

Wolniewicz-Grzelak B., Bobrowski K., Ostaszewski K.,
Pisarska A.

KURS DLA NAUCZYCIELI p.n."PROFILAKTYKA UZALEŻNIEŃ W SZKOLE HUMANISTYCZNEJ". OCENA EFEKTYWNOŚCI

Wstęp

Początek lat dziewięćdziesiątych w Polsce przyniósł w oświacie znaczny rozwój różnorodnych szkoleń, w których wykorzystuje się psychologiczne metody kształcenia. Trening asertywności, "warsztaty" różnych umiejętności, treningi interpersonalne, stały się znane w środowiskach oświatowych. Wspólną ideą tych szkoleń jest zapobieganie różnorodnym problemom dzieci i młodzieży poprzez osobiste i zawodowe kształcenie nauczycieli. Bardzo często celem programów szkoleniowych jest zapobieganie uzależnieniom, a także powstawaniu zaburzeń emocjonalnych czy zaburzeń zachowania, które często wiążą się z używaniem substancji psychoaktywnych.

Z przeglądu programów profilaktycznych realizowanych w 1991 roku wynika, że pod względem treści około 90% programów szkoleniowych w oświacie było głównie nastawionych na rozwój osobisty uczestników, ich umiejętności interpersonalne, wrażliwość na potrzeby dzieci i młodzieży (8).

We współczesnej profilaktyce uzależnień ten rodzaj działań należy do modelu edukacji afektywnej, która odwołuje się do autentyczności i szacunku w relacjach międzyludzkich, akcentuje w wychowaniu znaczenie wartości humanistycznych. Bezpośrednie zajmowanie się substancjami uzależniającymi ma, w tym podejściu teoretycznym, mniejsze znaczenie (3). W dziedzinie szeroko rozumianej profilaktyki uzależnień istnieje aktualnie kilka ofert szkoleniowych o zasięgu ogólnopolskim. Wydaje się, że programem najbardziej rozpowszechnionym jest Studium Specjalne Socjoterapii, zwane też po prostu Studium Socjoterapii (8). Jest to długoterminowy 250-

godzinny kurs, którego głównym celem jest wyposażenie uczestników w podstawowe umiejętności w zakresie pomocy psychologicznej przydatnej w pracy wychowawczej. Studium prowadzą zazwyczaj psychologowie rekomendowani przez Polskie Towarzystwo Psychologiczne. Kursy Socjoterapii prowadzi także krakowski Ośrodek Terapii Gestalt Polskiego Stowarzyszenia Psychologów Praktyków.

Zasięg ogólnokrajowy mają też propozycje szkoleń krótkoterminowych. Należą do nich:

- kursy p.n. "Program wczesnej profilaktyki uzależnień dla nauczycieli i wychowawców" prowadzone przez Szkołę Zachowań
- Korporacja Trenerów Asertywności z Warszawy, w wersjach od 1-dniowej do 6-dniowej (4),
- 3 - 4-dniowe warsztaty przygotowujące nauczycieli nauczania początkowego do prowadzenia zajęć z programu "Profilaktyka Uzależnień", organizowane przez Świetlicę Socjoterapeutyczną ze Starachowic (7),
- program wychowania w trzeźwości "Dziękuję - Nie" - realizowany przez Instytut AMITY z Warszawy (10). Jednym z takich krótkoterminowych kursów dla nauczycieli jest też nasze szkolenie znane pod nazwą "Profilaktyka uzależnień w szkole humanistycznej". Program tego kursu powstał pod kierunkiem Barbary Wolniewicz-Grzelak w Zespole Środowiskowym dla Młodzieży "Pro-M" z Instytutu Psychiatrii i Neurologii (1,2). W tym artykule chcemy zdać sprawozdanie z badań ewaluacyjnych nad efektami prowadzonych przez nas kursów. Niniejszą pracę poprzedziły badania pilotażowe wykonane wiosną 1990 roku (12). Od czasu tego pierwszego podejścia ewaluacyjnego rozbudowaliśmy nieco sam program szkolenia jak i sposób ewaluacji.

Charakterystyka programu szkolenia.

Cel i podstawowe założenia

Celem tego szkolenia jest "zaszczepienie" w świadomości nauczycieli głównych idei współczesnej profilaktyki uzależnień oraz

zapoznanie z wybranymi formami pracy profilaktycznej z uczniami.

Ważne jest dla nas zachęcenie nauczycieli do korzystania w swojej pracy zawodowej z nowych form, do samodzielnego poszukiwania najlepszych rozwiązań profilaktycznych i wychowawczych.

Koncepcję szkolenia można ogólnie scharakteryzować biorąc pod uwagę trzy różne aspekty: 1/ główną ideę przekazywaną uczestnikom szkoleń, 2/ proponowane metody i zasady pracy z uczniami oraz 3/ sposób szkolenia.

Ad.1 Główną ideę wyraża określenie "szkoła humanistyczna". Jest to szkoła, która respektuje potrzeby dzieci i nauczycieli. Podczas szkolenia odwołujemy się do wizji szkoły opartej na wzajemnym szacunku i zrozumieniu nauczycieli i uczniów. Szkoły, która uczy współpracy i tolerancji w relacjach międzyludzkich oraz okazywania pomocy innym w trudnych sytuacjach.

Ad.2 Główne wskazania dotyczące sposobu pracy z uczniami to: umiejętność nawiązywania do bieżących doświadczeń i poglądów, stosowanie form pracy pobudzających uczniów do własnej aktywności, używanie metody pracy w małych grupach, zbieranie od uczniów informacji zwrotnych o przeprowadzanych zajęciach.

Ad.3 Sposób szkolenia nauczycieli, generalnie opiera się na zasadzie nauki przez własne doświadczenie, przy czym staramy się tak organizować zajęcia szkoleniowe, aby były one źródłem pozytywnych doświadczeń dla uczestników. Osoby prowadzące przywiązują dużą wagę do klimatu emocjonalnego, do szczerości w kontaktach z uczestnikami. Jest to, przy okazji, wykorzystanie metody modelowania do przekazywania nauczycielom pożądaných elementów postaw w kontaktach z uczniami. Scenariusze zajęć przeznaczone dla dzieci i młodzieży są prezentowane w formie zajęć warsztatowych. Ponadto wyposażamy uczestników w opracowane przez nas materiały metodyczne.

Schemat szkoleń

Pełen program szkolenia wymaga 20 godzin zajęć. Wersja skrócona - 15 godzin. Podstawowy schemat składa się z pięciu części, które kolejno będą omówione.

Część 1. "Wykład o profilaktyce"

Kierunki rozwoju współczesnej profilaktyki przedstawiamy w formie krótkiego wykładu, mówimy o wieloczynnikowych uwarunkowaniach uzależnień akcentując potrzebę działań nastawionych na wzmacnianie czynników chroniących przed uzależnieniami czyli wspieranie zdrowego rozwoju psychicznego młodych ludzi. Wykład uzupełniają ćwiczenia w podgrupach, w czasie których uczestnicy podają przykłady różnych czynników sprzyjających uzależnieniom i chroniących przed nimi.

Część 2. "Klimat i integracja"

Druga część służy wzajemnemu poznaniu się i wytworzeniu w grupie szkoleniowej klimatu akceptacji i zaufania. Jej celem jest to, aby uczestnicy uświadomili sobie wagę tych czynników dla pracy wychowawczej. W tej części szkolenia wprowadzamy pracę w małych grupach, pracę w parach, losowy dobór do grup, pantomimę, techniki ruchowe i rysunek. Zajęcia odbywają się w konwencji "tu i teraz", dopiero w dalszej części szkolenia omawiamy wspólnie z uczestnikami sposoby wykorzystania tych metod w pracy z dziećmi czy młodzieżą. Wymienione techniki są też elementami warsztatów i zajęć w następnych częściach szkolenia.

Część 3. "Problemy dzieci i młodzieży"

Są to zajęcia warsztatowe służące zapoznaniu uczestników z metodą rozpoczynania rozmowy z uczniami na temat przeżywanych przez nich radości i smutków. Posługujemy się belgijskim arkuszem "Przykrość - Radość" oraz opracowanymi przez nasz zespół scenariuszami lekcji wychowawczych. Scenariusze te powstały na podstawie treści dziecięcych wypowiedzi zawartych w arkuszach "Przykrość - Radość". Temat, który zwykle poruszany jest podczas szkolenia to kwestia, jak rozwiązywać konflikty.

Ponadto, w formie bajki, aby uniknąć popadania w podniosły nastój, przybliżyliśmy postawy nauczyciela szkoły humanistycznej.

Część 4. "Jak rozmawiać o środkach uzależniających?"

W tej części zawarte są warsztaty prezentujące sposoby otwierania i prowadzenia dyskusji na temat środków uzależniających oraz odpierania presji społecznej skłaniającej do używania tych środków. Sprawy zachęt i nacisków społecznych są poruszane na przykładzie picia alkoholu lub palenia papierosów.

W czasie szkoleń wykorzystujemy techniki noszące nazwy "Chmurki" i "Urny Wyborcze" (9). "Chmurki" to komiksy, przedstawiające różne aspekty palenia papierosów, picia alkoholu, używania leków bądź narkotyków. Natomiast "Urny Wyborcze" opierają się na zestawach twierdzeń dotyczących różnych środków uzależniających. Uczestnicy wybierają trzy rodzaje twierdzeń: takie, z którymi się zgadzają, nie zgadzają i takie, co do których nie mają jednoznacznego zdania. Wypełnione przez uczestników zajęć "chmurki" bądź wybory twierdzeń są podstawą do podjęcia dyskusji. Nad problemem presji społecznej pracujemy wykorzystując opisy krótkich scenek z życia młodzieży.

Część 5. "Mądrość grupy" i "Plany"

"Mądrością grupy" nazywamy pracę w małych grupach nad rozwiązywaniem indywidualnych problemów zawodowych. "Plany" to wspólne zastanawianie się nad możliwościami wykorzystania w życiu zawodowym tego, co poznano podczas kursu, a także zarysowanie wstępnych planów na najbliższą przyszłość.

Miejsce i czas oraz realizatorzy i uczestnicy szkoleń

Do tej pory (wiosna 1993 r.) szkolenia przeprowadzono w 20 województwach w kraju, a także na Litwie. Uczestnikami byli pracownicy oświaty - nauczyciele, pedagodzy szkolni, psychologowie. W latach 1990 i 1991 była to działalność Zespołu Środowiskowego dla Młodzieży "Pro-M" z Instytutu Psychiatrii i Neurologii. Od 1992 roku realizację szkoleń przejęła Fundacja Wychowawców i Młodzieży "PROM", którą założyli pracownicy Instytutu oraz

nauczyciele - uczestnicy pierwszych kursów.

Do wiosny 1993 roku szkoleniami objęto około 700 osób, ale badania ewaluacyjne odnoszą się do 177 uczestników kursów prowadzonych jesienią 1990 roku i w roku 1991.

Metoda ewaluacji

Podstawowe pytania ewaluacyjne brzmią:

1. Jak uczestnicy oceniają szkolenie?
2. Czy propagują w swoim środowisku idee współczesnej profilaktyki i metody pracy poznane podczas szkolenia.
3. Czy stosują, poznane w trakcie szkolenia, techniki i metody pracy z uczniami i jak oceniają ich przydatność?
4. Jakie formy pracy z uczniami okazują się najbardziej popularne?
5. Czy są istotne różnice w efektywności szkolenia związane z zawodem uczestników i krajem bądź regionem, w którym prowadzono szkolenie.

Schemat i narzędzia badawcze

Ewaluację oparto na badaniu uczestników po zakończeniu szkolenia, czyli zastosowano schemat "tylko z post-testem", tzn. bez grupy porównawczej i pre-testu. W związku z zasadniczymi pytaniami ewaluacyjnymi o zastosowanie poznanych w czasie kursu metod i technik oraz o propagowanie idei profilaktyki, konieczne było pewne odroczenie badań (do kilku miesięcy od zakończenia szkolenia).

Narzędziem badawczym był skonstruowany przez nas kwestionariusz. Zawierał on kilkanaście pytań. Wśród nich trzy pytania dotyczyły oceny szkolenia, dalsze trzy - propagowania w środowisku zawodowym treści poznanych podczas kursu. Kilka kolejnych powiązanych ze sobą pytań dotyczyło stosowania w praktyce zawodowej poznanych form pracy z uczniami tzn. - jakie techniki czy metody stosowali, ile razy, w jakich klasach i czy te formy pracy okazały się przydatne. Załączona do ankiety lista metod i technik pracy z uczniami, z jakimi uczestnicy zapoznawali się podczas szkolenia, służyła jako pomoc w odpowiedzi na te pytania.

Osoby badane i procedura badań

Kwestionariusz kierowany był do 177 uczestników szkoleń. Odpowiedzi uzyskaliśmy od 118 osób. Wśród respondentów było:

- 21 osób z Litwy (grupa A),
- 13 osób z suwalszczyzny (grupa B),
- 39 osób z różnych dzielnic Warszawy (grupa C),
- 45 osób z gminy Warszawa-Ochota (grupa D).

Procedura badań nie była jednolita. Grupa A otrzymała ankietę w czasie spotkania zorganizowanego kilka miesięcy po szkoleniu. Grupy B i C odpowiadały anonimowo na ankietę rozsyłaną do uczestników szkoleń pocztą. Dla grupy D do zbierania danych zatrudniono ankieterów.

Celem zatrudnienia ankieterów było dotarcie do wszystkich uczestników szkoleń z grupy D, gdyż w badaniach prowadzonych metodą pocztową (grupa B i C), wiele osób nie odesłało ankiet. Chcieliśmy się dowiedzieć, co dzieje się z ową "milczącą" częścią uczestników, czy można ich traktować jako osoby, które nie skorzystały z kursu. Z większością osób z grupy D ankieterzy prowadzili wywiady ustrukturalizowane, a w przypadku ok. 1/3 osób badanych prosili jedynie o wypełnienie kwestionariuszy, które osobiście odbierali. Zadaniem ankieterów było przy tym uzyskiwanie jasnych, jednoznacznych odpowiedzi, ponieważ w ankietach pocztowych uzyskiwaliśmy czasem odpowiedzi trudne do interpretacji.

Poszczególne grupy dysponowały niejednakowymi odstępami czasu pomiędzy szkoleniem a badaniem. Dla grup warszawskich był to okres od 3 do 9 miesięcy (gr. C - 3 do 8 miesięcy, gr. D - 6 do 9 miesięcy). Grupy suwalska i wileńska - miały do dyspozycji 3 miesiące roku szkolnego na wypróbowanie nowych form pracy z uczniami.

Wśród osób badanych było: 58 nauczycieli, 35 pedagogów i psychologów szkolnych, 22 psychologów i pedagogów pracujących poza szkołą, 3 inne osoby.

Wyniki

Dla przejrzystości prezentacji wyników analizy, przedstawimy najpierw dane charakteryzujące ogół badanych bez rozróżniania na wymienione wyżej grupy (A, B, C, D), bądź grupy zawodowe.

Ocena szkolenia

Respondenci oceniali poziom satysfakcji ze szkolenia oraz ogólnie jego przydatność na 5-punktowych skalach, gdzie 1 oznaczało najniższą oceną, zaś 5 najwyższą. Wyniki tych ocen przedstawiamy w Tabeli 1.

Tabela 1.
Ocena szkoleń przez uczestników

Ocena satysfakcji:	Szkolenie wspomniane jest jako			zdarzenie	
	negatywne	pośrednie		pozytywne	
Wartości na skali	1.	2.	3.	4.	5.
Frekwencje ocen: (w odsetkach)	0 0%	1 1%	5 4%	46 39%	66 56%
Ocena przydatności szkolenia:					
	nieprzydatne		pośrednie	przydatne	
Wartości na skali	1.	2.	3.	4.	5.
Frekwencje ocen: (w odsetkach)	1 1%	4 3%	19 16%	47 40%	47 40%

Jak widać w powyższym zestawieniu, 96% respondentów wspominało szkolenie jako doświadczenie pozytywne (odpowiedzi 4 lub 5), a 80% oceniało je jako przydatne. Oceny wyrażane na obydwu skalach - satysfakcji i przydatności - są z sobą wysoko skorelowane ($r = 0,53$; $p < 0,001$), przy czym, średnia arytmetyczna "poczucia satysfakcji" jest wyższa niż średnia dla "przydatności"; wynoszą one odpowiednio: 4,50 i 4,14.

Skala "satysfakcji" odnosiła się tylko do tego, co działo się w czasie szkolenia, zaś skala "przydatności" również do doświadczeń w życiu zawodowym uczestników. Okazało się, że aktywność w wypróbowywaniu nowych form pracy znacząco wiązała się z wyrażaniem oceny, że szkolenie było przydatne ($r = 0,21$; $p < 0,01$), bowiem zastosowania przynosiły na ogół pozytywne doświadczenia. O aktywności i zastosowaniach obszerniej piszemy w dalszej części artykułu.

Uwagi krytyczne

Pytanie o uwagi krytyczne na temat szkolenia było pytaniem otwartym.

Ponad połowa (59%) respondentów nie miała żadnych zastrzeżeń pod adresem szkolenia. Uwagi krytyczne najczęściej dotyczyły tempa zajęć (13% respondentów) i doboru grup szkoleniowych (10%). Tempo oceniano jako zbyt wolne bądź jako zbyt szybkie. Podobnie niejednolite były uwagi dotyczące doboru grupy. Jedni postulowali, że grupy powinny być bardziej zróżnicowane pod względem typu szkół i zawodów (nauczyciele, psychologowie) inni uważali, że należy zadbać o tworzenie jednorodnych grup.

Część uwag odnosiła się do zachowań osób prowadzących szkolenia (8%). Z reguły nie była to generalna krytyka, lecz zastrzeżenia do konkretnych zachowań w określonych sytuacjach. Pozostałe zastrzeżenia trudno ująć w jakąkolwiek wspólną kategorię.

Propagowanie

Kolejnym ważnym pytaniem ewaluacyjnym było to, czy uczestnicy szkoleń propagują w swoim środowisku idee współczesnej profilaktyki oraz formy pracy prezentowane w czasie kursu.

Pytanie zawierało skategoryzowane warianty odpowiedzi. Przyczym, ze względu na zasięg przekazu, istotne było, czy informacje przekazywano wyłącznie w kontaktach indywidualnych, czy też podczas zebrań zespołów pedagogicznych.

Okazało się, że propagowały:

- na forum grupy 54 osoby - 46%

- tylko w kontaktach indywidualnych 59 osób - 50%

Nie propagowało 5 osób - 4%

Jak widać, prawie wszystkie osoby badane (96%) były aktywne w dzieleniu się tym, czego nauczyły się podczas kursu.

Z zainteresowaniem wśród odbiorców spotkały się 94 osoby czyli 80% ogółu respondentów. Wśród nich było 27 osób (23% ogółu), które spotkały się z reakcjami odbiorców świadczącymi o chęci zastosowania propagowanych form pracy.

Zastosowanie

Jako najważniejsze kryterium oceny efektywności szkolenia uznaliśmy zastosowanie przez uczestników w pracy zawodowej metod i technik poznanych w czasie kursu.

Proponowane w czasie kursu formy pracy prezentujemy w poniższej liście. Do nich odnosić się będą przyjęte przez nas wskaźniki zastosowania. Formy te zostały pogrupowane w 14 kategorii na użytek ewaluacji. Lista metod i technik, którą otrzymywały osoby badane, była bardziej szczegółowa.

Lista form

A. Metody i techniki niespecyficzne dla naszych szkoleń

1. Praca zespołu klasowego w małych grupach
2. Praca w parach
3. Losowy dobór uczniów do par lub grup
4. Pantomima lub odgrywanie ról z użyciem słów
5. Integracyjne techniki ruchowe
6. Rysunkowe techniki integracyjne

B. Metody i techniki specyficzne* dla naszych szkoleń

7. Obrazkowa skala samopoczucia i akceptacji ("twarzyczki")
8. Arkusz "Przykrość - Radość" na temat przeżywanych spraw
9. Scenariusze lekcji oparte na ww. arkuszach
10. "Chmurki" o różnych środkach uzależniających

*specyficzne - to znaczy takie metody i techniki, które były przekazywane tylko na naszych kursach.

11. "Urny Wyborcze" - o różnych środkach uzależniających
12. "Sytuacje i decyzje" - scenariusz lekcji o alkoholu
13. Inne techniki prezentowane podczas kursu
14. Formy pracy zaczerpnięte z książki ZDROWIEJ I ŚWIADOMIEJ ŻYĆ (5)

Aktywność w stosowaniu form pracy

Analiza odpowiedzi uzyskanych od 118 respondentów wykazała, że spośród 14 ww. form:

- żadnej nie zastosowało - 11 osób - 9%
- zastosowało jedną - 10 osób - 9%
- zastosowało dwie - 13 osób - 11%
- zastosowało trzy - 25 osób - 21%
- zastosowało cztery - 8 osób - 7%
- zastosowało pięć lub więcej - 51 osób - 43%

A więc, 91% respondentów zastosowało przynajmniej jedną formę pracy proponowaną podczas kursu, a 50% zastosowało cztery lub więcej form.

Nasuwa się pytanie, na ile te wyniki można traktować jako efekty kursu. Respondenci mogli stosować pracę w małych grupach, różne formy ekspresji (rysunek, ruch, pantomimę) niezależnie od kursu, którego efekty poddawane były badaniu. Wobec tego sprawdzaliśmy, czy stosowano formy specyficzne dla naszych kursów, oparte na materiałach przez nas opracowanych i szerzej wówczas jeszcze nie publikowanych. Na liście form reprezentują je kategorie od nr 7 do nr 14. Okazało się, że spośród ośmiu kategorii specyficznych dla naszego kursu:

- żadnej nie zastosowało - 25 osób - 21%
- zastosowało jedną - 27 osób - 23%
- zastosowało dwie i więcej - 66 osób - 56%

Z danych tych wynika, że znaczna większość respondentów - 79% zastosowała przynajmniej jedną specyficzną dla kursu formę pracy.

Popularność poszczególnych form

Następne pytanie ewaluacyjne dotyczy rodzaju metod i technik i brzmi: Jakie z proponowanych form pracy były najczęściej stosowane przez uczestników?

W poniższym zestawieniu prezentujemy kolejno liczbę osób, które zastosowały daną technikę oraz jaki to stanowi odsetek w stosunku do ogółu respondentów (N = 118).

Wyniki analizy:

Formy pracy:	Liczby stosujących je osób: (N = 118)		
Małe grupy	62 osoby	-	53%
Pantomima / role	56	-	47%
Scenariusze lekcji	50	-	42%
Skala "twarzyczki"	42	-	36%
Arkusze "Przykrość-Radość"	42	-	36%
Losowy dobór	41	-	35%
Pary	36	-	31%
Integracyjne ruchowe	31	-	26%
Inne	25	-	21%
Rysunek	21	-	18%
Chmurki	17	-	14%
ZDROWIEJ i ŚWIADOMIEJ.. 13		-	11%
Urny wyborcze	7	-	6%
Lekcja o alkoholu	6	-	5%

Według powyższych wyników - formy pracy, które były najpopularniejsze wśród badanych to: praca w małych grupach, odgrywanie scenek (pantomima/role) i opracowane przez nasz zespół scenariusze lekcji wychowawczych. W dalszej kolejności można wymienić: arkusze "Przykrość - Radość", skalę "Twarzyczki" do szybkiego uzyskiwania informacji zwrotnej od uczniów, praca w parach i losowy dobór uczniów do grup.

Warto poświęcić też uwagę tym formom, które zastosowało stosunkowo niewiele osób. Dotyczy to technik specyficznie odnoszących się do środków uzależniających i tych, które zawarte są w książce p.n. ZDROWIEJ I ŚWIADOMIEJ ŻYC. Dlaczego wiele osób nie korzystało z tych form?

Przekazywana na kursach idea profilaktyki zawierała wskazania, by nie rozpoczynać pracy profilaktycznej od poruszania problematyki uzależnień. Zalecano, by najpierw zrobić coś na rzecz integracji klasy i poprawy wzajemnego zaufania, następnie poruszyć sprawy, którymi żyją uczniowie, dotyczące ich kłopotów i radości, a dopiero potem włączyć w pracę wychowawczą tematy odnoszące się do środków uzależniających. Krótki, trzymiesięczny okres, którym dysponowała część respondentów, ograniczał możliwość wypróbowania technik dotyczących środków uzależniających. Trzeba też brać pod uwagę to, że scenariusze zajęć opisane w książeczce p.n. ZDROWIEJ I ŚWIADOMIEJ ŻYC nie były prezentowane warsztatowo. Wydawało nam się, że wystarczy wyposażyć uczestników w te materiały i zachęcić do ich stosowania. W praktyce okazało się to jednak niewystarczające.

Ocena przydatności różnych form

W ewaluacji szkolenia ważną sprawą jest też to, jakie doświadczenia wynieśli uczestnicy kursów z zastosowania w praktyce zawodowej przekazywanych im form pracy. W odpowiedzi na pytanie kwestionariusza, respondenci oceniali przydatność zastosowanych metod i technik za pomocą skali o trzech punktach:

1/ - nieprzydatna, 2/ - pośrednia (+/-), 3/ - przydatna.

Oceny miały odnosić się do każdego zastosowania z osobna. Na przykład, jeśli ktoś stosował arkusz "Przykrość - Radość" 3 razy, ocenił jego przydatność 3-krotnie.

Opracowując wyniki zsumowaliśmy liczby osób, których oceny przy stosowaniu danej techniki były wyłącznie pozytywne lub w przewadze pozytywne. Uzyskane sumy i odsetki w stosunku do liczby osób stosujących daną technikę przedstawiamy poniżej. Wyjaśnienia wymaga określenie "w przewadze pozytywne". Otóż do tej kategorii

zaliczaliśmy przypadki, w których oceny pozytywne ze stosowania danej techniki przeważały nad ocenami negatywnymi. Na przykład, ktoś stosował trzy razy daną technikę i dwukrotnie oceniał ją pozytywnie a raz negatywnie. Inny przykład: ktoś stosował dwa razy daną technikę i raz oceniał ją pozytywnie, a drugi raz dał jej ocenę pośrednią. Te i podobne do nich przypadki uznaliśmy za przejawy pozytywnych doświadczeń ze stosowania poszczególnych form pracy.

Wyniki analizy:

Formy pracy:	Liczby osób o doświadczeniach wyłącznie lub w przewadze pozytywnych			
1. Małe grupy	52	-	84%	(n=62)
2. Pary	31	-	86%	(n=36)
3. Losowy dobór	33	-	80%	(n=41)
4. Pantomima / role	46	-	82%	(n=56)
5. Integracyjne ruchowe	28	-	90%	(n=31)
6. Rysunek	18	-	86%	(n=21)
7. Skala "twarzyczki"	37	-	88%	(n=42)
8. Arkusz "Przykrość-Radość"	34	-	81%	(n=42)
9. Scenariusze lekcji	43	-	86%	(n=50)
10. Chmurki	13	-	76%	(n=17)
11. Urny wyborcze	4	-	57%	(n= 7)
12. Lekcja o alkoholu	6	-	100%	(n= 6)
13. Inne	20	-	80%	(n=25)
14. ZDROWIEJ i ŚWIADOMIEJ..	10	-	77%	(n=13)

O doświadczeniach wyłącznie lub w przewadze pozytywnych mówiło na ogół 80 - 90% osób, spośród tych którzy zastosowali daną metodę czy technikę. Pozostałe osoby miały doświadczenia mieszane, typu +/- . W przewadze negatywne doświadczenia należą do wyjątków, sygnalizowały o tym tylko 3 spośród 118 osób. Dotyczyło to pojedynczych zastosowań jakiegóż z metod.

Porównanie grup zawodowych i regionalnych

Grupy zawodowe

Program naszego szkolenia konstruowaliśmy z myślą o nauczycielach widząc w nich, zgodnie z ideami współczesnej profilaktyki, głównych realizatorów oddziaływań profilaktycznych kierowanych do uczniów. Oprócz nauczycieli na szkolenia zgłaszali się również inni pracownicy oświaty. Sprawdzaliśmy więc, czy efektywność szkolenia wiąże się z określonym zawodem uczestników i warunkami w jakich pracują. Porównywaliśmy w tym celu wypowiedzi różnych grup zawodowych stosując wybrane wskaźniki efektywności: „propagowanie”, „zastosowanie” i „ocenę szkolenia”. Spośród uczestników szkoleń wyróżniliśmy trzy grupy zawodowe: a/ nauczycieli, b/ pedagogów i psychologów pracujących w szkole, c/ pedagogów i psychologów pracujących poza szkołą /najczęściej w poradniach/.

Biorąc pod uwagę to, że niemal wszyscy respondenci wykazywali pewną aktywność w propagowaniu i zastosowaniu poznanych na kursie form, wobec tego, na podstawowym poziomie aktywności, grupy nie różniły się między sobą. Sprawdziliśmy więc, czy grupy zawodowe różnią się między sobą ilością osób najbardziej aktywnych. Przyjeliśmy, że wskaźniki określające wysoki poziom aktywności to: w przypadku „propagowania” dzielenie się wiadomościami i umiejętnościami wobec grupy kolegów i koleżanek w pracy; w przypadku „zastosowania” - wypróbowanie przynajmniej czterech różnych form pracy. Ilustruje to Tabela nr 2.

Tabela nr 2.

Zawód a wybrane wskaźniki efektywności szkolenia

Zawód	Liczba badanych ogółem	Odsetki osób propagujących wobec grupy	Odsetki osób stosujących i więcej form	Średnia ocen na skalach	
				"S"	"P"
Nauczyciele	n=59	37%	51%	4.5	4.2
Pedagodzy i psychologowie szkolni	n=35	66%**	46%	4.5	4.0
Pedagodzy i psychologowie spoza szkoły	n=24	37%	54%	4.6	4.3

** - różnicy statystycznie istotna $p < 0.01$

Jak widać powyżej, dominują podobieństwa między grupami zawodowymi. Podobieństwa stwierdzaliśmy także analizując różnice dla inaczej określonych wskaźników aktywności (np. zastosowanie dwóch i więcej form poznanych na kursie). Wskazuje to, że program szkolenia w podobnym stopniu odpowiada potrzebom różnych pracowników oświaty, nie tylko nauczycielom.

Jedyna znacząca różnica odnosiła się do kwestii propagowania. Wyróżniła się tu pozytywnie grupa pedagogów i psychologów szkolnych (w porównaniu z pozostałymi grupami łącznie - $\chi^2=9,84$; $p<0,01$). Wynik ten jest zrozumiały, gdyż aktywny udział w zebraniach zespołów nauczycielskich to część zadań zawodowych pedagogów i psychologów szkolnych.

Grupy regionalne

Podobnie jak w przypadku grup zawodowych porównywaliśmy też dane pochodzące od uczestników szkoleń prowadzonych w Warszawie, Suwałkach i Wilnie. Naturalnym kryterium podziału na grupy regionalne było miejsce zamieszkania uczestników. Dane te ilustruje Tabela nr 3.

Tabela nr 3.

Miejsce szkolenia a wybrane wskaźniki efektywności

Miejsce szkolenia	Liczba badanych ogółem	Odsetki osób propagujących wobec grupy	odsetki osób stosujących 4 i więcej form	Średnie ocen na skalach	
				"S"	"P"
Wilno (A)	n=21	38%	43%	4.5	4.3
Suwałki (B)	n=13	54%	46%	4.4	4.2
Warszawa (C)	n=39	38%	46%	4.4	4.1
Ochota (D)	n=45	53%	58%	4.6	4.1

W tym przypadku nie stwierdziliśmy żadnych znaczących różnic pomiędzy wyróżnionymi grupami.

Jak już wcześniej wspomniano, grupa D (Ochota) została wydzielona z grupy C (Warszawa) ze względu na odmienną procedurę badań. Grupa C odpowiadała na ankietę pocztową, a grupa D badana była przez ankieterów. Na ankietę pocztową odpowiadała jedynie połowa adresatów, a dzięki ankieterom uzyskaliśmy informacje o prawie wszystkich uczestnikach szkolenia z Ochoty. Okazało się, że spośród 52 uczestników szkoleń z tej grupy, 6 osób przerwało pracę w swoim zawodzie (macierzyństwo, choroba, odejście z pracy w oświacie), jedna osoba nie udzieliła odpowiedzi ankieterom, a od 45 osób uzyskaliśmy odpowiedzi. Wszyscy oni (45 osób) zastosowali przynajmniej jedną metodę poznaną podczas kursu. 96% propagowało idee i metody współczesnej profilaktyki. Ilość osób bardziej aktywnych (Tab.3, gr.D) nie różni tej grupy znacząco od pozostałych. Podobieństwo wyników grupy D do wyników innych grup uwiarygadnia dane uzyskane na podstawie ankiety pocztowej i pozwala formułować wnioski nie tylko w odniesieniu do respondentów, ale także do ogółu uczestników szkoleń.

Dyskusja i wnioski

Najważniejsze uzyskane wyniki badań są następujące. Prawie wszystkie osoby badane (96%) propagowały w swoim środowisku

zawodowym idee współczesnej profilaktyki. Spośród tych osób blisko połowa przekazywała informacje ze szkolenia wobec grupy kolegów (w tym także podczas rad pedagogicznych). Podobnie - prawie wszyscy z badanych (91%) wypróbowali przynajmniej jedną formę pracy proponowaną podczas kursu. W przypadku co najmniej 79% osób można twierdzić, że ta aktywność była bezpośrednim efektem uczestniczenia w szkoleniu (ze względu na zastosowanie specyficznych dla naszego szkolenia form pracy). Stosowaniu poszczególnych form pracy towarzyszyły w ogromnej przewadze pozytywne oceny ich przydatności (ok. 80-90%).

Powstaje pytanie, w jaki sposób powyższe dane, pochodzące od respondentów, można odnieść do wszystkich uczestników szkoleń? W odpowiedzi mogą pomóc informacje uzyskane od osób z grupy D. Na podstawie tych danych wiemy, że ok 12% uczestników z różnych przyczyn przerwało pracę w swoim zawodzie i, w związku z tym, prawdopodobnie nie korzysta z doświadczeń szkoleniowych. Można więc szacować, że wartości wskaźników efektywności obliczane dla wszystkich uczestników szkoleń (a nie tylko tych, którzy udzielili odpowiedzi na ankietę pocztową) są niższe, jednak nie więcej niż o 10% - 15%.

Biorąc pod uwagę wszystkie powyższe dane efektywność szkoleń oceniamy jako zadawalającą.

Analiza popularności poszczególnych metod i technik wykazała, że stosunkowo mało osób zajmowało się bezpośrednio w pracy z dziećmi problematyką środków uzależniających. Pod wpływem tych informacji zmodyfikowaliśmy program szkolenia i, od pewnego już czasu, więcej miejsca poświęcamy tej problematyce.

Ocena efektów szkolenia nauczycieli w dziedzinie profilaktyki uzależnień nie ma w Polsce jak dotąd wielkiej tradycji. Wobec czego trudno odwołać się do istniejących wyników czy podobnych w tej tematyce opracowań. Jedną z nielicznych jest praca zespołowa wykonana pod kierunkiem J. Strzemiecznego dotycząca efektów długoterminowego szkolenia osób pracujących z dziećmi ze środowisk zagrożonych alkoholizmem (11). W porównaniu z naszymi badaniami jej autorzy przyjęli bardziej rozbudowany schemat i procedurę badań. Wobec uczestników zastosowano badanie przed rozpoczęciem szkole-

nia i po jego zakończeniu stosując kilka typów ankiet i wywiadów. Podobnie jak w naszych badaniach, jedną z podstawowych miar efektywności szkoleń był wskaźnik „zastosowania” czyli podjęcie działań wobec dzieci zagrożonych alkoholizmem. Stosowanie schematu badawczego opartego na pre- i post-teście daje większą możliwość oceny efektów szkolenia. W pracy Strzemiecznego można było na przykład wykazać, że liczba osób udzielających pomocy psychologicznej dzieciom alkoholików wzrosła w wyniku szkolenia z 15% do 80%. Pomimo tego, że w naszych badaniach nie było pre-testu, mamy bardzo duże podstawy, by sądzić, że przed szkoleniem uczestnicy nie stosowali form „specyficznych” dla naszych kursów. W związku z tym, możemy sformułować wniosek, że stosowanie tych form to bezpośredni efekt szkolenia.

Zdając sobie sprawę z wartości powtarzanych pomiarów, uważamy, że w badaniach ewaluacyjnych należy brać pod uwagę nie tylko skuteczność procedur badawczych, ale także to, na ile same badania ingerują w realizację zamierzonych zadań. Zastosowanie pre-testu wobec nauczycieli, dla których szkolenie miało być formą zachęcenia do podejmowania działań profilaktycznych mogło by wzbudzić niepokój wśród uczestników i w ten sposób utrudnić osiągnięcie zamierzonego celu. Badania mają towarzyszyć właściwym działaniom nie przeszkadzając i nie utrudniając ich realizacji (6). Znaleźnienie rozsądnego kompromisu pomiędzy wymaganiami „działania” i „badania” jest bardzo trudnym zadaniem. W przypadku naszych, krótkoterminowych kursów, zastosowana przez nas metoda ich badań wynika z takiego właśnie kompromisu.

Piśmiennictwo:

1. Bobrowski K., Borucka A., Ostaszewski K., Pisarska A., Wolniewicz-Grzelak B.: O zapobieganiu alkoholizmowi i narkomanii inaczej. Problemy Alkoholizmu. Wkładka: Wychowanie w Trzeźwości, 1992, 4.
2. Bobrowski K., Ostaszewski K.: Prozdrowotny program edukacyjny dla nauczycieli. Wychowanie Fizyczne i Zdrowotne, 1992, 3, 88-90.
3. Buhringer G., Kunzel-Bohmer J.: Concepts in primary prevention

of drug abuse. Drug Prevention in Schools.

Documentation of the European Conference. Lubeck-Travemunde, 7th - 10th October 1991, s. 24-36.

4. Bulaszewski S., Szczepańska H., Szkoła Zachowań. Trening asertywności dla nauczycieli. Program Wczesnej Profilaktyki Uzależnień. Gestalt. Wydanie Specjalne. Kraków 1992, 34-37.

5. Dahmen W. i inni: Zdrowiej i Świadomiej Żyć. Materiały dla nauczycieli. Wydanie II. IPiN, Warszawa, 1992.

6. Hawkins D., Netherhood B.: Handbook For Evaluating Drug And Alcohol Prevention Programs.

7. Kołodziejczyk A.: Jedyne miejsce w mieście. Świetlica Socjoterapeutyczna w Starachowicach. Gestalt. Wydanie Specjalne. Kraków 1992, 52-54.

8. Ostaszewski K., Wolniewicz-Grzelak B.: Kierunki rozwoju szkolnej profilaktyki uzależnień w Polsce na początku lat 1990-tych. Konferencja. Polityka w zakresie ochrony zdrowia psychicznego w Polsce w okresie przemian lat 90-tych. Konstancin, 16 - 17 październik 1992, 176-184.

9. Pisarska A., Wolniewicz-Grzelak B.: Jak rozmawiać o środkach uzależniających. Materiały dla nauczycieli. IPiN, Fundacja PROM, Warszawa, 1992.

10. Szymański M.: Program wychowania w trzeźwości „Dziękuję - Nie”. Problemy Alkoholizmu. Wkładka. Wychowanie w Trzeźwości. 8-9, 1992.

11. Strzemieczny J. Ocena użyteczności szkolenia umiejętności wychowawczych i psychokorekcyjnych osób pracujących z dziećmi ze środowisk zagrożonych alkoholizmem. Maszynopis. IPiN. CPBR.11.8.

12. Wolniewicz-Grzelak B., Ostaszewski K.: Szkoleniowy maraton na temat profilaktyki uzależnień w szkole. Problemy Opiekuńczo Wychowawcze, 1992, 2, 67-71.