.

Większość nauczycieli wyraziła pilną potrzebę zgłębienia kwestii związanych z edukacją seksualną, problematyką płci i międzykulturowości. Co więcej, wiele osób odczuwa potrzebę bliższego przyjrzenia się tematom związanym z psychologicznym podłożem postaw uczniów. Nauczyciele wskazują tutaj na potrzebę podniesienia poziomu wiedzy w zakresie przyczyn i uwarunkowań, które prowadzą u młodych ludzi do rozwoju zaburzeń lękowych, ataków paniki i depresji. W tym kontekście przydatne byłoby nie tylko zrozumienie, jak postępować w obliczu pewnych sytuacji, ale także jak zrozumieć ich przyczyny i im zapobiegać.

Wnioski

Wydaje się, że najlepszym zakończeniem niniejszego raportu będzie krótkie podsumowanie tego, co wyłoniło się z informacji zwrotnych zebranych w kwestionariuszach wypełnionych przez nauczycieli z trzech krajów partnerskich. Ogólnie rzecz biorąc, szkolenie wywarło bardzo dobry wpływ na jego uczestników, z których prawie wszyscy uznali je za niezwykle przydatne i wyrazili opinię, że zaprezentowane narzędzia będą mogły zostać przez nich wykorzystane w pracy z uczniami w klasie. Czas trwania szkolenia uznano jednak za zbyt długi. Wielu nauczycieli doświadczyło trudności w pogodzeniu udziału w szkoleniu z obowiązkami zawodowymi w szkole. Z ich punktu widzenia szkolenie powinno być krótsze, a poruszane na nim tematy mniej obszerne. Większość uczestników uznała tematykę szkolenia za niezwykle interesującą, jednakże różnorodność tematów wywoływała czasami zamieszanie i prowadziła do zmęczenia nauczycieli – woleliby oni omówić mniej tematów, ale bardziej szczegółowo.

Jednym ze zdecydowanie najbardziej docenionych elementów szkolenia było wprowadzenie różnych rodzajów ćwiczeń i możliwość prowadzenia bieżącej dyskusji z nauczycielami z innych środowisk edukacyjnych. Taki dialog i możliwość zastosowania w praktyce pozyskanej w czasie szkolenia wiedzy teoretycznej pozwoliły nauczycielom na postawienie się w omawianych sytuacjach. Aby umożliwić lepszą integrację grupy, konieczne byłoby włączenie na początku szkolenia kilku gier pozwalających uczestnikom na przełamanie pierwszych lodów, co ułatwiłoby nawiązanie kontaktu między nauczycielami i zbudowanie stymulującego środowiska pracy na potrzeby szkolenia. Ponadto przydatne byłoby również włączenie pewnych tematów, w odniesieniu do których nauczyciele uważają, że nie mają jeszcze odpowiedniej wiedzy, a które obejmują między innymi: rozwiązywanie konfliktów i zarządzanie nimi, komunikacja z rodzicami uczniów, problematyka płci i międzykulturowość.

Ogólnie rzecz biorąc, doświadczenie szkoleniowe zostało ocenione jako niezwykle cenne, a nauczyciele stwierdzili, że będą polecać swoim kolegom udział w podobnych zajęciach, co mogłoby pomóc im podnieść poziom pewności siebie i kompetencji nauczycielskich. Poza kilkoma drobnymi zmianami moduły szkoleniowe mogą pozostać bez zmian. Najwięcej trudności sprawiły uczestnikom moduły wymagające pracy samodzielnej, jako że nie zawsze byli oni w stanie dogłębnie się z nimi zapoznać – wynikało to z dużej ilości treści i równoczesnej presji czasu. Znalezienie sposobu na krótkie chociażby omówienie czwartego i piątego modułu przez trenera w ramach grupy szkoleniowej, przy wykorzystaniu konkretnych ćwiczeń i umożliwieniu dyskusji między uczestnikami, dałoby im szansę na lepsze przyswojenie i zrozumienie zawartych w nich treści.

W ostatecznym rozrachunku wdrożenie programu pozwoliło nam na osiągnięcie celów i założeń projektu. 90% nauczycieli uczestniczących w szkoleniu pilotażowym było w stanie podnieść i wzmocnić swoje kompetencje w odniesieniu do tematów poruszonych w programie – wynika to z odpowiedzi udzielonych w kwestionariuszach wypełnionych przed i po zakończeniu szkolenia. Co więcej, ponad 85% uczestników pozytywnie oceniło możliwości, jakie daje program, i uważa, że może on przynieść wymierne korzyści również innym nauczycielom.

ZAŁĄCZNIK

Kwestionariusz – informacje zwrotne przed szkoleniem pilotażowym i po jego zakończeniu

Nazwa organizacji partnerskiej						
Kraj						
Ogólne informacje na temat szkolenia pilotażowego						
1. Czas trwania						
Data rozpoczęcia szkolenia pilotażowego						
Data zakończenia szkolenia pilotażowego						
Liczba uczestników zapisanych na kurs <i>Dane uczestników można podać na końcu niniejszego formularza.</i>						
		Kobieta		Nie określono		Mężczyzna
Przedział wiekowy (od-do)						
W jaki sposób zrekrutowano uczestników szkolenia pilotażowego?						
Czy jacyś uczestnicy wycofali się ze szkolenia? Z jakiego powodu?						
3. Organizacja szkolenia pilotażowego						
Liczba trenerów biorących udział w realizacji szkolenia pilotażowego: <i>Prosimy o zamieszczenie listy trenerów na końcu niniejszego formularza.</i>						
Przybliżony czas (liczba godzin) poświęcony przez trenera na przygotowanie i przeprowadzenie szkolenia pilotażowego:						
Przybliżony czas (liczba godzin) poświęcony przez trenera lub inny personel na działania wspierające						
Dodatkowe uwagi na temat sposobu organizacji szkolenia pilotażowego na terenie kraju						
4. Opis przebiegu kursu online						
Czy wystąpiło odchylenie w stosunku do pierwotnego planu szkolenia pilotażowego? Jeśli tak, to dlaczego? Jakie zmiany zostały wprowadzone?						
Proszę podsumować rekomendacje uczestników dotyczące tego, jak biorąc pod uwagę ich doświadczenia ze szkolenia pilotażowego –można udoskonalić kurs.						
Proszę podsumować uwagi trenera na temat jego ogólnych doświadczeń z kursu.						

Informacje zwrotne dotyczące treści zawartych w poszczególnych modułach:

Prosimy o załadowanie poszczególnych plików Excel do odpowiedniego folderu online. Prosimy o dodanie do każdego pytania wykresu ilustrującego odpowiedzi zawarte w kwestionariuszach wypełnionych przed szkoleniem i po jego zakończeniu oraz komentarzy do najważniejszych wyników. W przypadku pytań otwartych prosimy o krótkie podsumowanie uzyskanych odpowiedzi, grupując podobne z nich (jeśli to możliwe).

W odniesieniu do poszczególnych sesji treningowych prosimy o załadowanie:

- Wykorzystanej prezentacji PowerPoint
- Udostępnionych materiałów
- Listy obecności
- Wykonanych zdjęć

Moduł 1 - Kompetencje interpersonalne w pracy z uczniami

1) Przez kompetencje interpersonalne rozumiemy:

- Umiejętność pozostawania w relacji między dwiema lub więcej osobami i czerpania korzyści z tak utworzonej sieci społecznościowej
- Umiejętność nawiązywania relacji z innymi i radzenia sobie z towarzyszącym temu zmęczeniem emocjonalnym
- Umiejętność nawiązywania relacji z innymi i czerpania z tego poczucia wzmocnienia emocjonalnego
- Umiejętność wchodzenia w interakcję z innymi ludźmi i czerpania z tego poczucia bycia aktywnym członkiem większej społeczności

Prosimy o przedstawienie odpowiedzi uzyskanych przed i po szkoleniu (sugerowane jest przedstawienie wykresu) oraz krótki komentarz do nich

2) Jak, w skali od 1 (brak wiedzy) do 5 (wysoki poziom wiedzy), oceniają Państwo swój poziom wiedzy co do znaczenia i wagi następujących kompetencji interpersonalnych:

Prosimy o przedstawienie odpowiedzi uzyskanych przed i po szkoleniu (sugerowane jest przedstawienie wykresu) oraz krótki komentarz do nich

3) Rozwiązywanie konfliktów w edukacji oznacza:

- Umiejętność przeciwdziałania wykazywanym przez uczniów postawom wzburzenia, stawiania wyzwań i kwestionowania tego, co przyjęte, i przekraczania granic
- Umiejętność przeciwdziałania wykazywanym przez uczniów postawami wzburzenia, stawiania wyzwań i kwestionowania tego, co przyjęte, łamania zasad oraz znęcania się nad rówieśnikami
- Umiejętność przeciwdziałania i radzenia sobie z wykazywanymi przez uczniów postawami wzburzenia, stawiania wyzwań i kwestionowania tego, co przyjęte, łamania zasad oraz znęcania się nad rówieśnikami
- Umiejętność reagowania na wściekłość i przemoc uczniów oraz ich przekierowywania na inne tory

Prosimy o przedstawienie odpowiedzi uzyskanych przed i po szkoleniu (sugerowane jest przedstawienie wykresu) oraz krótki komentarz do nich

4) Odporność to:

- Umiejętność opierania się zmiennym warunkom funkcjonowania
- Umiejętność wypracowania zdolności adaptacji do zmiennych warunków funkcjonowania
- Umiejętność aktywnego reagowania na zmienne warunki funkcjonowania
- Umiejętność poddania się zmiennym warunkom funkcjonowania

Prosimy o przedstawienie odpowiedzi uzyskanych przed i po szkoleniu (sugerowane jest przedstawienie wykresu) oraz krótki komentarz do nich

5) Dobry przywódca to:

- Osoba potrafiąca pracować dla i z innymi członkami grupy, tak aby każdy czuł się odpowiedzialną częścią zespołu aktywnie współpracującą z jego pozostałymi członkami
- Osoba odpowiedzialna za grupę ludzi, podejmująca za nich decyzje
- Osoba potrafiąca przyjąć odpowiedzialność za grupę ludzi; na nią zrzucana jest też odpowiedzialność za podejmowanie wszystkich decyzji
- Osoba, która wie, jak wydawać bezpośrednie rozkazy i przenosić ludzi z jednego poziomu świadomości na inny

Prosimy o przedstawienie odpowiedzi uzyskanych przed i po szkoleniu (sugerowane jest przedstawienie wykresu) oraz krótki komentarz do nich

6) Prosimy o napisanie w maksymalnie 3 liniijkach, co uznali Państwo za najbardziej interesujące w module

Prosimy o podsumowanie odpowiedzi uczestników, podkreślając różne punkty widzenia i grupując podobne z nich (jeśli to możliwe)

Moduł 2 - Wspieranie uczniów w radzeniu sobie z sytuacjami kryzysowymi

1) Prosimy o oznaczenie poniższych stwierdzeń jako prawdziwe lub fałszywe:

- Sytuacja trudna to sytuacja stresowa, która wiąże się z przeżywaniem nieprzyjemnych emocji i wymaga od osoby, która jej doświadcza, dużego wysiłku i mobilizacji w radzeniu sobie z nią	P	F
- W odniesieniu do sytuacji kryzysowej – dane zdarzenie można przewidzieć, a ludzie mogą się przygotować do odpowiedniego radzenia sobie z nim	P	F
- Konsekwencje sytuacji kryzysowej są zawsze krótkotrwałe	P	F
- Najczęstszą konsekwencją kryzysu jest utrata równowagi emocjonalnej przez osobę dotkniętą kryzysem, a co za tym idzie odczuwanie przez nią trudności w zakresie funkcjonowania poznawczego i zdolności odpowiedniego reagowania w danej sytuacji	P	F

Prosimy o przedstawienie odpowiedzi uzyskanych przed i po szkoleniu (sugerowane jest przedstawienie wykresu) oraz krótki komentarz do nich

2) Ilu młodych ludzi wykazuje objawy nadużywania Internetu lub jego dysfunkcyjnego wykorzystania (tzw. PUI, z ang. problematic use of the Internet)?

- Jedna na trzy
- Jeden na dziesięć
- Jedna na pięć

Prosimy o przedstawienie odpowiedzi uzyskanych przed i po szkoleniu (sugerowane jest przedstawienie wykresu) oraz krótki komentarz do nich

3) Traumatyczne zdarzenie to:

- zdarzenie gwałtowne, nagłe, zaskakujące, stwarzające zagrożenie dla życia i zdrowia
- zdarzenie gwałtowne, przewidywalne, wyczerpujące fizycznie i emocjonalnie
- zdarzenie gwałtowne, nagłe, zaskakujące, ale niestwarzające zagrożenia dla życia osoby biorącej w nim udział

Prosimy o przedstawienie odpowiedzi uzyskanych przed i po szkoleniu (sugerowane jest przedstawienie wykresu) oraz krótki komentarz do nich

4) Jaki jest Państwa poziom świadomości i wiedzy - od 1 (brak) do 5 (wysoki) - w zakresie tego, jak interweniować w przypadku zaistnienia jednej z poniższych sytuacji?

Przewlekła choroba somatyczna ucznia	(1-5)
Żaloba przeżywana przez ucznia	(1-5)
Imigracja i nauka w obcym kraju	(1-5)
Dziecko w sytuacji rozwodu rodziców	(1-5)
Przemoc wobec dziecka w rodzinie	(1-5)
Depresja dziecięca i kryzys samobójczy	(1-5)
Pandemia COVID-19	(1-5)

Prosimy o przedstawienie odpowiedzi uzyskanych przed i po szkoleniu (sugerowane jest przedstawienie wykresu) oraz krótki komentarz do nich

5) Prosimy o napisanie w maksymalnie 3 liniijkach, co uznali Państwo za najbardziej interesujące w module

Prosimy o podsumowanie odpowiedzi uczestników, podkreślając różne punkty widzenia i grupując podobne z nich (jeśli to możliwe)

Moduł 3 - Komunikacja z uczniami ze specjalnymi potrzebami edukacyjnymi

1) Jakie kategorie wchodzą w zakres definicji SPE (specjalnych potrzeb edukacyjnych)?

- Uczniowie z trudnościami w uczeniu się (np. dysleksja i dysgrafia) oraz ADHD (zespół nadpobudliwości psychoruchowej z deficytem uwagi)
- Uczniowie z trudnościami w uczeniu się, ADHD, ASD (zaburzenia ze spektrum autyzmu), zaburzeniami poznawczymi, niepełnosprawnością fizyczną
- Uczniowie z trudnościami w uczeniu się, ADHD, ASD (zaburzeniami ze spektrum autyzmu), zaburzeniami poznawczymi, niepełnosprawnością fizyczną, z doświadczeniem migracji

Prosimy o przedstawienie odpowiedzi uzyskanych przed i po szkoleniu (sugerowane jest przedstawienie wykresu) oraz krótki komentarz do nich

2) Którego z poniższych wyrażeń nie należy używać w odniesieniu do ucznia ze specjalnymi potrzebami edukacyjnymi?

- Głuchoniemy
- Osoba poruszająca się na wózku inwalidzkim
- Epileptyk
- Normalny
- Dziecko z opóźnieniem rozwojowym

Prosimy o przedstawienie odpowiedzi uzyskanych przed i po szkoleniu (sugerowane jest przedstawienie wykresu) oraz krótki komentarz do nich

3) Prosimy o oznaczenie poniższych stwierdzeń jako prawdziwe lub fałszywe:

W przykładach wziętych z życia najlepiej poruszać tylko jeden temat na raz, tak aby nie przeciążać uczniów zbyt dużą ilością informacji

T

F

Dialogi komiksowe służą głównie do analizowania i przedstawiania trudnych sytuacji w celu znalezienia kreatywnych sposobów ich przezwyciężania

T

F

Prosimy o przedstawienie odpowiedzi uzyskanych przed i po szkoleniu (sugerowane jest przedstawienie wykresu) oraz krótki komentarz do nich

4) Prosimy o wymienienie 3 konsekwencji złych relacji nauczyciel - uczeń ze SPE (prosimy o przedstawienie uzyskanych odpowiedzi poniżej):

Prosimy o podsumowanie odpowiedzi uczestników, podkreślając różne punkty widzenia i grupując podobne z nich (jeśli to możliwe)

5) Prosimy o porównanie odpowiedzi na pytanie nr 5 udzielonych w kwestionariuszach wypełnionych przed szkoleniowym i po jego zakończeniu przez przedstawienie zebranych danych (sugerowane jest przedstawienie wykresu) oraz skomentowanie różnic (jeśli występują) w uzyskanych wynikach:

Przed szkoleniem: W skali od 1 (bardzo niepewnie) do 5 (bardzo pewnie), jak pewnie czują się Państwo w kontaktach z uczniami ze specjalnymi potrzebami edukacyjnymi?

Po szkoleniu: W skali od 1 (bardzo niepewnie) do 5 (bardzo pewnie), jak pewnie czują się Państwo w kontaktach z uczniami ze specjalnymi potrzebami edukacyjnymi?

6) Prosimy o napisanie w maksymalnie 3 liniijkach, co uznali Państwo za najbardziej interesujące w module

Prosimy o podsumowanie odpowiedzi uczestników, podkreślając różne punkty widzenia i grupując podobne z nich (jeśli to możliwe)

Moduł 4 - Materiały edukacyjne wspierające nauczycieli w radzeniu sobie z sytuacjami kryzysowymi

Przed szkoleniem

1) Które z poniższych uczuć najczęściej towarzyszą Państwu w pracy nauczyciela?

- Stres
- Zmęczenie emocjonalne
- Samotność
- Beznadzieja

Prosimy o przedstawienie uzyskanych odpowiedzi (sugerowane jest przedstawienie wykresu) oraz krótki komentarz do nich

2) Czy kiedykolwiek doświadczyli Państwo sytuacji kryzysowej w odniesieniu do Państwa autorytetu jako nauczyciela?

- Tak
- Nie

Prosimy o przedstawienie uzyskanych odpowiedzi (sugerowane jest przedstawienie wykresu) oraz krótki komentarz do nich

3) Z którą z poniższych sytuacji mierzyli się Państwo najczęściej?

- Próba samobójcza ucznia
- Kryzys w nauce doświadczany przez ucznia
- Zakłócanie lekcji
- Agresywne zachowanie ucznia

Prosimy o przedstawienie uzyskanych odpowiedzi (sugerowane jest przedstawienie wykresu) oraz krótki komentarz do nich

4) Czy kiedykolwiek brali Państwo udział w szkoleniu na ten temat?

- Tak, to było szkolenie zorganizowane przez moją szkołę
- Tak, to było szkolenie zorganizowane przez innych
- Nie, nigdy

Prosimy o przedstawienie uzyskanych odpowiedzi (sugerowane jest przedstawienie wykresu) oraz krótki komentarz do nich

5) W skali od 1 (niełatwo) do 5 (bardzo łatwo), jak łatwo przychodzi Państwu dzielenie się z innymi nauczycielami lub dyrekcją szkoły sytuacjami kryzysowymi, z którymi przyszło Państwu zmierzyć się w pracy?

Prosimy o przedstawienie uzyskanych odpowiedzi (sugerowane jest przedstawienie wykresu) oraz krótki komentarz do nich

Po szkoleniu

1) Czy po zapoznaniu się z modulem łatwiej było Państwu rozpoznać sytuacje krytyczne, których doświadczyli Państwo w przeszłości w kontekście szkolnym?

Prosimy o podsumowanie odpowiedzi uczestników, podkreślając różne punkty widzenia i grupując podobne z nich (jeśli to możliwe)

2) Czy uważają Państwo, że informacje zawarte w module pomogą Państwu poradzić sobie w sytuacji kryzysowej?

Prosimy o podsumowanie odpowiedzi uczestników, podkreślając różne punkty widzenia i grupując podobne z nich (jeśli to możliwe)

3) Które z poniższych sytuacji kryzysowych nie zostały omówione w module?

- Zakłócanie lekcji
- Próba samobójcza ucznia
- Kradzież w szkole
- Agresywne zachowanie ucznia

Prosimy o przedstawienie uzyskanych odpowiedzi (sugerowane jest przedstawienie wykresu) oraz krótki komentarz do nich

4) W skali od 1 (w ogóle nieprzygotowany) do 5 (bardzo dobrze przygotowany), jak oceniają Państwo swój poziom przygotowania do omawiania do tematów poruszanych w module?

Prosimy o przedstawienie uzyskanych odpowiedzi (sugerowane jest przedstawienie wykresu) oraz krótki komentarz do nich

5) Prosimy o napisanie w maksymalnie 3 liniach, co uznali Państwo za najbardziej interesujące w module

Prosimy o podsumowanie odpowiedzi uczestników, podkreślając różne punkty widzenia i grupując podobne z nich (jeśli to możliwe)

**Moduł 5 - Przekaż dalej: jak wykorzystać swój potencjał i doświadczenie
(mentoring w miejscu pracy)**

1) Która z poniższych definicji jest poprawną definicją „mentoringu w miejscu pracy”?

- Mentoring w miejscu pracy to sposób nauczania polegający na przekazywaniu wiedzy i umiejętności pomiędzy mentorem a grupą klasową (z góry na dół)
- Mentoring w miejscu pracy to metodologia nauczania, dzięki której uczniowie uczą się samodzielnego zarządzania i koordynacji w prezentowaniu innowacyjnych treści nauczycielowi (z dołu do góry)
- Mentoring w miejscu pracy to forma mentoringu, która odbywa się w partnerskiej relacji między osobą, która przeszła przez określone doświadczenie (mentor), a osobą, dla której to doświadczenie jest nowością (podopieczny)

Prosimy o przedstawienie uzyskanych odpowiedzi (sugerowane jest przedstawienie wykresu) oraz krótki komentarz do nich

2) Komunikat JA jest pojedynczym, dialogowym podejściem, które pozwala mówcy wziąć odpowiedzialność bez osądzania drugiej osoby:

Prosimy o przedstawienie uzyskanych odpowiedzi (sugerowane jest przedstawienie wykresu) oraz krótki komentarz do nich

3) Model CLEAR, który jest wykorzystywany w pracy coachingowej, jest przydatny do określania przebiegu (struktury) spotkań w ramach mentoringu w miejscu pracy. Każda litera nazwy odpowiada krokowi w strukturze. Która z poniższych liter odpowiada poprawnej nazwie?

- C - Contracting - Kontrakt
- L - Listening - Słuchanie
- E - Evaluating - Ocena
- A - Asking - Dopytywanie
- R - Reviewing - Podsumowanie

Prosimy o przedstawienie uzyskanych odpowiedzi (sugerowane jest przedstawienie wykresu) oraz krótki komentarz do nich

4) Prosimy o porównanie odpowiedzi na pytanie nr 4 udzielonych w kwestionariuszach wypełnionych przed szkoleniowym i po jego zakończeniu przez przedstawienie zebranych danych (sugerowane jest przedstawienie wykresu) oraz skomentowanie różnic (jeśli występują) w uzyskanych wynikach:

Przed szkoleniem: W skali od 1 (w ogóle nieprzydatne) do 5 (bardzo przydatne), jak oceniają Państwo przydatność tej metodologii w kontekście szkolnym?

Po szkoleniu: W skali od 1 (w ogóle nieprzygotowany) do 5 (bardzo dobrze przygotowany), jak oceniają Państwo swój poziom przygotowania do omawiania do tematów poruszanych w module?

5) Prosimy o przedstawienie wyników poprzez zamieszczenie wykresu odpowiedzi uzyskanych na pytanie nr 5 w kwestionariuszach wypełnionych przed szkoleniem: „Jak, w skali od 1 (brak wiedzy) do 5 (wysoki poziom wiedzy), oceniają Państwo swój poziom wiedzy na temat narzędzi i metodologii mentoringu w miejscu pracy?” oraz o dodanie komentarza

Prosimy o przedstawienie tutaj wyników (sugerowany jest wykres) i dodanie komentarza

6) Prosimy o napisanie w maksymalnie 3 liniijkach, co uznali Państwo za najbardziej interesujące w module

Prosimy o podsumowanie odpowiedzi uczestników, podkreślając różne punkty widzenia i grupując podobne z nich (jeśli to możliwe)

**Prosimy o podsumowanie ogólnych uwag nauczycieli (jeśli takie zostały przekazane),
dzięki którym możliwe byłoby udoskonalenie kursu**

**Prosimy o podsumowanie ogólnych uwag trenerów (jeśli takie zostały przekazane),
dzięki którym możliwe byłoby udoskonalenie kursu**

Kwestionariusz – informacje zwrotne uzyskane w drodze zogniskowanych wywiadów grupowych

A. Wprowadzenie	<ul style="list-style-type: none"> • Moderator wita uczestników, dokonując krótkiego podsumowania tego, czego doświadczyli podczas szkolenia pilotażowego. • Moderator przedstawia zasady przeprowadzania zogniskowanych wywiadów grupowych. • Moderator pyta, czy są jeszcze jakieś wątpliwości, które należy wyjaśnić przed rozpoczęciem wywiadu.
B. Profil uczestników	<ul style="list-style-type: none"> • Moderator prosi uczestników o przedstawienie się i powiedzenie kilku słów podsumowujących ich doświadczeń ze szkolenia.
C. Przeszkody i wyzwania	<ol style="list-style-type: none"> 1. Jakie były największe przeszkody i wyzwania, których doświadczyli Państwo podczas szkolenia?
D. Potrzeby i umiejętności	<ol style="list-style-type: none"> 2. Czy dzięki udziałowi w szkoleniu udało się Państwu uświadomić sobie, jakie są Państwa główne potrzeby związane z pracą w sektorze edukacji szkolnej? Jeśli tak, to dlaczego? 3. Czy to doświadczenie pozwoliło Państwu określić, które z Państwa kompetencji wymagają wzmocnienia? Jeśli tak, to w jaki sposób?
E. Doświadczenie i zastosowanie	<ol style="list-style-type: none"> 4. Które z omówionych w szkoleniu treści zamierzają Państwo wykorzystać w codziennej pracy z uczniami? Czy jest coś jeszcze, co chcieliby Państwo wiedzieć na te tematy i co mogłoby być tematem przyszłych szkoleń?
F. Style uczenia się	<ol style="list-style-type: none"> 5. Czy uważają Państwo, że udział w programach tego typu może być przydatny dla kolegów, którzy na co dzień borykają się z takimi samymi trudnościami jak Państwo? 6. Co sprawia, że odczuwają Państwo satysfakcję z faktu odbycia szkolenia i zdobycia nowej wiedzy?
G. Inne tematy	<ol style="list-style-type: none"> 7. Czy są jakieś inne tematy/problemy, które chcieliby Państwo poruszyć?