

Raport z ewaluacji

Młodzieżowy Ośrodek Socjoterapii
w Ustce

Izba Rzemiosła i
Przedsiębiorczości Pomorza
Środkowego w Słupsku

„Program MOS-t”

„MOS-t w przyszłość. Wypracowanie nowych form aktywizacji zawodowej dla wychowanków Młodzieżowych Ośrodków Socjoterapii”.

USTKA 2012

Spis treści

1. Wprowadzenie	4
1.1. Krótka geneza i charakterystyka programu.....	5
2. Opis zastosowanej metodologii wykorzystanej w ewaluacji pilotażu projektu	7
2.1. Charakterystyka projektu ewaluacji	7
2.2. Cele badań.....	7
2.3. Pytania ewaluacyjne główne	8
2.4. Szczegółowe pytania badawcze	8
2.5. Zakres ewaluacji	8
2.6. Metody badawcze i narzędzia	9
2.7. Harmonogram badań	10
2.8. Dobór grupy do badań ewaluacyjnych	11
3. Prezentacja wyników badania – analiza danych	12
3.1. Analiza wyników badania "Programu szkolenia zawodowego z przyuczeniem do wykonywania pracy "Asystenta w zawodzie..."	12
3.1.1 Analiza ankiety OPiSZ.....	13
3.1.2. Podsumowanie wyników ankiety OPiSZ	24
3.1.3. Analiza Ankiety (OPPiP)	25
3.1.4. Podsumowanie wyników ankiety OPPiP.....	34
3.1.5. Prezentacja wyników badania - wywiad grupowy z uczestnikami	35
3.1.6. Prezentacja wyników badania - rozmowa z przedstawicielami pracodawców	36
3.2. Analiza wyników badań ewaluacyjnych Treningu Alternatyw Życiowych.....	38
3.2.1 Analiza ankiety OTAŻ	39
3.2.2. Omówienie wyników wywiadu fokusowego	48
3.2.3. Analiza ankiety ORPTAŻ.....	50
3.2.4. Analiza ankiety AWMOS	54
3.2.5. Podsumowanie ankiety AWMOS	57
3.2.6. Analiza ankiety AWiN.....	57

3.2.7. Podsumowanie ankiety AWiN	61
3.3 Wywiad grupowy z realizatorami Programu MOS-t.....	62
4. Wnioski z badań ewaluacyjnych	64
5. Rekomendacje.....	71
Bibliografia.....	73
Aneks	73
Spis tabel	73
Spis wykresów	74
Załącznik 1. Wykaz zakładów pracy w których odbywały się praktyki.....	76
Załącznik 2. Kwestionariusz wywiadu grupowego 1	77
Załącznik 3. Kwestionariusz wywiadu grupowego 2.....	78
Załącznik 4. Kwestionariusze ankiet ewaluacyjnych.....	80
Ankieta dla uczestnika (OPiSZ) Oceny Praktyki i Szkolenia Zawodowego	80
Ankieta dla uczestników TAŻ (OTAŻ)	86
Ankieta dla Pracodawcy (OPPiP) Ocena Przebiegu Praktyki i Praktykantów.....	91
Ankieta dla trenera (ORPTAŻ).....	95
Ocena Realizacji i Przebiegu TRENINGU ALTERNATYW ŻYCIOWYCH.....	95
Ankieta dla wychowanka MOS (AWMOS)	100
Ankieta dla wychowawcy i nauczyciela (AWiN).....	102

Wykaz skrótów:

Skrót	Wyjaśnienie znaczenia
MOS	Młodzieżowy Ośrodek Socjoterapii
TAŻ	Trening Alternatyw Życiowych
Szkolenie Zawodowe SZ	Program Szkolenie Zawodowe z przyuczeniem do wykonywania pracy „Asystenta w zawodzie...”
" Program MOS-t "	Składa się z dwóch poddanych ocenie programów (filarów): Programu Szkolenia Zawodowego z przyuczeniem do wykonywania pracy „Asystenta w zawodzie...” oraz Treningu Alternatyw Życiowych
Ośrodek	Młodzieżowy Ośrodek Socjoterapii
Respondenci	Osoby objęte badaniami
BO	Brak odpowiedzi na pytanie/a ankietowe
K	Kobiety/dziewczęta
M	Mężczyźni/chłopcy

1. Wprowadzenie

Przedstawiony raport zawiera wyniki ewaluacji "Programu MOS-t", który został opracowany w ramach projektu *"MOS-t w przyszłość. Wypracowanie nowych form aktywizacji zawodowej dla wychowanków Młodzieżowych Ośrodków Socjoterapii"*.

Badania przeprowadzono na zlecenie Młodzieżowego Ośrodka Socjoterapii w Ustce, który w okresie od stycznia do czerwca 2012 r. realizował pilotaż dwóch filarów projektu **Program szkolenia zawodowego z przyuczeniem do wykonywania pracy "Asystenta w zawodzie..." i Trening Alternatyw Życiowych**.

Głównym celem prowadzonych badań było udzielenie odpowiedzi na pytania:

- czy program wnosi wystarczający wkład w działania placówek MOS?
- czy podjęte w programie działania przyniosły oczekiwane rezultaty?
- czy poziom synergii pomiędzy działaniami był/jest wystarczający?
- czy artykułowane przez beneficjentów potrzeby uległy zmianom?

Raport składa się z pięciu rozdziałów poświęconych:

- krótkiej genezie i charakterystyce programu,

- opisowi zastosowanych metod ewaluacji,
- opisowi wyników uzyskanych w badaniach,
- przedstawieniu wniosków,
- rekomendacji.

Do raportu dołączono aneks zawierający spis tabel i wykresów oraz biorących udział w programie pracodawców. Załączniki zawierają narzędzia badawcze.

1.1. Krótka geneza i charakterystyka programu

Projekt *"MOS-t w przyszłość. Wypracowanie nowych form aktywizacji zawodowej dla wychowanków Młodzieżowych Ośrodków Socjoterapii"* powstał z myślą o młodzieży gimnazjalnej, która z różnych powodów (najczęściej są to zaburzenia rozwojowe, trudności szkolne, rodzinne lub środowiskowe) trafia do Młodzieżowych Ośrodków Socjoterapii. Młodzież ta potrzebuje wsparcia w postaci specjalnych metod nauki i wychowania. W Ośrodku przebywa najczęściej do 18. roku życia. Powrót podopiecznych MOS do społeczeństwa (i pełnionych w nim ról) poprzez udział w "Programie MOS-t" ma być dla nich łatwiejszy, a to dzięki zwróceniu ich uwagi na potrzebę i konieczność kontynuowania nauki czy podjęcie pracy zawodowej. Zaprojektowane działania wykraczają poza samą instytucję MOS i wymagają współpracy z innymi instytucjami. Udział wychowanków MOS w Ustce w programie to "przetarcie szlaku" - swoisty most pomiędzy nimi a społeczeństwem.

Realizację pilotażu *„Programu MOS-t”* poprzedzały różnorodne działania własne MOS w Ustce, takie jak: badanie aktywności zawodowej byłych wychowanków Młodzieżowych Ośrodków Socjoterapii czy też analiza raportów dotyczących wejścia młodych ludzi na rynek pracy. Zapoznano się także z raportami dotyczącymi badania potrzeb pracodawców w zakresie zapotrzebowania na określony typ pracowników.

Badanie losów zawodowych byłych wychowanków MOS-ów uwidocznilo następujące potrzeby: konieczność przygotowania zawodowego, promowania skutecznych sposobów znajdowania pracy, informowania o możliwych formach pomocy w tym względzie (przez przygotowane do tego instytucje), podnoszenia poziomu kwalifikacji zawodowych (2010)¹.

Z Komunikatu Komisji skierowanego do Parlamentu Europejskiego, Rady, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno- Społecznego i Komitetu Regionów (grudzień, 2011)² wynika, iż stopa bezrobocia wśród osób młodych, w wieku 15-24 lat w Polsce wynosi 27,5 procent. Tak duże bezrobocie wśród młodych

¹ Raport z badań, *Aktywność zawodowa byłych wychowanków Młodzieżowych Ośrodków Socjoterapii*,

² Komunikat Komisji do Parlamentu Europejskiego, Rady, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno- Społecznego i Komitetu Regionów, *Inicjatywa „Szansę dla młodzieży”, Bruksela 20.12.2012r.*

wykracza poza średnią unijną która oscyluje w okolicy 22%”. Młodym ludziom coraz trudniej znaleźć pracę, toteż przedłużenie edukacji (kontynuowanie nauki w szkołach ponadgimnazjalnych i na studiach) może być dobrą inwestycją na przyszłość. Aby tak się stało, muszą oni nabyć odpowiednie kompetencje i umiejętności - w tym zawodowe. Bowiem w obliczu zwiększającego się bezrobocia, to właśnie młodym będzie coraz trudniej o pracę.

Wychowankowie MOS po ukończeniu nauki w Ośrodku (na poziomie gimnazjum) często nie podejmują dalszej nauki lub po jej podjęciu nie kończą jej, stanowiąc tym samym grupę osób mających problemy z adaptacją na rynku pracy. Brak przygotowania zawodowego, właściwego stosunku do pracy i jednocześnie niski poziom wiedzy ogólnej – w dużej mierze uniemożliwiają im efektywne wejście na rynek pracy i skazują na pozostanie w grupie wysokiego ryzyka, tj. osób zagrożonych wykluczeniem społecznym.

Inne badania (raport Manpower „Niedobór talentów 2010”)³ wskazują, iż pracodawcom brakuje wykwalifikowanych pracowników fizycznych, o najniższym poziomie kwalifikacji zawodowych. Na liście najtrudniejszych do obsadzenia zawodów zajmują oni pierwsze miejsce. Chodzi tu o tzw. fachowców – tj. wykwalifikowanych pracowników fizycznych o podstawowych umiejętnościach zawodowych.

Młodzież przebywająca w MOS, trafiając do Ośrodka, ma na ogół trudności szkolne. Wynikają one z nawarstwiających się problemów szkolnych, będących wynikiem zaburzonych zachowań oraz niechętnego stosunku do nauki. Zadaniem MOS jest pomoc młodzieży w eliminowaniu przyczyn przejawianych zaburzeń i przygotowanie ich do życia zgodnego z normami społecznymi i prawnymi. Przygotowanie tejże młodzieży (która na ogół nie ma szans bądź ambicji do podjęcia dalszej nauki) do wykonywania pracy "Asystenta w zawodzie..." poprzez przyuczenie zawodowe jawi się być dla nich szansą życiową.

Produktem finalnym „**Programu MOS-t**” jest rozwijanie potencjału młodych ludzi - podopiecznych MOS - po to, aby w przyszłości mogli oni odnosić sukcesy, kontynuując karierę edukacyjną lub zawodową w swoim miejscu zamieszkania, do którego powrócą po pobycie w MOS. Aby osiągnąć ten cel, zaplanowano realizację zadań (programów: TAŻ i Szkolenia Zawodowego) uwzględniając dwa kluczowe aspekty:

1. Rozwijanie i odkrywanie nowych predyspozycji osobowościowych, które pozwoliłyby uczestnikom programu (wychowankom MOS) dokonywać wyborów sprzyjających rozwojowi ich potencjałów, a także wykorzystywaniu tych potencjałów w przyszłości poprzez udział w **Treningu Alternatyw Życiowych (TAŻ)**.

³ Wyniki badania Manpower, *Niedobór talentów 2010*, [www.https://candidate.manpower.com/](https://candidate.manpower.com/)

2. Przyuczenie do zawodu, realizowane w ramach „Programu szkolenia zawodowego z przyuczeniem do wykonywania pracy „Asystenta w zawodzie...”, ma teoretycznie i praktycznie przygotować uczestnika do zdobycia I poziomu wg Krajowych Ram Kwalifikacyjnych, pod nazwą : „Asystent w zawodzie...”.

2. Opis zastosowanej metodologii wykorzystanej w ewaluacji pilotażu projektu

2.1. Charakterystyka projektu ewaluacji

Badania ewaluacyjne przeprowadzono w okresie od 12 marca do 30 czerwca 2012 r. wg określonego planu i zatwierdzonego harmonogramu. Poniżej przedstawiono kolejne etapy pracy ewaluatora:

- a) opracowanie koncepcji ewaluacji - ustalenie problematyki, celu, zakresu i pytań kluczowych,
- b) przygotowanie narzędzi badawczych,
- c) zbieranie danych i informacji w oparciu o zaprojektowane narzędzia,
- d) analiza danych,
- e) zredagowanie wniosków,
- f) opracowanie raportu z ewaluacji.

2.2. Cele badań

Analizie poddano trwający 6 miesięcy pilotaż „Programu MOS-t”, a w szczególności dwa jego filary: **Trening Alternatyw Życiowych (TAŻ) i Program Szkolenia Zawodowego z przyuczeniem do wykonywania pracy " Asystenta w zawodzie..."**.

Celem ewaluacji było oszacowanie wstępnych rezultatów programu, jego aktualności w stosunku do potrzeb kolejnych potencjalnych uczestników oraz stopnia osiągnięcia zakładanych celów w świetle wcześniej przeprowadzonej diagnozy potrzeb (a więc ewaluacji ex-ante opisanej we wprowadzeniu).

Ewaluacja „Programu MOS-t” na tym etapie realizacji pozwoli na ocenę wyników podjętych działań i rezultatów. Kolejnym celem będzie także sprawdzenie spójności wszystkich realizowanych w programie zadań. To pozwoli na określenie stanu faktycznego, tj. da odpowiedź na pytanie: czy cele projektu zostały osiągnięte, a oczekiwania organizatorów i uczestników spełnione?

Ewaluator przyjął, iż w badaniu skoncentruje się na udzieleniu odpowiedzi na szczegółowe pytania badawcze. Założył bowiem, że odpowiedź na nie, umożliwi odpowiedź na pytania kluczowe.

2.3. Pytania ewaluacyjne główne

Plan działań ewaluacyjnych opisany poniżej miał pomóc w odpowiedzi na pytania, które postawił przed ewaluatorem zlecniodawca, a w szczególności:

- Czy poziom synergii pomiędzy działaniami jest wystarczający?
- Czy niektóre potrzeby uległy zmianom?
- Czy działania osiągają wyniki lepsze lub gorsze niż przewidywano?
- Czy program wnosi wystarczający wkład w działania placówek MOS?

2.4. Szczegółowe pytania badawcze

- Czy koncepcja Programu „MOS-t” jest znana, analizowana, modyfikowana oraz przedstawiana wychowankom MOS, nauczycielom, rodzicom, pracodawcom?
- Czy oferta TAŻ spełnia oczekiwania wychowanków biorących udział w programie?
- Czy oferta Szkoleń Zawodowych spełnia oczekiwania wychowanków biorących udział w programie?
- Czy program rozwija potencjały wychowanków i ich zainteresowania zawodowe?
- Czy udział w programie zaspokaja wcześniej artykułowane potrzeby wychowanków?
- Czy nauczyciele i wychowawcy MOS widzą sens wdrażania „Programu MOS-t”?
- Jak układa się współpraca (MOS i praktykantów) z pracodawcami?
- Jak oceniają wartość praktyk dla rozwoju ich kompetencji zawodowych wychowankowie, biorący udział w programie „Asystent zawodowy...”?
- Czy pracodawcy są zainteresowani przygotowaniem „Asystentów zawodowych...” wywodzących się z wychowanków MOS?
- Jakie są koszty jednostkowe realizacji „Programu MOS-t”, które z wydatków można ograniczyć, których nie da się uniknąć?
- Czy udział wychowanków w „Programie MOS-t” ma wpływ na ich zachowanie: relacje z pozostałymi wychowankami, funkcjonowanie w grupie, kulturę osobistą, rozwiązywanie konfliktów, motywację do uczenia się, stosunki z nauczycielami i wychowawcami?
- Czy i w jakim stopniu zostały zrealizowane cele „Programu MOS-t”?

2.5. Zakres ewaluacji

Pytania ewaluacyjne szczegółowe zostały tak sformułowane, aby zbadać skuteczność, efektywność, użyteczność oraz w mniejszym stopniu trwałość oddziaływań. Przez pojęcie **skuteczność** należy rozumieć stopień realizacji celów „Programu MOS-t”, które zdefiniowane zostały na etapie programowania wpływu (pytanie k, l). Z kolei o **efektywności** świadczyć będzie ocena poziomu ekonomiczności danego programu (pytanie j). Dzięki **użyteczności** można ocenić, do jakiego stopnia

produkty, rezultaty i oddziaływania programu odpowiadają potrzebom grupy docelowej (pytanie b, c, e, h.). **Trwałość** efektów programu oznacza, że przewidywane pozytywne zmiany wywołane oddziaływaniem projektu będą się utrzymywały po jego zakończeniu (pytania a, d, f, g, h, i, k).

2.6. Metody badawcze i narzędzia

Badanie zostało zrealizowane w dniach od 15 maja do 30 czerwca 2012 r. Aby uzyskać odpowiedź na postawione pytania badawcze, wykorzystano następujące metody:

- analizę danych zastanych,
- dwa zogniskowane wywiady grupowe, w których łącznie wzięły udział 23 osoby,
- superwizję zajęć TAŻ,
- badania ankietowe,
- analizę dokumentacji.

Analiza danych zastanych opierała się na pozyskiwaniu i analizowaniu już istniejących, dostępnych w MOS danych. W badaniach wykorzystano:

- wyniki diagnozy wstępnej potrzeb podopiecznych MOS, które realizatorzy pozyskali prowadząc nabór uczestników do programu;
- ankiety ewaluacji zajęć, wypełnianie przez uczestników TAŻ, będące narzędziem bieżącego monitorowania.

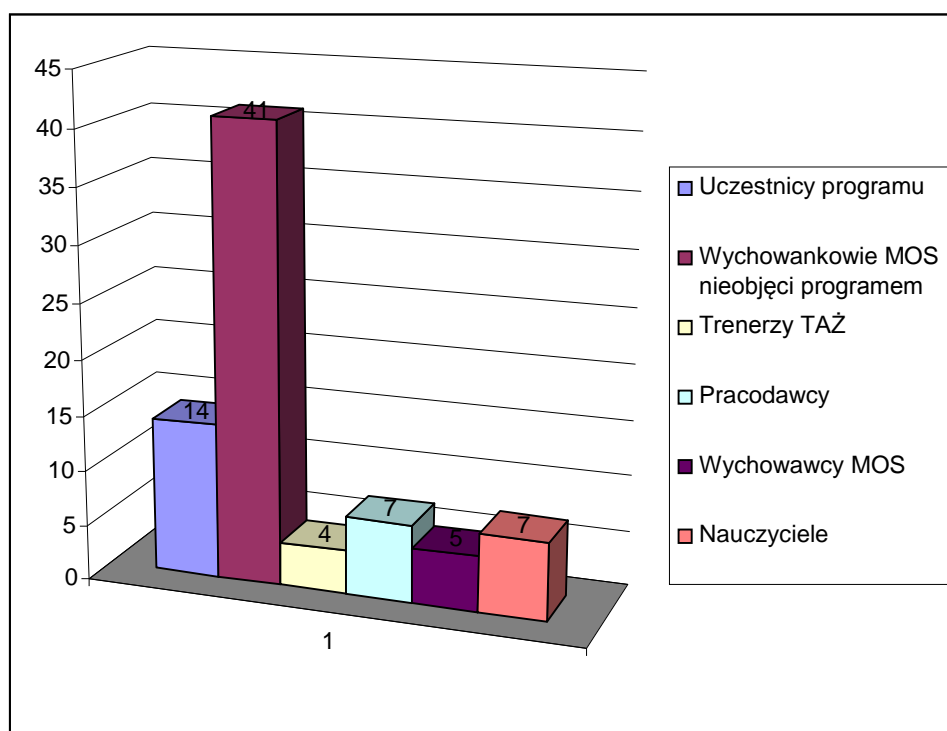
Zogniskowane wywiady grupowe miały na celu dotarcie do tych informacji, których uzyskanie nie było możliwe poprzez ankietowanie. Wywiady potraktowane zostały jako narzędzie pomocnicze. Przeprowadzono je w dwóch grupach uczestników programu TAŻ. Kolejny wywiad grupowy (grupa liczyła 8 osób) przeprowadzono z realizatorami programu, tj.: trenerami, koordynatorami, specjalistą ds. szkoleń, psychologiem.

Kolejnym narzędziem pomocniczym była **rozmowa** z przedstawicielami współpartnerów (pracodawcami), tj.: koordynatorem programu z ramienia Izby Rzemiosła i Przedsiębiorczości Pomorza Środkowego w Słupsku oraz Starszym Cechu Rzemiosł Różnych w Słupsku.

Superwizja to metoda obserwacji i refleksji oraz wsparcia w doskonaleniu zawodowym, również wykorzystana w ewaluacji „Programu MOS-t”. Ewaluator pełnił dwukrotnie rolę superwizora podczas obserwacji zajęć TAŻ w I i II grupie. Stosował się do zasady neutralności. Po zajęciach omawiał z trenerami przebieg zajęć i wyniki obserwacji. Podczas omówień wygenerowano nowe rozwiązania w zakresie "dyscyplinowania" uczestników poprzez odwoływanie się do ustalonych i przyjętych przez grupę zasad, będących alternatywą dla "nieingerowania" w zachowania trudne uczestników zajęć. Przedmiotem obserwacji był również sposób tworzenia relacji z osobami biorącymi udział w treningu. Wspólnie szukano rozwiązań zaobserwowanych i przedstawionych przez trenerów sytuacji problemowych, które pojawiły się podczas zajęć, np. ciągła odmowa uczestnictwa w omówieniach czy

podsumowaniach prac indywidualnych, brak zainteresowania zajęciami, przeszkadzanie innym podczas ich wypowiedzi itp. Trenerzy uzyskali informacje zwrotne dotyczące prowadzenia przez nich zajęć oraz ich zachowań w sytuacji pomagania.

Badania ankietowe umożliwiają uzyskanie od respondentów informacji dotyczących oceny lub opinii w związku z badanym zjawiskiem. W programie badań ewaluacyjnych uwzględniono tę metodę. Ankiety skierowane były do uczestników „Programu MOS-t”, wychowanków MOS nieobjętych programem, trenerów TAŻ, pracodawców, wychowawców i nauczycieli niezwiązanych z programem. Łącznie w ankietowaniu wzięło udział 77 osób.



Wykres 1. Liczba ankietowanych

Badania ewaluacyjne zostały tak zaplanowane, aby nie dezorganizowały pracy MOS. Terminy superwizji, analiza dokumentacji, spotkania z realizatorami i koordynatorami uwzględniały plan działań opracowany dla realizacji obu zadań, tj.: TAŻ oraz Szkolenia Zawodowego.

2.7. Harmonogram badań

Harmonogram szczegółowo określał czas realizacji zadań ewaluacyjnych oraz uwzględniał etapy ewaluacji:

I. Etap przygotowawczy (12.03.2012 r. do 13.05.2012 r.) - zapoznanie się z programem (założenia, cele, zadania), analiza dokumentacji zastanej i opracowanie koncepcji ewaluacji oraz narzędzi;

II. Etap zbierania danych (13.05.2012 r. do 29.06.2012 r.) – ankiety, rozmowy i obserwacje zajęć oraz analiza dokumentacji;

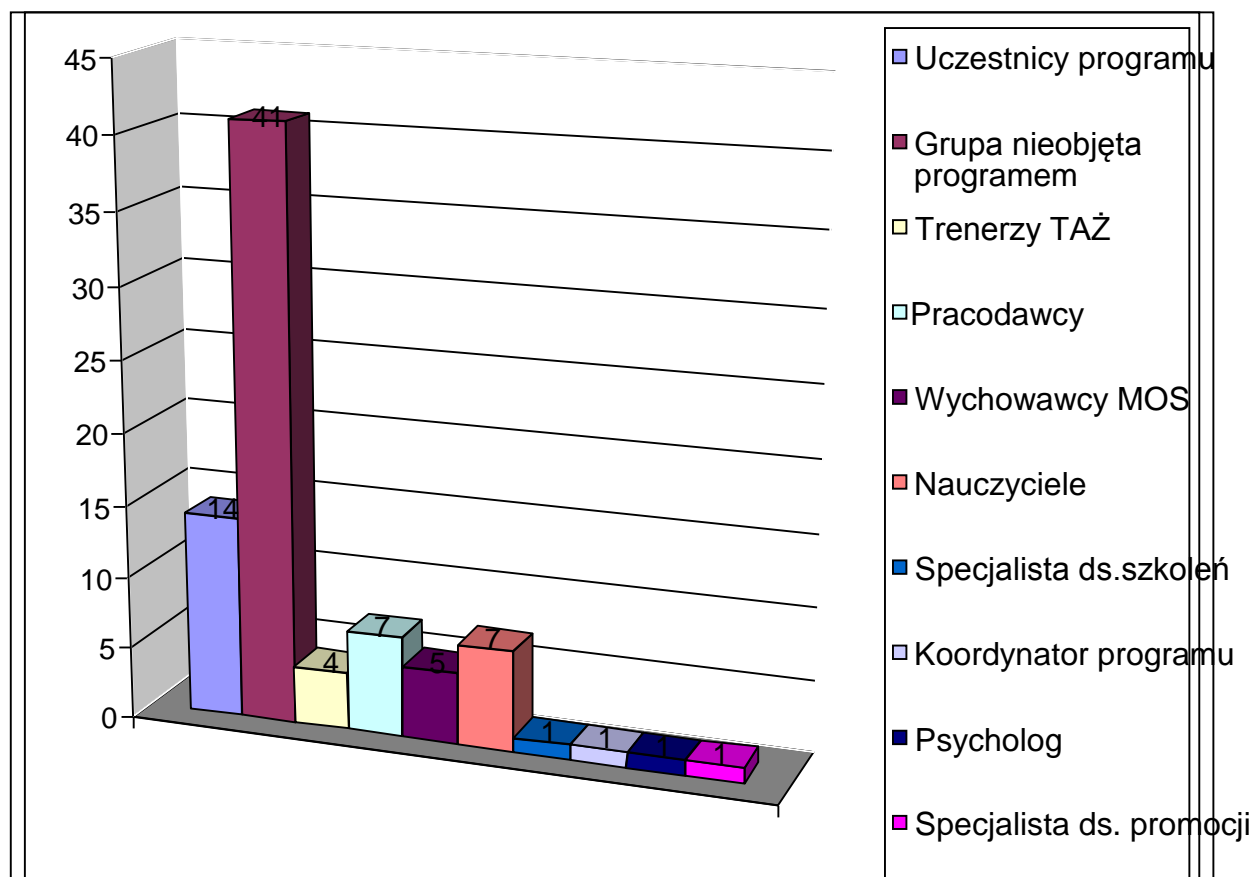
III. Etap analizy danych (01.07.2012 r. do 05.07.2012 r.) – przetwarzanie informacji i zredagowanie wniosków;

IV. Etap raportowania (05.07.2012 r. do 13.07.2012 r.) - opracowanie rozporu z badań ewaluacyjnych;

V. Rozpowszechnienie wyników oraz forma realizacji tego etapu pozostaje w gestii realizatorów programu.

2.8. Dobór grupy do badań ewaluacyjnych

Badaniem objęto 15 wychowanków MOS, którzy wzięli udział w realizacji TAŻ i Szkoleniu Zawodowym. Realizatorów „Programu MOS-t”, tj.: czterech trenerów TAŻ, koordynatora programu, specjalistę ds. promocji, specjalistę ds. szkoleń, osobę wspierającą - psychologa. O zdanie zapytano również 7 pracodawców, u których odbywali praktyki i uczyli się zawodu podopieczni MOS. Zasięgnięto również opinii: wychowawców i nauczycieli spoza programu oraz 41 wychowanków MOS nieobjętych programem.



Wykres 2. Uczestnicy badań ewaluacyjnych

3. Prezentacja wyników badania – analiza danych

3.1. Analiza wyników badania "Programu szkolenia zawodowego z przyuczeniem do wykonywania pracy "Asystenta w zawodzie..."

Pierwszy filar „Programu MOS-t” nazwany w skrócie „Szkoleniem zawodowym (SZ)” odbywał się u siedmiu pracodawców. Reprezentowali oni pięć zawodów: fryzjera, stolarza, montera instalacji i urządzeń sanitarnych, mechanika pojazdów samochodowych, cukiernika. Praktyki rozpoczęły się 17 stycznia 2012 r. i trwały do 26 czerwca 2012 roku. Do programu zrekrutowano łącznie 23 osoby. Pilotaż „Programu MOS-t” ukończyło ostatecznie 16 osób. Jednego z uczestników nie dopuszczono do egzaminu. Egzamin zdało, uzyskując tytuł "Asystenta w zawodzie...", 15 osób.

W tabeli poniżej przedstawiono, w jakich zawodach zdobywali oni kwalifikacje "Asystenta w zawodzie..."

Praktykanci		
Zawód	Kobiety	Mężczyźni
Fryzjer	4	0
Stolarz	0	2
Cukiernik	1	4
Monter instalacji i urządzeń sanitarnych	0	1
Mechanik pojazdów samochodowych	0	3

Tabela 1. Wybrane przez uczestników zawody

Z rozmów z koordynatorem programu oraz specjalistą ds. promocji „Programu MOS-t” wynika, że momentem krytycznym dla udziału w projekcie był moment osiągnięcia pełnoletności przez wychowanka MOS. W chwili osiągnięcia 18 lat decydują o sobie i o tym czy pozostają w Ośrodku do czasu ukończenia szkoły. W testowaniu wzięło udział 8 osób, które ukończyły 18 lat w trakcie trwania pilotażu „Programu MOS-t”. Dwie osoby zrezygnowały z udziału, jedna została przeniesiona do innego ośrodka, 5 skreślono z listy wychowanków MOS decyzją rady pedagogicznej.

Jak wynika ze sprawozdania specjalisty ds. szkoleń, praktyki poprzedziły wizyty uczestników w miejscach ich odbywania, po to, aby przyszli praktykanci poznali miejsce pracy. Odbyło się także spotkanie siedmiu pracodawców z realizatorami projektu w siedzibie MOS w Ustce. Celem tych spotkań było omówienie kwestii organizacyjnych oraz zasad współdziałania pracodawców ze specjalistą ds. szkoleń, odpowiedzialnym za wychowanków MOS. Praktyki odbywały się raz

w tygodniu, we wtorki od godziny 8.30 do 15.30 (7 godzin). Wychowankowie MOS nie mieli w tym dniu zajęć szkolnych.

W celu poznania odpowiedzi na pytania szczegółowe (umieszczone poniżej) przeprowadzono wśród uczestników SZ ankietę "Ocena Praktyki i Szkolenia Zawodowego (OPiSZ)". Poniżej pytania badawcze szczegółowe, na które chciano uzyskać odpowiedź w ankiecie:

- Czy oferta Szkoleń Zawodowych spełnia oczekiwania wychowanków biorących udział w programie?
- Czy program rozwijał ich zainteresowania zawodowe i jakie?
- Jak układała się współpraca praktykantów z pracodawcami?
- Jak wychowankowie oceniają wartość praktyk dla rozwoju ich kompetencji zawodowych?

W badaniu ankietowym wzięło udział 14 osób - 4 dziewczyny i 10 chłopców. Dwie osoby nie były obecne w dniu prowadzenia badań. Ankieta była anonimowa. Składała się z dwóch części. W pierwszej respondenci wypowiadali się na temat odbywanych praktyk (23 pytania). W drugiej części proszono ich o opinię na temat odbywanych na terenie MOS szkoleń niezbędnych w szkoleniu zawodowym (przepisy BHP i PPOŻ, zasady ochrony środowiska, rysunek zawodowy). Ta część składała się z 8 pytań. Ankieta zawierała zarówno pytania zamknięte, jak i otwarte. Nie wszyscy ankietowani, mimo omówionej instrukcji, wypełniali ankietę starannie. Zdarzały się braki odpowiedzi (BO) lub braki uzasadnień wyborów.

3.1.1 Analiza ankiety OPiSZ

Ankieta Oceny Praktyki i Szkolenia Zawodowego dla uczestnika (OPiSZ)

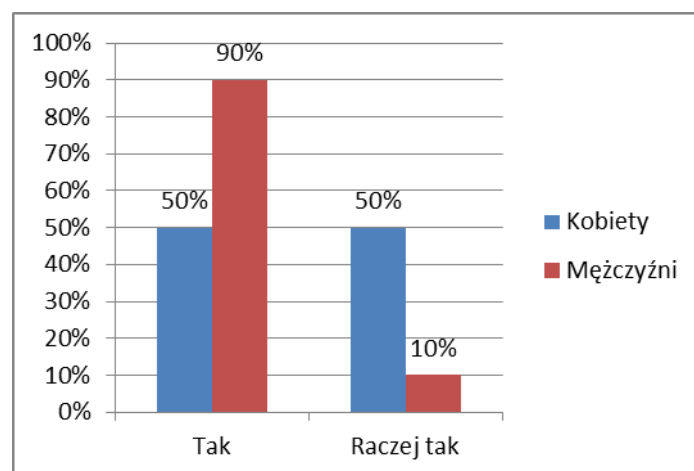
Część A

Na pytanie: **Dlaczego zdecydowałaś/ leś się wziąć udział w „Programie MOS-t w przyszłość”?** dziewczęta (3) odpowiedziały: „bo przydatne do życia”, „odkrycie umiejętności”, „przeszkolenie się”. Jedna osoba nie udzieliła odpowiedzi (BO-1).

Dla chłopców najważniejszą zachętą były: możliwość zarobku (6), następnie - ciekawość (2), zainteresowanie (2) i chęć nauczenia się czegoś nowego (2). Jeden z nich dostrzegał dla siebie „nowe możliwości”. Inny respondent nie udzielił odpowiedzi (BO-1).

Czy praktyki zawodowe spełniły Twoje oczekiwania?

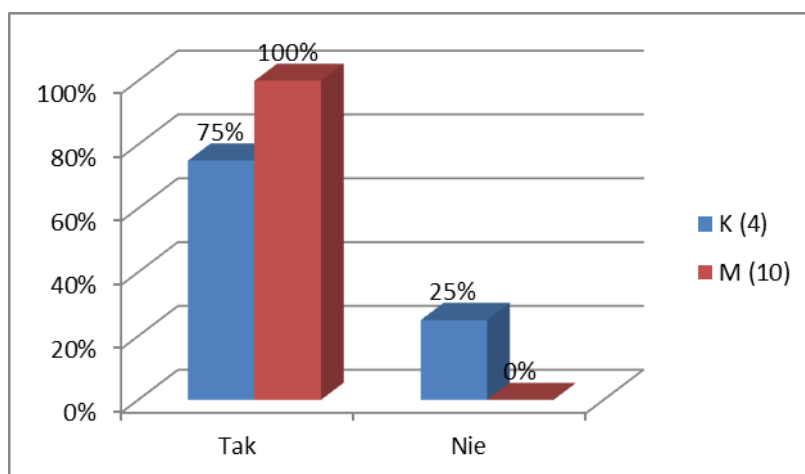
Praktyki spełniły oczekiwania 50% dziewcząt i 90 % chłopców. Raczej tak - odpowiedziało 50% dziewcząt i 10 % chłopców. Innych odpowiedzi nie wybrano.



Wykres 3. Oczekiwania uczestników dotyczące praktyk

Czy długość praktyk była wystarczająca do przyuczenia cię do określonej pracy?

Zdaniem wszystkich chłopców długość praktyk była wystarczająca, jedna z dziewcząt uznała, że nie.



Wykres 4. Zadowolenie z długości praktyk

Czy pracodawca przedstawił Ci cele i określił zadania, które musiałś/leś realizować w związku z wybranym zawodem?

Jedna z dziewcząt i dwóch chłopców nie zostało zapoznanych z celami i zadaniami związanymi z przyuczonym zawodem.

Płeć	Tak	Nie
K (4)	3	1
M (10)	8	2

Tabela 2. Zapoznanie praktykantów z zadaniami

Czy podczas praktyk napotkałeś/leś na jakieś trudności?

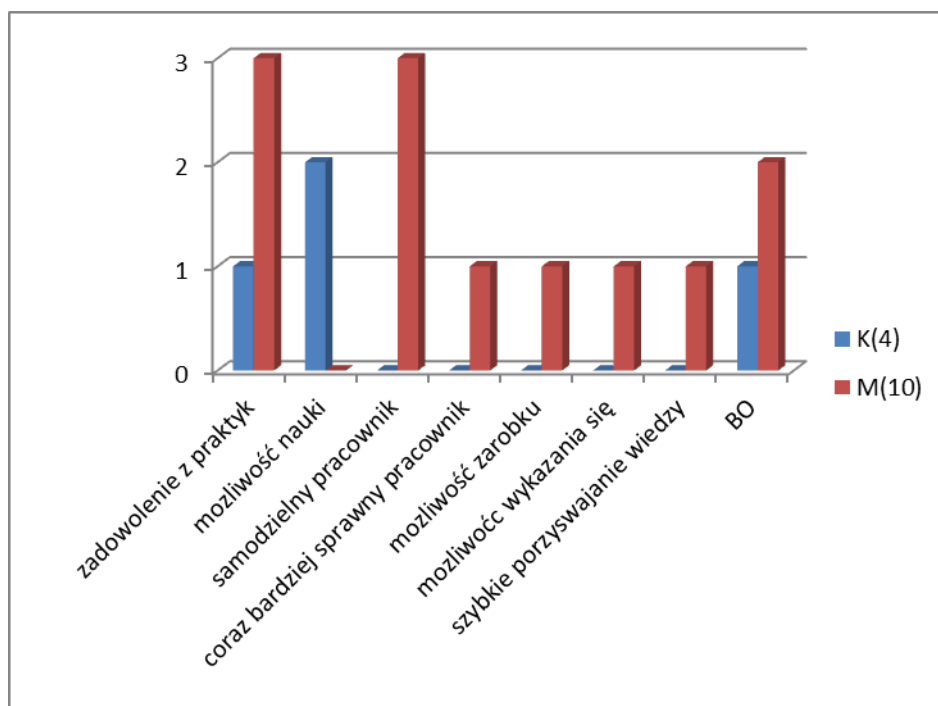
Jedna dziewczyna i dwóch chłopców napotkało na trudności. Dziewczyna nie podała, jaki był to rodzaj trudności, chłopcy podali uzasadnienie: „przykręcenie koła”, „miałem problemy z pracownikiem i nie wykonywałem jego poleceń”.

Płeć	Tak	Nie
K (4)	1	3
M (10)	2	8

Tabela 3. Osoby sygnalizujące trudności

Co sprawiało Ci satysfakcję podczas wykonywanych praktyk zawodowych?

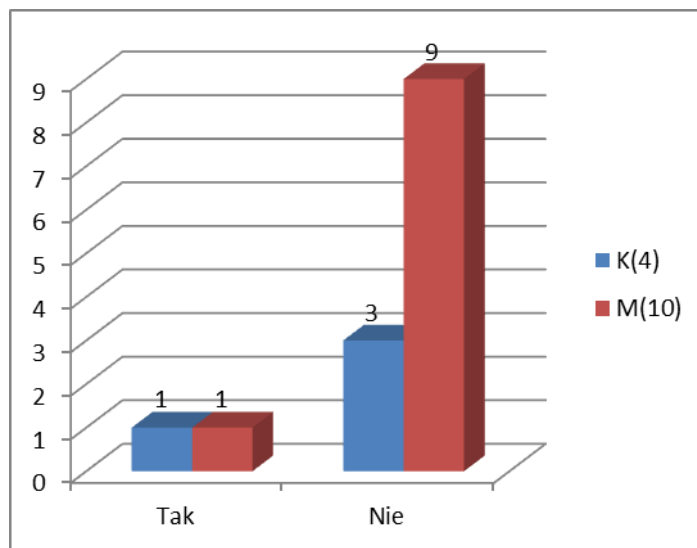
Zarówno dziewczęta, jak i chłopcy satysfakcję czerpali z „zadowolenia z praktyk” (3), co świadczy, że sam udział w nich był dla nich gratyfikacją. Na możliwość nauki zwróciły uwagę dwie dziewczyny. Dla chłopców ważne było to, że stają się samodzielnymi pracownikami (3), są w tym, co robią, coraz bardziej sprawni (1), szybko przyswajają wiedzę (1), mają możliwość wykazania się (1) i zarobku (1). Dwóch chłopców i jedna dziewczyna nie odpowiedzieli na to pytanie (BO).



Wykres 5. Rodzaj satysfakcji

Czy chciałabyś/chciałbyś coś zmienić w odbywanej praktyce?

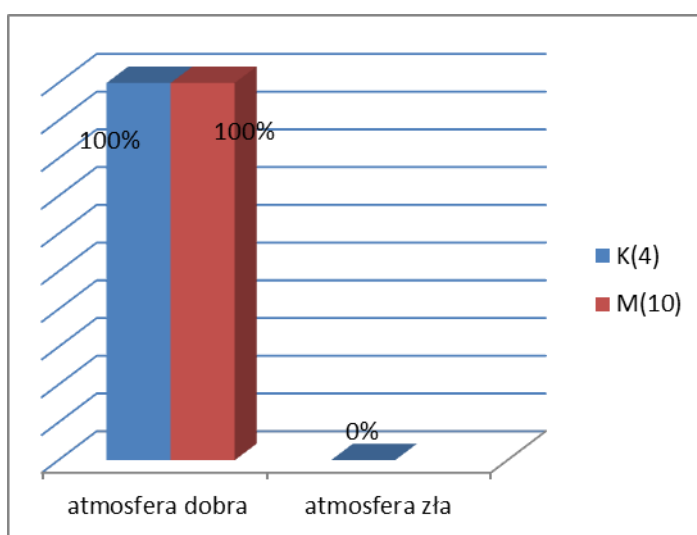
Dwie osoby chciałyby zmiany. Dziewczyna sygnalizuje potrzebę większej ilości zajęć, chłopak natomiast chciałby zmienić zawód i miejsce praktyk.



Wykres 6. Chęć zmiany

Jaka atmosfera panowała podczas praktyk zawodowych?

Wszyscy uczestnicy stwierdzili, że podczas praktyk panowała dobra atmosfera.



Wykres 7. Atmosfera panująca podczas praktyk

Wymień trzy (lub więcej) umiejętności, które zdobyłaś/leś podczas praktyk?

Odpowiedzi nie udzieliły dwie dziewczyny i dwóch chłopców. Dziewczęta, które odpowiedziały, skupiły się na umiejętnościach zawodowych, wymieniając następujące: modelowanie (2), nakręcanie włosów na wałki (2), robienie fal (2), obcinanie (1). Chłopcy oprócz umiejętności zawodowych charakterystycznych dla określonej profesji wymieniali jeszcze te, które związane były z rozwojem osobistym i cechami charakteru, takie jak: cierpliwość, współpraca, dokładność, uczynność, pracowitość.

Poniżej prezentuje się zebrane umiejętności wskazane przez chłopców, z podziałem na zawody:

- stolarz: rozróżnianie rodzaju drewna, obróbka i cięcie; cierpliwość i współpraca;
- mechanik: przegląd samochodów (2), obsługa maszyn, wymiana części, wymiana oleju;
- cukiernik: szprycowanie (2); pieczenie, wykańczanie, krojenie ciast, nabijanie kasztanków; składanie ciast-miodownik, robienie ciasteczek (2) np. baetek i bitek, dokładność, uczynność, pracowitość.

Jak opisałabyś/opisałbyś siebie jako pracownika?

Na to pytanie nie odpowiedziały trzy osoby, jedna dziewczyna i dwóch chłopców. Dwie dziewczyny opisały siebie jako pracownika, używając określenia "bardzo dobrze" i nie wyjaśniając tego, co miały na myśli. Trzecia określiła siebie jako pracownika zaangażowanego, pisząc: "bardzo się starałam". Chłopcy widzą w sobie pracownika, który jest: zaangażowany, ambitny, stawiający nowe cele, cierpliwy, odpowiedzialny, solidny, rzetelny, z trudnościami w komunikacji międzyludzkiej. Czterech z nich opisał siebie: „dobrze” (4).

Jakie dostrzegasz korzyści wynikające z tytułu uczestniczenia w praktykach (co z nich wynika dla Ciebie)?

Na to pytanie nie odpowiedziała żadna z dziewcząt. Z kolei w grupie chłopców na pytanie to nie odpowiedziało czterech z nich. Pozostałych sześciu chłopców widzi różnorodne korzyści. Po pierwsze: „zarobek” (3), po drugie: „przyuczenie się do zawodu” (2) i łatwiejszy start szkolny (2). Dzięki praktykom - jak piszą - wzrosła ich „świadomość bycia pracowitym”. Uczestnictwo w praktykach sprawiło, że mieli "urozmaicony czas".

Czy odpowiadał Ci sposób przekazywania przez pracodawcę wiedzy i zdobywania umiejętności zawodowych?

Odpowiedzi nie udzieliła jedna dziewczyna. Dwie z dziewcząt były zadowolone z formy przekazu. Jedna z nich podała uzasadnienie: „ponieważ robił to dokładnie i z cierpliwością”. Trzecia z dziewcząt nie była zadowolona ze sposobu przekazywania jej wiedzy. Jako przyczynę podała: "bo prawie z szefową nie rozmawiałam". Chłopcy nie mieli zastrzeżeń do sposobu przekazywania im wiedzy i kształtowania umiejętności. Podkreślali, że pracodawcy robią to w sposób prosty (3), zrozumiały (3) i bez pośpiechu.

Płeć	Tak	Nie
K (4)	2	1
M (10)	9	0

Tabela 4. Zadowolenie ze sposobu przekazywania wiedzy i umiejętności

Czy podczas praktyk potrzebowałeś/łaś pomocy?

Jedna z dziewcząt potrzebowała pomocy w zakresie „tłumaczenia” i zazwyczaj nikt jej w tym nie pomagał. Czterech chłopców podało, że potrzebowało pomocy. Trzech w zakresie "instruktarzu"(3), jeden "w przeglądach". Pomocy udzielał im pracownik (3).

Płeć	Tak	Nie	BO
K (4)	1	2	1
M (10)	4	6	0

Tabela 5. Potrzeba uzyskania pomocy

Czy podczas praktyk pracodawca wyrażał swoją opinię na temat Twojej pracy?

Jedna z badanych nie udzieliła odpowiedzi. Dwie dziewczyny napisały, iż pracodawca nie wyrażał opinii na temat ich pracy. Trzecia z dziewcząt usłyszała na swój temat niepocholebną opinię, dotyczącą jej umiejętności zawodowych. Cytuje: "że nie nadaję się do pracy fryzjerki".

Płeć	Tak	Nie	BO
K (4)	1	2	1
M (10)	5	4	1

Tabela 6. Udzielanie opinii o pracy praktykantów

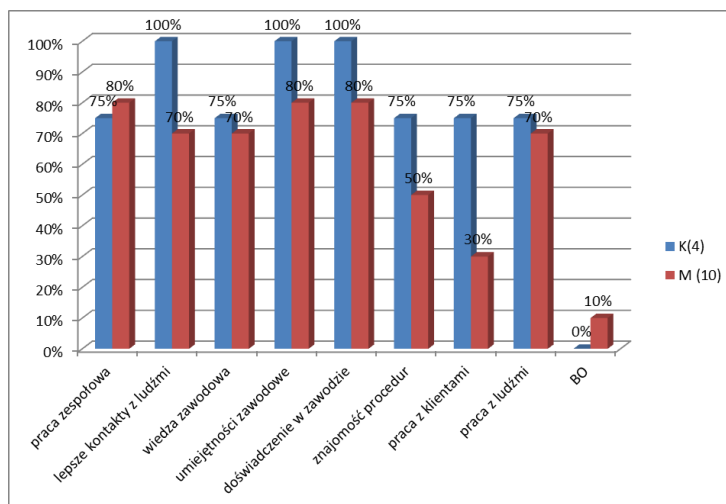
Czy w Twoim odczuciu pomagało Ci to w pracy?

W odczuciu trzech dziewcząt, które udzieliły na to pytanie odpowiedzi, zarówno brak opinii na temat ich pracy (2), jak i wyrażanie opinii negatywnej (1) nie pomagało im w pracy. Chłopcy mieli zróżnicowane zdanie co do braku opinii na temat ich pracy. Dwaj uważali, że to im nie pomaga w pracy (2), kolejni dwaj, że dzięki temu jest "niewielka kontrola" i " miałem luz". Ci, którzy wskazali, że pracodawca wyrażał opinie na temat ich pracy, uważali, że to im pomagało (3) w zdobyciu wiedzy, a także odczuwali satysfakcję i przyjemność. Zapewne były to opinie pozytywne.

Jakie umiejętności zdobyte podczas praktyki są dla Ciebie szczególnie ważne z punktu widzenia przyszłej kariery zawodowej?

Dla dziewcząt szczególnie ważne (100% na nie wskazało) okazały się te umiejętności, które pozwalają na lepsze kontakty z ludźmi, są związane z przyuczonym zawodem (określone w ankiecie jako umiejętności zawodowe) oraz dają doświadczenie zawodowe. Następne w rankingu (75% wyborów) są: praca zespołowa, wiedza zawodowa, praca z klientami, praca z ludźmi oraz znajomość procedur.

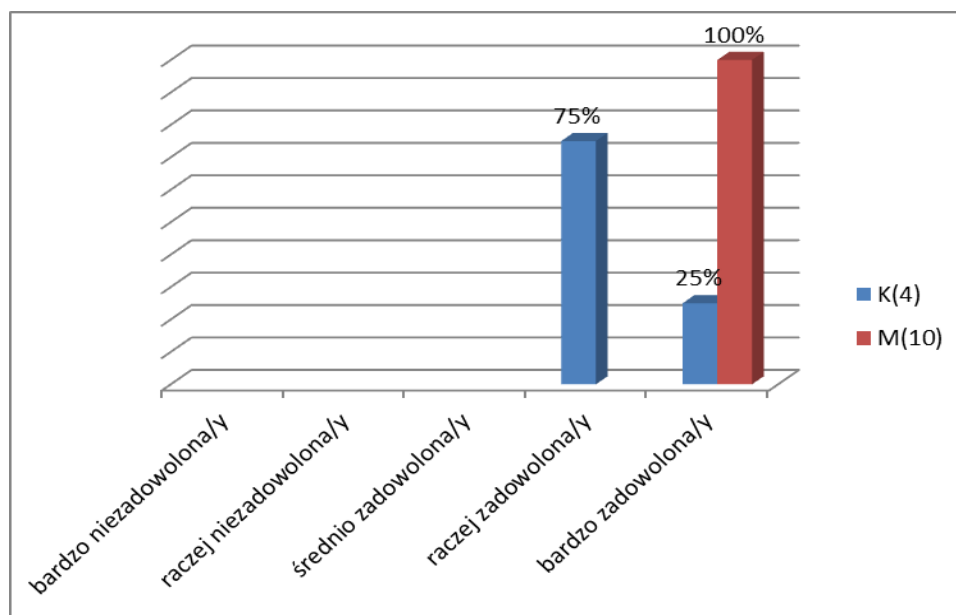
Odpowiedzi chłopców różnią się nieco od odpowiedzi dziewcząt. Dla nich najważniejsza jest praca zespołowa, umiejętności zawodowe i doświadczenie w zawodzie (80 % respondentów je wybrało). Kolejne co do ważności umiejętności (70% wyborów) to: praca z ludźmi, wiedza zawodowa oraz te umiejętności, które pozwalają na lepsze kontakty z ludźmi. Połowa chłopców uważa, że ważna jest znajomość procedur, a tylko 30%, że praca z klientami. Ma to zapewne związek z przyuczonym zawodem.



Wykres 8. Wartość zdobytych umiejętności

Określ swoje zadowolenie z tytułu uczestnictwa w praktykach w skali od 1 do 5.

Wszyscy chłopcy byli **bardzo zadowoleni** z praktyk. Tylko jedna spośród dziewcząt wykazała się podobnym entuzjazmem, podczas gdy trzy pozostałe stwierdziły, że były **raczej zadowolone** z uczestnictwa w nich.



Wykres 9. Stopień zadowolenia z praktyk

Czy zamierzasz uczyć się dalej w tym zawodzie, w którym odbywałaś/ leś praktyki?

Trzy spośród czterech odbywających praktyki dziewcząt, chce kontynuować naukę w tym zawodzie. Jedna uzasadnia swoją deklarację tym, że już się czegoś nauczyła. Ta, która nie chce uczyć się zawodu dalej, jako powód podaje brak cierpliwości.

Sześciu chłopców chce uczyć się poznanego zawodu, podając jako uzasadnienie to, że "zawód się spodobał" (3), jest zgodny z zainteresowaniami, a praktykant posiadał już "umiejętność pracy w tym zawodzie". Czterech chłopców, którzy nie zamierzają kontynuować nauki w zawodzie, uzasadnia to wyborem szkoły o innym profilu, brakiem chęci, innymi planami.

Płeć	Tak	Nie
K (4)	3	1
M (10)	6	4

Tabela 7. Chęć kontynuacji nauki w przyuczonym zawodzie

Gdybyś miał/ a taką możliwość, czy chciałabyś/ chciałbyś być zatrudniony przez swojego obecnego pracodawcę?

Trzy dziewczęta chciałyby być zatrudnione przez obecnego pracodawcę, bo znają jego wymagania (1). Jedna z dziewcząt nie, ponieważ ma z nim zły kontakt. Siedmiu chłopców chciałoby być zatrudnionych przez obecnego pracodawcę, ponieważ znają pracodawcę i zakład, mają dobry kontakt z pracodawcą, z powodu dobrej atmosfery i znajomości pracowników. Ci, którzy nie chcieliby (są to trzy osoby), jako powód podają odległość od domu oraz odmienne preferencje zawodowe.

Płeć	Tak	Nie
K (4)	3	1
M (10)	7	3

Tabela 8. Chęć zatrudnienia u obecnego pracodawcy

Czy rozmawiałaś / rozmawiałeś z pracodawcą na temat swojej przyszłości zawodowej w jego firmie?

Połowa dziewcząt rozmawiała z pracodawcami o przyszłości w ich firmie. Jedna z tych, które nie rozmawiała, uzasadnia to "brakiem okazji". Czterech chłopców rozmawiało z pracodawcami dlatego, że "pracodawca sam o to zapytał", „z ciekawości”, rozmawiali o wolnych etatach. Sześciu z nich nie podjęło takiej rozmowy z powodu "braku czasu", nie mieli chęci (2) oraz "odległości zakładu od miejsca zamieszkania".

Płeć	Tak	Nie
K (4)	2	2
M (10)	4	6

Tabela 9. Rozmowa nt. przyszłości zawodowej w firmie

Czy gdyby Twój pracodawca zaproponował Ci zatrudnienie, skorzystałabyś/ skorzystałbyś z tej propozycji?

Propozycje pracy przyjęłyby trzy dziewczyny, bo odpowiada im atmosfera (1). Jedna nie, ale nie podaje uzasadnienia. Połowa chłopców zatrudniłaby się u obecnego pracodawcy, gdyż: zadowoleni są z miejsca pracy, przyzwyczaili się, a także ze względu na "zarobek". Pięciu pozostałych nie. Powody, które wymieniają, to: odległość od domu (2), brak chęci.

Płeć	Tak	Nie
K (4)	3	1
M (10)	5	5

Tabela 10. Przyjęcie oferty pracy od obecnego pracodawcy

Czy podjęłabyś/podjąłbyś jeszcze raz praktykę u tego samego pracodawcy?

Na to pytanie twierdząco odpowiadały trzy dziewczyny i pięciu chłopców. Nie chciałyby praktykować trzech chłopców i jedna dziewczyna. Chłopcy wyrażali taką chęć, ponieważ są zadowoleni z miejsca pracy, z praktyk oraz „pracodawca jest dobry” (2). Dziewczęta cenią sobie dobrą atmosferę i kontakt z pracodawcą. Dwóch chłopców decyduje o tym, że nie chcieliby praktyk mieć u tego samego pracodawcy, uzasadnia odległością od domu, trudnościami w pracy.

Płeć	Tak	Nie	BO
K (4)	3	1	0
M (10)	5	3	2

Tabela 11. Chęć odbywania praktyk u tego samego pracodawcy

Czy podjęłabyś/ podjąłbyś dalszą naukę i praktykę w tym samym zawodzie?

Trzy dziewczyny chcą podjąć naukę w przyuczonym zawodzie, jedna nie, ponieważ już się tym znudziła, ale próbowałaby swoich sił w zawodzie cukiernika. Dwóch chłopców zmieniło zdanie i nie deklaruje już chęci nauki w tym samym zawodzie, wybierając opcję brak odpowiedzi. Czterech trwa

przy swojej decyzji, chcąc się uczyć, bo jest to zgodne z ich zainteresowaniami (2). Czterej, którzy nie chcą, uzasadniają to innymi planami (2), chęcią podjęcia praktyki w innym zawodzie (sprzedawca), innymi planami edukacyjnymi.

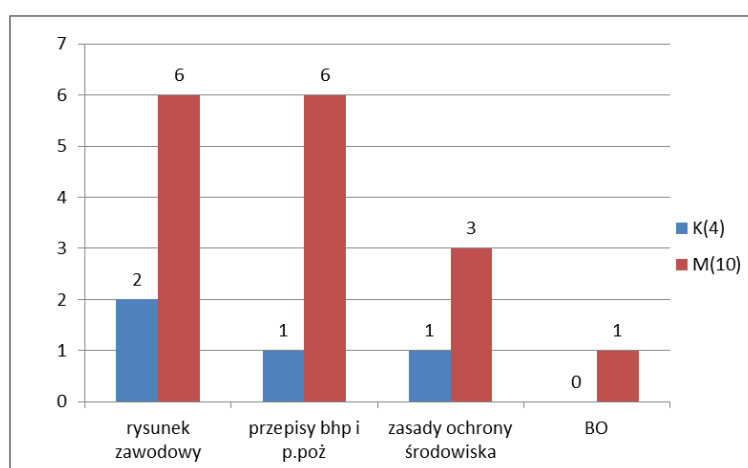
Płeć	Tak	Nie	BO
K (4)	3	1	0
M (10)	4	4	2

Tabela 12. Nauka i praktyka w obecnym zawodzie

Część B

Które z treści szkolenia zawodowego realizowane w MOS przydały Ci się w trakcie praktyk?

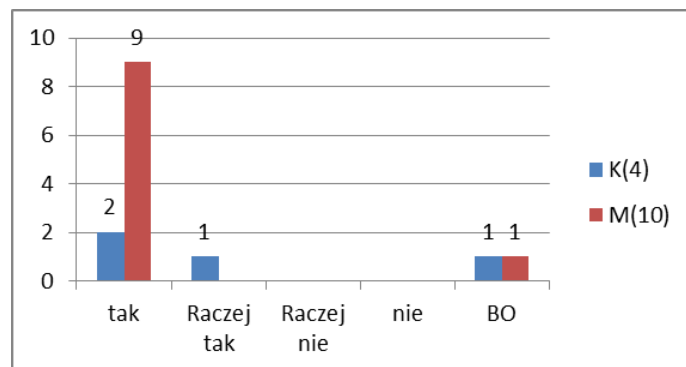
Wiedza teoretyczna z zakresu szkolenia zawodowego, której uczyli się w MOS, przydała się im podczas praktyk, szczególnie z zakresu rysunku zawodowego (skorzystało z niej 8 osób) i przepisów BHP i p.poż. (7 osób). Cztery osoby wykorzystały wiedzę z zakresu zasad ochrony środowiska.



Wykres 10. Wykorzystanie przyswajanej teorii, podczas odbywanych praktyk

Czy szkolenie zawodowe odbywane w MOS spełniło Twoje oczekiwania?

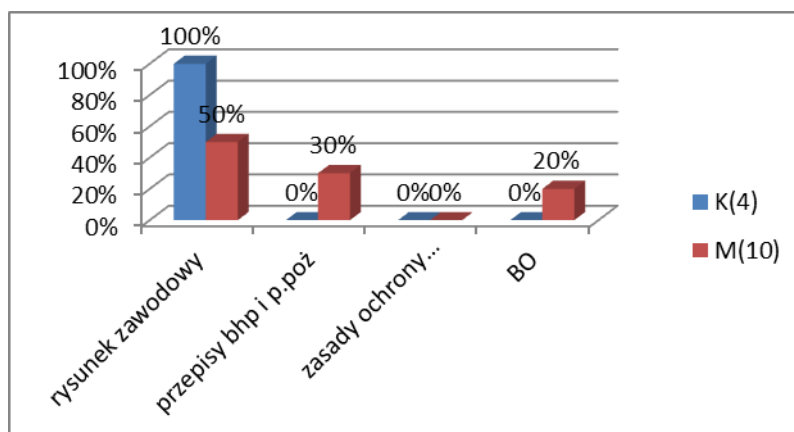
Jedna z dziewcząt i jeden chłopiec nie udzielili odpowiedzi. Dwie dziewczyny i pozostali (9) chłopcy byli zadowoleni ze szkoleń zawodowych odbywanych w MOS. Jedna respondentka odpowiedziała: *raczej tak*. Czterech chłopców uzasadniło swoją ocenę, wskazując na: poszerzenie wiedzy (2), chęć nauki, dobre prowadzenie.



Wykres 11. Zadowolenie ze szkoleń zawodowych w MOS

Z którymi treściami miałaś/leś najwięcej kłopotu?

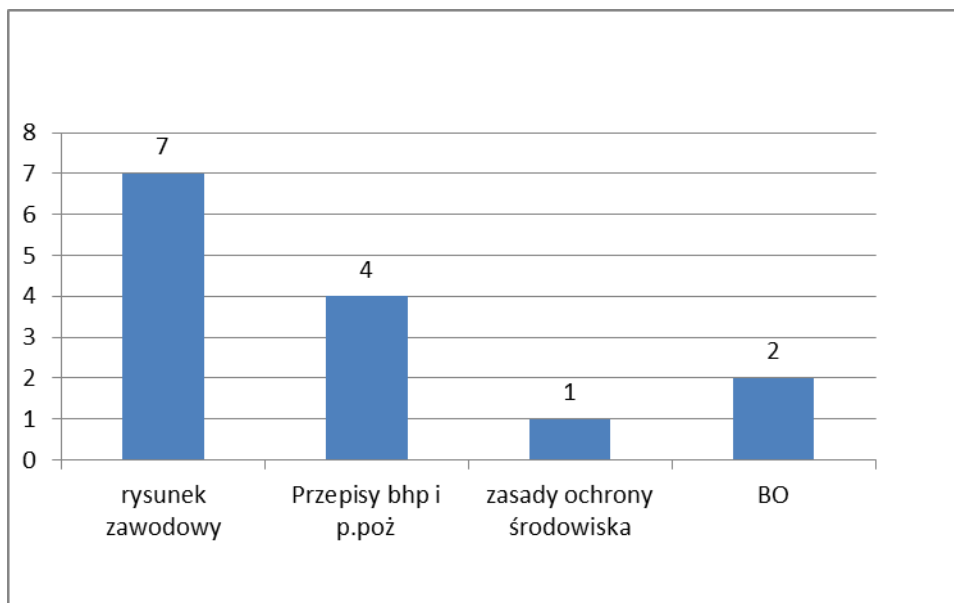
Wszystkie dziewczęta (100%) wskazały, że najwięcej kłopotów przysparzał im rysunek zawodowy, pozostałe treści nie. Chłopcy również mieli kłopoty z rysunkiem (50%), wskazując na: trudności w dokładnym ich wykonaniu (2) i brak umiejętności rysowania. Mniej trudności sygnalizowali w przyswajaniu wiedzy z zakresu BHP i p.poż (30%). Dwóch z nich nie udzieliło żadnej odpowiedzi.



Wykres 12. Treści sprawiające trudności

Których treści powinno być więcej?

Mimo że respondenci mieli najwięcej trudności z rysunkiem zawodowym, to właśnie tych zajęć połowa z nich życzyłaby sobie więcej. Czterech chciałoby poznać lepiej przepisy, a jedna osoba zasady ochrony środowiska.



Wykres 13. Zapotrzebowanie na rodzaj zajęć

	Rysunek zawodowy	Przepisy bhp i P.poż.	Zasady ochrony środowiska	BO
K (4)	1	2	1	0
M (10)	6	2	0	2

Tabela 13. Wybór treści z podziałem na chłopców i dziewczęta

Jaką wartość ma dla Ciebie praca?

Praca według jednej z dziewcząt, która udzieliła odpowiedzi, daje możliwość osiągnięcia sukcesu. Według chłopców praca stanowi sama w sobie "dużą wartość" (4), daje bezpieczeństwo finansowe (2), samodzielność (1), możliwość współpracy (1). Trzech nie udzieliło odpowiedzi.

Czego byś potrzebował/a, aby zdobyć w przyszłości upragniony zawód, jaki?

Żadna z dziewcząt nie udzieliła odpowiedzi. Chłopcy do zdobycia upragnionego zawodu potrzebują: wykształcenia (2), pieniędzy (2), sprzętu (2), ukończenia szkoły zawodowej, możliwości, szczęścia.

Co jest Ci potrzebne do Twojego rozwoju, jako przyszłego pracownika?

Trzy dziewczyny nie odpowiadały na to pytanie. Jedna z nich stwierdziła, że jeszcze nie wie. Chłopcy potrzebują: praktyki (2), pieniędzy (2), wiedzy (2) nauki. Jeden nie potrzebuje "niczego". Czterech z nich nie udzieliło odpowiedzi (BO-4).

3.1.2. Podsumowanie wyników ankiety OPiSZ

Oferta programu szkolenia zawodowego, na który składały się praktyki oraz zajęcia teoretyczne realizowane w MOS, spełniły oczekiwania 90 % chłopców i 50% dziewcząt. Pozostali respondenci

stwierdzili: raczej tak. Innych odpowiedzi nie udzielono. Z praktyk bardzo zadowolonych było 75% uczestników, raczej zadowolonych 25%. Program rozwinął ich zainteresowania zawodowe, ponieważ 71% respondentów chce uczyć się dalej w zawodzie, w którym odbywała praktykę. Współpraca z pracodawcami, zdaniem praktykantów, układała się dobrze, tylko jedna z uczestniczek, nie potrafiła porozumieć się ze swoją pracodawczynią. Wszyscy wychowankowie wskazywali, że podczas praktyk panowała dobra atmosfera. Zadowoleni byli również ze sposobu przekazywania wiedzy oraz umiejętności. Aż 71% ankietowanych deklaruje, że chciałoby być zatrudnionych przez swojego pracodawcę, podając, że mają z nim dobry kontakt oraz z powodu dobrej atmosfery pracy. Zarówno chłopcy, jak i dziewczęta wskazują na szereg umiejętności zawodowych, które opanowali podczas praktyk, charakterystycznych dla określonego zawodu (np. modelowanie włosów, obróbka drewna, wymiana części, robienie ciastek itp.) oraz niezbędnych do dobrego funkcjonowania społecznego, jak: umiejętność współpracy w zespole. Uczestnicy badania zdają sobie również sprawę, że dzięki szkoleniu zawodowemu posiadli takie umiejętności, które są ważne z punktu widzenia kariery zawodowej, na przykład: umiejętność kontaktu z ludźmi, doświadczenie zawodowe, umiejętności zawodowe wyżej wymienione, praca zespołowa oraz wiedza zawodowa. Mają także świadomość swoich potrzeb zawodowych, z których najważniejsze to wykształcenie, wiedza, praktyka, pieniądze, sprzęt, nauka i ukończenie szkoły. Praca dla nich jest wartością samą w sobie i daje następujące możliwości: osiągnięcia sukcesu, poczucie bezpieczeństwa finansowego, samodzielność oraz możliwość współpracy.

3.1.3. Analiza Ankiety (OPPiP)

Ankieta Ocena Przebiegu Praktyki i Praktykantów (OPPiP) skierowana była do 7 pracodawców. Jej celem było poznanie ich opinii na temat praktykantów (wywodzących się spośród podopiecznych MOS), ich pracy oraz współpracy z MOS.

Czy mieli już Państwo praktykantów, wywodzących się spośród wychowanków MOS?

Żaden z pracodawców nie miał wcześniej praktykantów, którzy byliby podopiecznymi Młodzieżowego Ośrodka Socjoterapii.

Pracodawca	Tak	Nie
Fryzjer	0	2
Stolarz	0	1
Cukiernik/piekarz	0	2
Mechanik	0	1
Monter	0	1

Tabela 14. Doświadczenia w pracy z podopiecznymi MOS

Czy wychowankowie MOS w Państwa opinii sprawdzili się jako praktykanci?

Wszyscy pracodawcy potwierdzili, że wychowankowie MOS sprawdzili się jako praktykanci. Zdaniem pracodawców praktykanci byli: obowiązkowi (4), sumienni (2), zainteresowani nauką (2), pracowici (2), pilni, chętni do współpracy, zdyscyplinowani, zachowywali się jak pozostali uczniowie.

Pracodawca	tak	nie
Fryzjer	2	0
Stolarz	1	0
Cukiernik	2	0
Mechanik	1	0
Monter	1	0

Tabela 15. Podopieczni MOS jako praktykanci

Czy są Państwo zainteresowani dalszą współpracą z Młodzieżowym Ośrodkiem Socjoterapii w Ustce w zakresie pozyskiwania praktykantów?

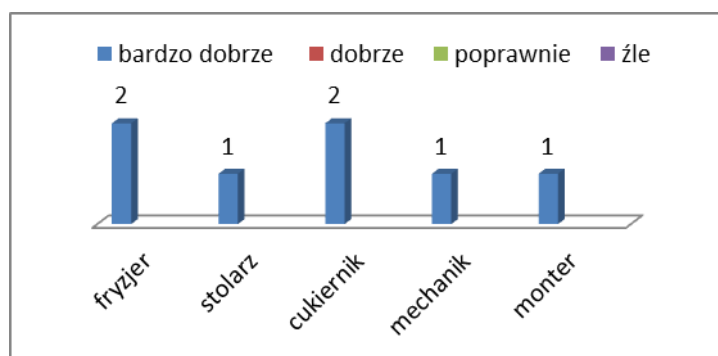
Ankietowani pracodawcy są zainteresowani dalszą współpracą z MOS w zakresie pozyskiwania praktykantów. W uzasadnieniu podali, że: "praktykanci z MOS sprawdzili się", "młodzież pomocna w pracy (2)", "widać, że im zależy na nauce". Pracodawcy mają "chęć pomocy w dokształcaniu młodych ludzi" (2), lubią pracę z młodzieżą, mają "chęć przekazania doświadczenia zawodowego (1). Udział w „Programie MOS-t”, to była także "pomoc finansowa dla pracodawcy".

Dlaczego zdecydowali się Państwo wziąć udział w „Programie MOS-t w przyszłość” i prowadzić praktyki?

Pracodawcy podawali różne motywy leżące u podstaw decyzji o włączeniu się w realizację „Programu MOS-t”. Trzech z nich uwzględniło pobudki materialne - "dofinansowanie i dodatkowa forma zarobienia pieniędzy" (3), ponieważ zostali namówieni "przez Izbę". Inne motywy to posiadanie przez nich dużego doświadczenia zawodowego oraz "ze względu na doświadczenie w kształceniu uczniów".

Jak układała się Państwu współpraca z Młodzieżowym Ośrodkiem Socjoterapii w Ustce w zakresie realizacji praktyk?

Według wszystkich pracodawców współpraca z MOS układała się bardzo dobrze (1). Pracodawcy mieli dobry kontakt z wychowawcami i opiekunem praktyk (3). Łączył ich wspólny cel, tj. dobro wychowanków, mogli wymieniać się informacjami.



Wykres 14. Ocena współpracy z MOS

Czy podczas praktyk wychowankowie MOS sprawiali jakiegolwiek trudności, kłopoty?

Zdaniem wszystkich pracodawców wychowankowie MOS nie sprawiali jakiegolwiek trudności czy kłopotów podczas praktyk.

Jaka atmosfera panowała podczas praktyk zawodowych?

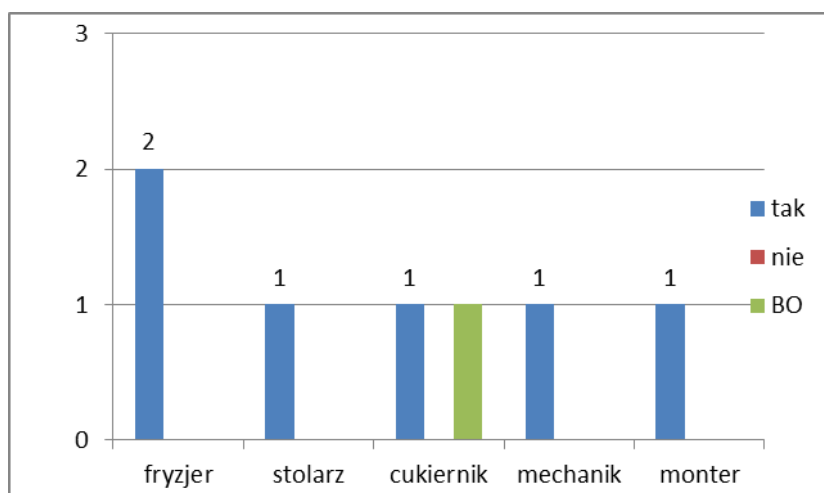
Wszyscy pracodawcy stwierdzili, że podczas praktyk panowała dobra atmosfera.

	dobra	zła
Fryzjer	2	0
Stolarz	1	0
Cukiernik	2	0
Mechanik	1	0
Monter	1	0

Tabela 16. Atmosfera panująca podczas praktyk

Czy przedstawiliście Państwo praktykantowi zadania związane z praktykami i zdobywanym zawodem?

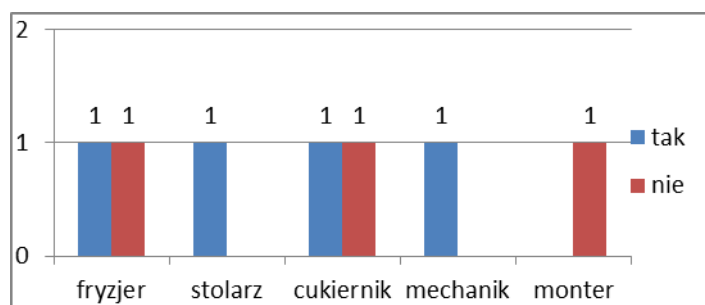
Jeden z pracodawców nie udzielił odpowiedzi, pozostali odpowiedzieli, że zapoznali praktykantów z zadaniami.



Wykres 15. Przedstawienie zadań praktykantom

Czy praktykanci podczas praktyk potrzebowali jakiejś specjalnej pomocy?

Czterech pracodawców stwierdziło, że praktykanci potrzebowali pomocy. Dwóch z nich napisało, że była to pomoc "merytoryczna" udzielana "tylko w zakresie wykonywanych czynności". Dwóch napisało, że miała ona charakter "wsparcia psychicznego" i "w zakresie przygotowania do życia na własny rachunek". Pomocy tej udzielali: majstrowie i czeladnicy oraz szef serwisu i mechanicy. Trzech pracodawców uznało, że praktykanci nie potrzebowali specjalnej pomocy.



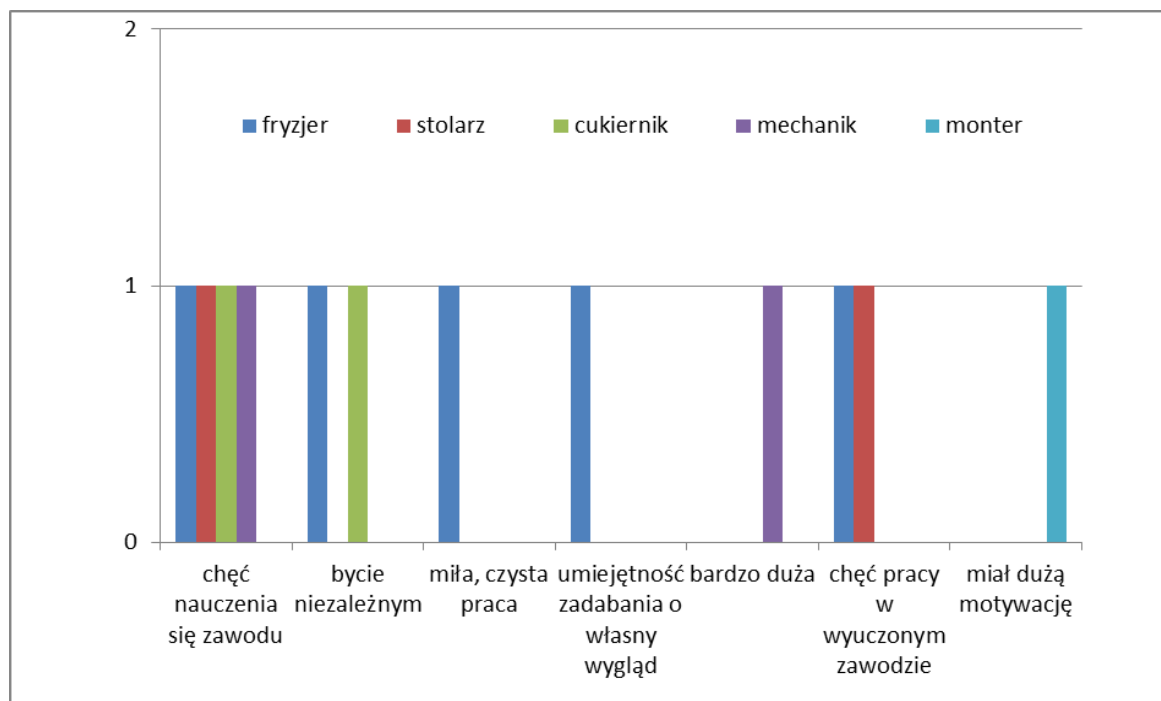
Wykres 16. Potrzeba specjalnej pomocy

Jaka była motywacja wychowanków MOS do uczenia się zawodu?

Pracodawcy wskazywali na różne (ich zdaniem) motywy podjęcia praktyk przez wychowanków MOS. Czterech z nich uważało, że motywem może być chęć nauczenia się zawodu (4). Dwóch pracodawców podało, jako motyw "chęć pracy w wyuczonym zawodzie" oraz "uzyskanie niezależności". Niektórzy pracodawcy dopatrywali się motywów w tym, że ich zdaniem praca w tym zawodzie daje możliwość kształtowania "umiejętności zadbania o siebie" oraz, że sama praca jest "miła i czysta".

Ponieważ pytanie okazało się być nieprecyzyjne, jedna z odpowiedzi brzmiała "bardzo duża", inna " miał dużą motywację". Prawdopodobnie pracodawcom chodziło o zaangażowanie, które może być przejawem motywacji.

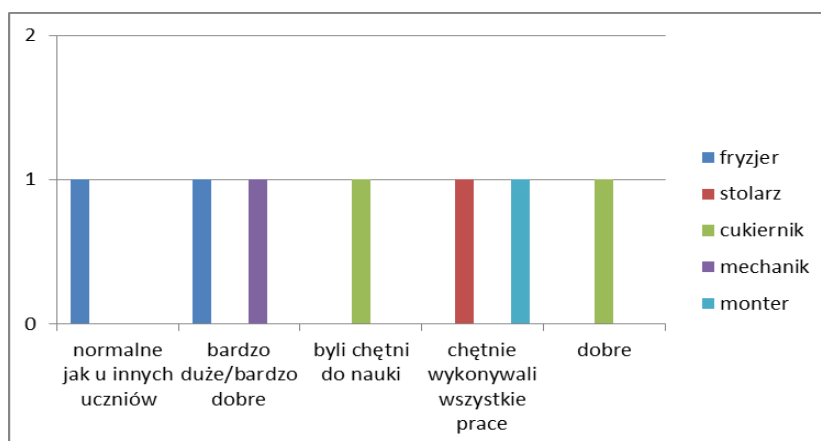
Jeden z cukierników nie udzielił odpowiedzi (nie został uwzględniony na wykresie).



Wykres 17. Motywacja do podjęcia praktyk

Jakie było zaangażowanie praktykantów w pracę i czynności zawodowe?

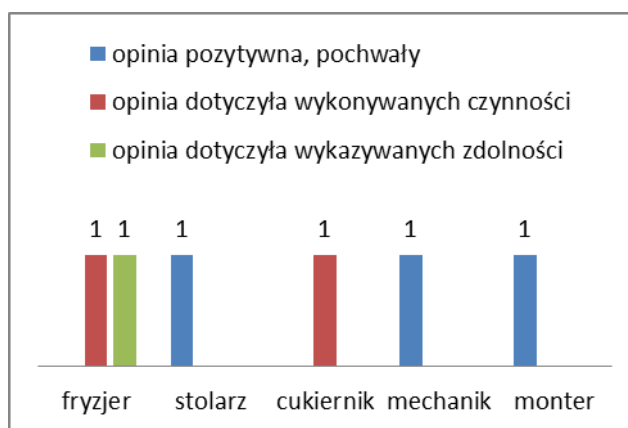
Wszyscy pracodawcy odpowiedzieli na to pytanie. Ich zdaniem praktykanci wykazywali bardzo duże zaangażowanie (2), chętnie wykonywali wszystkie prace (1) i byli chętni do nauki (1). Jeden z respondentów określił zaangażowanie jako "dobre", inny jako "normalne, jak u wszystkich uczniów".



Wykres 18. Zaangażowanie praktykantów

Czy podczas praktyk wyrażaliście Państwo swoją opinię na temat pracy, zachowania praktykanta?

Sześciu ankietowanych wyrażało swoją opinię na temat pracy, zachowania praktykanta, jeden z respondentów pisze, że nie wyrażał opinii. Wyrażane opinie były pozytywne, zaś pochwały (3) dotyczyły wykonywanych czynności, predyspozycji do zawodu i związanych z nim zdolności.



Wykres 19. Wyrażanie opinii o zachowaniu i pracy praktykanta

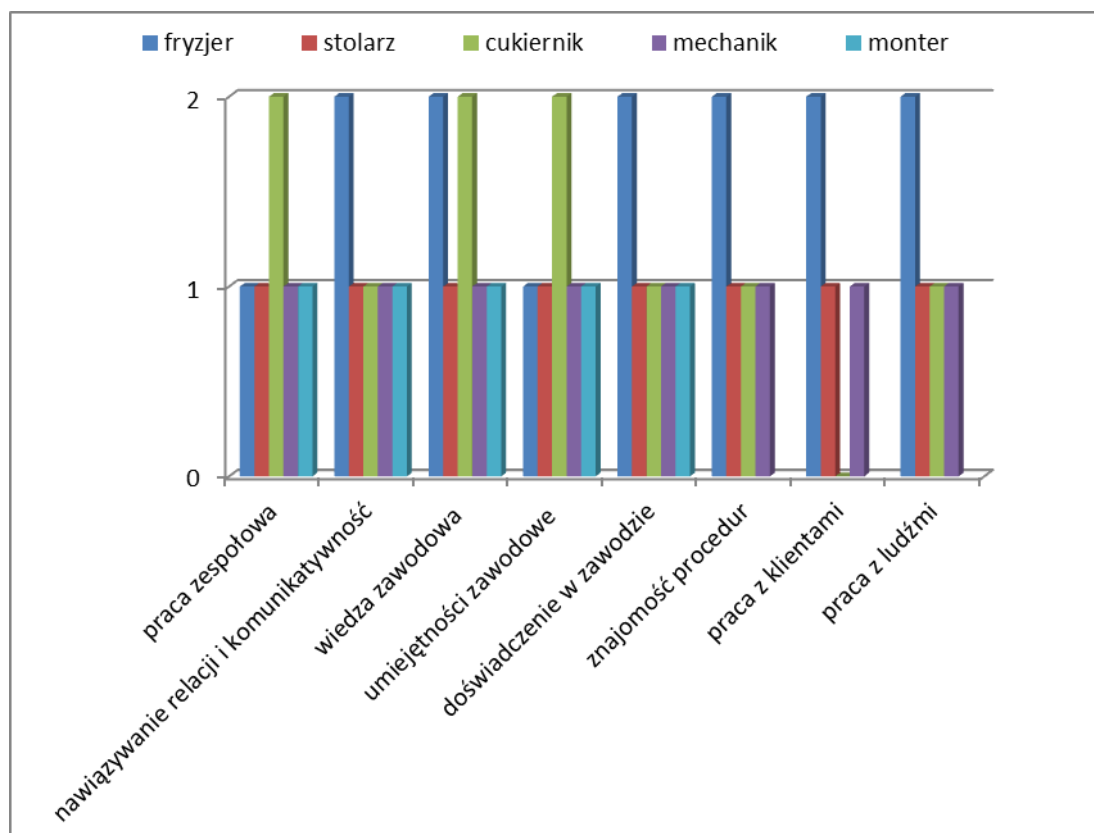
Czy w państwa odczuciu pomagało im to w pracy i nauce zawodu?

Zdaniem pracodawców, którzy odpowiedzieli na to pytanie (6 osób), udzielanie opinii pomaga praktykantom w pracy, ponieważ: motywuje i przygotowuje ich do pracy w zawodzie, praktykant dzięki nim "nabiera chęci do pracy", uczy wiary we własne siły i możliwości, uczy samodzielności, a wyrażane opinie "dowartościowywały praktykantów".

Jakie umiejętności i wiedza zdobywane podczas praktyki są z Państwa doświadczenia szczególnie ważne z punktu widzenia Waszego zawodu?

Wszyscy pracodawcy (7 osób) uznali, że wiedza zawodowa jest najważniejsza. Mechanik, stolarz i jeden z fryzjerów wszystkie umiejętności uznali za jednakowo ważne. Żaden z przedstawicieli reprezentujących zawód cukiernika oraz monter nie uznali za szczególnie istotną umiejętność pracy z klientami. Prawdopodobnie ma to związek z tym, że kontakt z klientami w ich zawodzie jest ograniczony. Uważali natomiast, że praca zespołowa, wiedza i umiejętności zawodowe są dla nich najważniejsze. Jeden respondent reprezentujący fryzjerów nie wybrał pracy w zespole i umiejętności zawodowych jako umiejętności szczególnie ważnych. Obaj przedstawiciele tego zawodu uznali

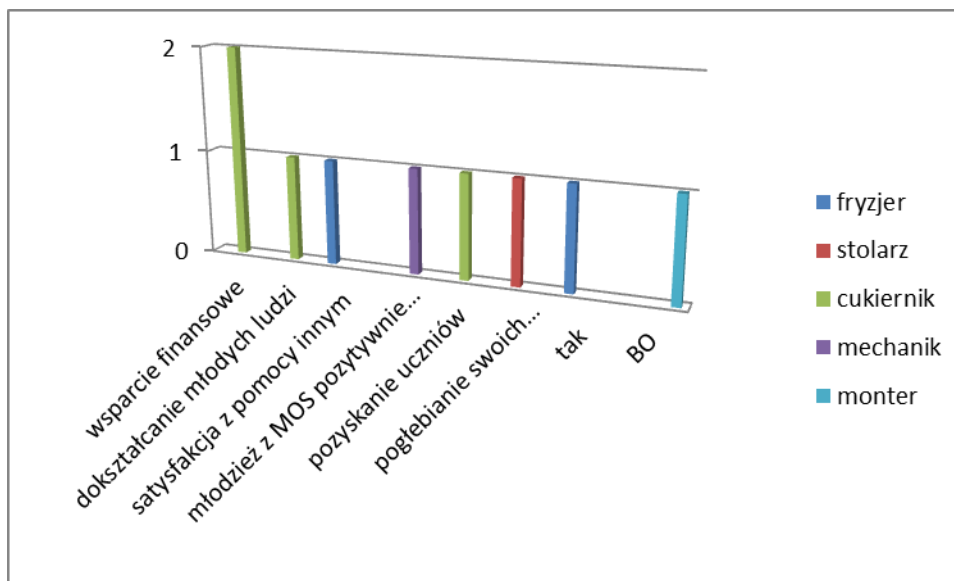
natomiast, że umiejętności: nawiązywania relacji, pracy z klientami, pracy z ludźmi obok wiedzy zawodowej, doświadczenia w zawodzie i znajomości procedur są szczególnie ważne.



Wykres 20. Szczególnie ważne umiejętności (z punktu widzenia pracodawcy)

Czy dostrzegacie Państwo dla siebie pozytywne następstwa z tytułu uczestnictwa w „Programie MOS-t w przyszłość”?

Jeden z pracodawców nie udzielił na to pytanie odpowiedzi, pozostali dostrzegali dla siebie pozytywne następstwa, będące wynikiem udziału w programie. Dwóch pracodawców wskazało na korzyści materialne związane z otrzymaniem dofinansowania (2). Pozostali pozytywy dostrzegali w "możliwości pogłębiania doświadczenia w szkoleniu innych" oraz "satysfakcji z pomocy i dokształcania młodych ludzi". Za pożądane następstwo pracodawcy uznali także szansę na "pozyskanie nowych uczniów". Jeden z respondentów dostrzegł pozytywny wpływ wychowanków MOS na innych praktykantów.



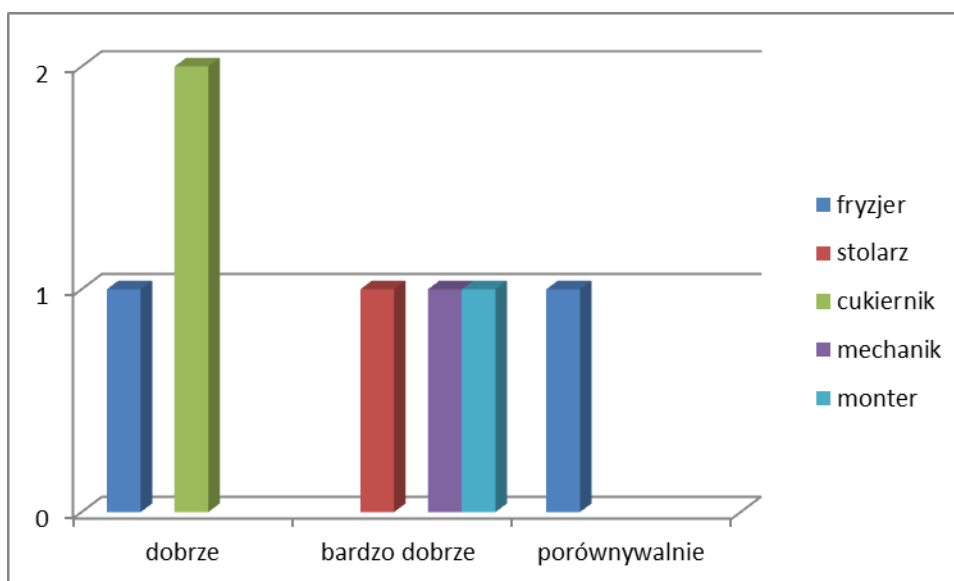
Wykres 21. Pozytywne następstwa udziału w „Programie MOS-t”

Określcie Państwo swoje zadowolenie z praktykantów w skali od 1 do 5.

Wszyscy ankietowani pracodawcy byli bardzo zadowoleni z praktykantów, wybierając ze skali ocenę 5.

Jak wychowankowie MOS wypadli na tle Państwa innych praktykantów?

Zdaniem pracodawców wychowankowie MOS wypadli na tle innych praktykantów: bardzo dobrze (3), dobrze (2), porównywalnie (2). Jeden z pracodawców podał uzasadnienie swojej oceny - "dobrze, porównując czas spędzony w zakładzie nie było widać różnicy". Wychowankowie MOS praktykowali od połowy stycznia 2012 r., a nie jak inni uczniowie od września 2011 r. Zatem wysoka ocena wynikająca z porównania jest docenieniem ich starań i pracy nad sobą.



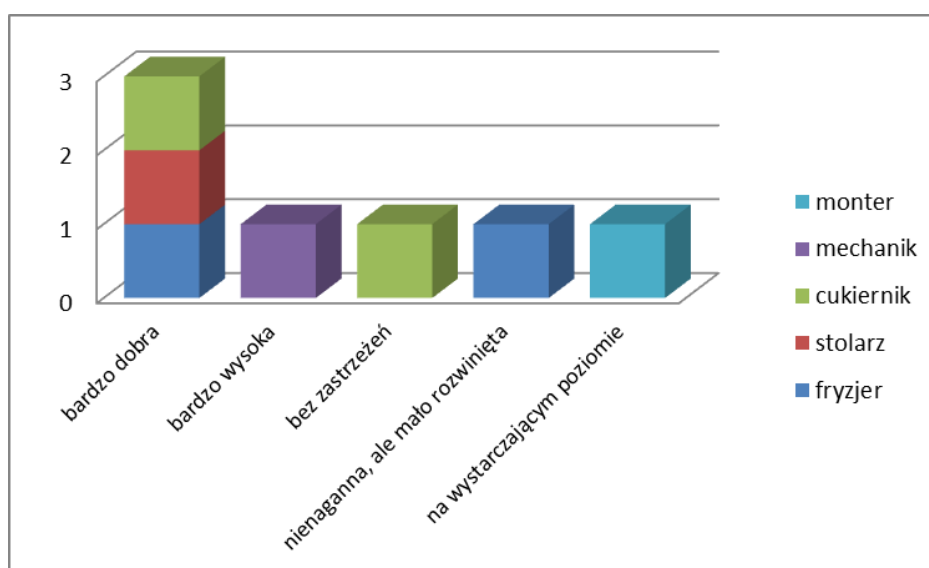
Wykres 22. Ocena podopiecznych MOS jako praktykantów na tle innych

Jak praktykanci reagowali na wydawane im polecenia i uwagi?

Zdaniem większości pracodawców praktykanci reagowali na wydawane im polecenia: pozytywnie (2), z uwagą, starając się unikać błędów, bez sprzeciwu wykonując polecenia (5). Jeden z pracodawców opisał reakcje na polecenia w następujący sposób: jedni ze spokojem, inni wybuchowo (1-fryzjer).

Jak oceniają Państwo kulturę osobistą wychowanków MOS?

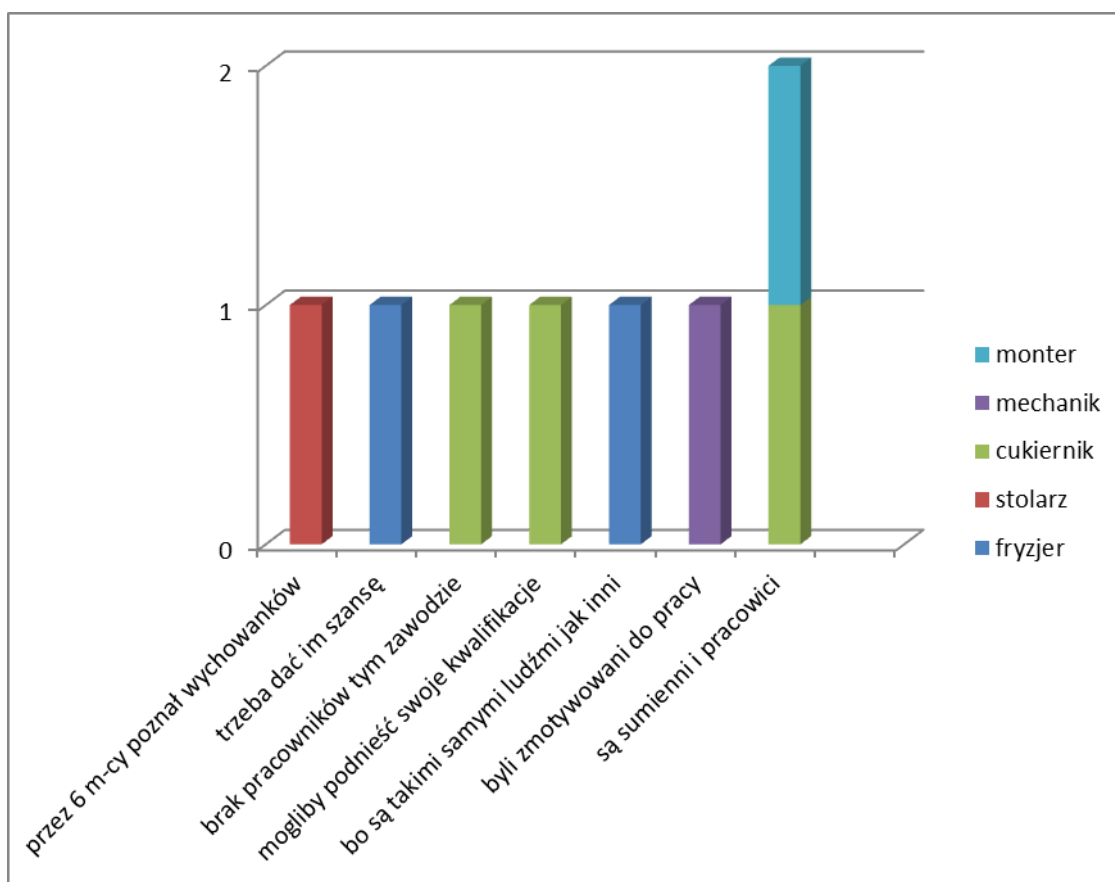
Pracodawcy wysoko ocenili kulturę osobistą wychowanków MOS. Pojawiły się określenia, że jest ona: bardzo dobra (3), bardzo wysoka (1). Jeden z pracodawców napisał: „nienaganna, ale mało rozwinięta”, inny określił, że jest: "na wystarczającym poziomie".



Wykres 23. Ocena kultury osobistej praktykantów

Gdybyście Państwo mieli taką możliwość, to czy zatrudnilibyście jako pracowników wychowanków MOS?

Wszyscy pracodawcy zatrudniliby u siebie wychowanków MOS. Pracodawcy w uzasadnieniu swojej decyzji podawali, że uczniowie są: sumienni i pracowici (2), mieli bowiem okazję poznać ich podczas praktyk. Zatrudnienie ich dałoby praktykantom możliwość zdobycia kwalifikacji. Zwrócili także uwagę na to, iż w ich zawodzie jest mało pracowników. Dwóch kolejnych pracodawców uważa, że podopiecznym MOS "trzeba dać szansę", "bo są takimi samymi ludźmi jak inni".



Wykres 24. Gotowość zatrudnienia praktykanta

Czy prowadziliście Państwo rozmowy na temat przyszłości zawodowej praktykanta w Państwa firmie?

Sześciu pracodawców podało, że prowadzili z praktykantami rozmowy na temat przyszłości zawodowej w ich firmie. Pracodawcy reprezentujący zawód cukiernika i fryzjera wskazywali na możliwość zatrudnienia i podnoszenia kwalifikacji w ich zakładzie pracy. Z wyjaśnień pozostałych ankietowanych wynika jednak, że rozmowy te dotyczyły raczej zaspokojenia ciekawości pracodawcy co do dalszych planów praktykanta (np.: czy będzie chciał uczyć się dalej w tym zawodzie) niż samej chęci zatrudnienia. Jeden pracodawca (monter) nie prowadził takiej rozmowy, ponieważ praktykant "nie będzie mieszkał w Słupsku".

3.1.4. Podsumowanie wyników ankiety OPPiP

Pracodawcy bardzo wysoko ocenili współpracę z Młodzieżowym Ośrodkiem Socjoterapii, podkreślając, że układała im się bardzo dobrze, ponieważ utrzymywany był bieżący kontakt z wychowawcami i opiekunem praktyk. Dlatego też nie dziwi fakt, że wszyscy są zainteresowani dalszą współpracą z MOS w zakresie pozyskiwania praktykantów. Wpływ na to miała również postawa samych uczestników programu oraz ich stosunek do pracy. Pracodawcy wysoko oceniali zaangażowanie praktykantów. Podkreślali oni ich mocne strony takie jak: chęć do nauki i wykonywania

wszystkich prac. Młodzież z MOS doceniona została także za kulturę osobistą, którą większość pracodawców oceniła jako bardzo dobrą i bardzo wysoką. Wszyscy z badanych zatrudniliby u siebie w zakładzie wychowanków MOS. Biorąc pod uwagę wyniki tej i poprzedniej ankiety, można zauważyć, że zarówno pracodawcy, jak i podopieczni MOS wkładali dużo wysiłku w utrzymywanie dobrych relacji. Przykładem mogą tu być sytuacje, które miały miejsce podczas tego pilotażu. Zawód, w którym przysposabiał się jeden z praktykantów, okazał się nie tym, który spełniałby jego oczekiwania. Druga sytuacja dotyczyła tego, że jedna z praktykantek, zdaniem pracodawcy, nie nadawała się do zawodu. Mimo tych przeciwności oboje uczestnicy szkolenia dotrwali do końca praktyk oraz zdali egzamin końcowy z wynikiem pozytywnym.

3.1.5. Prezentacja wyników badania - wywiad grupowy z uczestnikami

Aby uzyskać odpowiedź na kolejne pytania badawcze przeprowadzono wywiad grupowy z uczestnikami „Programu MOS-t”. W wywiadzie łącznie wzięło udział 15 osób. Poniżej prezentuje się omówione wyniki. W badaniach ankietowych nie zadano pytania, które postawiono podczas wywiadu grupowego:

Czy praktyki były dla ciebie ważne, jeśli tak, to dlaczego?

Podczas wywiadu fokusowego przeprowadzonego z uczestnikami „Programu MOS-t”, wszyscy podkreślali, że praktyki były dla nich bardzo ważne dlatego, że nie byli wówczas pod kontrolą swoich wychowawców z MOS i musieli sami odpowiadać za siebie i swoje zachowanie. Sprawiało to, że poczuli się odpowiedzialni. Mogli sami decydować o tym, jak postępować w różnych sytuacjach. Podkreślali również to, że postawa pracodawców i stosunek do nich powodował, że chcieli wypaść dobrze, sprawdzić się, toteż bez zbędnych dyskusji wykonywali wydawane polecenia. Wysoko cenili sobie możliwość zadawania pytań i to, że na ogół uzyskiwali na nie odpowiedź. Poza jedną osobą wszyscy mogliby odbywać praktyki u tych samych pracodawców jeszcze raz ("bo panowała tak dobra atmosfera"). Jeden z uczestników wywiadu powiedział: " To było samo życie, po prostu praca, a nie zabawa".

Inne z pytań brzmiało: Czy udział w praktykach i TAŻ miał wpływ na Twoje przekonania, poglądy i postawy?

Uczestnicy wywiadu powiedzieli, że praktyki uświadomiły im, czym jest praca („wysiłek”, „czas mija szybko jak się jest zaangażowanym”, „uczy współpracy”). Patrząc na pracodawców (i ich pracowników), mogli obserwować ich stosunek do pracy i obowiązków. Starali się zatem pracować sumiennie, dokładnie i z zapałem jak oni. Ponadto zdali sobie sprawę, ile satysfakcji może dać dobrze wykonywana praca, bo ich wtedy doceniano i chwalono. Dla kilku z praktykantów praktyki były potwierdzeniem tego, co chcą robić w przyszłości. Pozostałym uświadomiły, że muszą się jeszcze wiele uczyć, jeszcze innym, że muszą wybrać inny zawód.

Na pytanie: **Jaka atmosfera panowała podczas praktyk i czy tak było od początku?**

Młodzież odpowiedziała, że dobra. Jednakże najpierw odczuwali, że są poddawani "specjalnej obserwacji", w miarę upływu czasu, to się zmieniało. Z rozmów z innymi uczniami (spoza MOS) dowiedzieli się, że pracodawcy ostrzegali ich przed nimi. Wychowankowie MOS-u są pewni, że ich dobre zachowanie, zaangażowanie w pracę spowodowały, że wyraźnie poczuli zmianę nastawienia do siebie zarówno ze strony pracodawców, ich pracowników jak i innych uczniów.

Czy widzisz jakąś zmianę w swoim zachowaniu, która jest wynikiem udziału w praktykach i TAŻ?

Młodzież odpowiedziała, że dzięki pracy nauczyła się: cierpliwości, słuchania z uwagą poleceń, stosowania się do wskazówek, robienia, co się im każe, choć to było na początku trudne. TAŻ nauczył ich relaksowania się, rozwiązywania kłopotów i trudności, ale także panowania nad sobą. Podczas praktyk współpracowali często z innymi osobami, dlatego uważają, że współpraca jest bardzo ważna.

Na pytanie: **Co byś zmieniła/a w „Programie MOS-t” (w zakresie praktyk, TAŻ)?** odpowiedzieli, że chcieliby mieć dłużej praktyki - cały rok. Pojawiła się także sugestia dotycząca większej liczby praktyk, tj. 2 razy w tygodniu. Nie ukrywali, że wiąże się to z wynagrodzeniem, ale także z tym, że mogą wówczas przebywać poza Ośrodkiem. Ponadto chcieliby otrzymać więcej propozycji dotyczących poznawania nowych zawodów, ale także zależałoby im na uzyskaniu możliwości zmiany zawodu lub pracodawcy w przypadku pojawienia się trudności (np. z dogadaniem się z pracodawcą). Ich zdaniem „pracodawcy powinni wiedzieć, że MOS to nie to samo co MOW”, a oni nie są „kryminalistami”. Chcieliby także znać plan pracy wcześniej, a nie dowiadywać się w dniu praktyki. Pozostałe pytania dotyczyły również TAŻ, toteż zostaną omówione w części temu poświęconej.

Uczestnicy programu mówili również o swoich potrzebach, odpowiadając na pytanie: **Czego potrzebowałabyś/ potrzebował obecnie i po opuszczeniu ośrodka?** Najczęstszą odpowiedzią było: wakacji oraz możliwości dalszej nauki, pracy, pieniędzy.

3.1.6. Prezentacja wyników badania - rozmowa z przedstawicielami pracodawców

Ewaluator przeprowadził rozmowę z koordynatorem zarządzającym projektem po stronie partnera, tj. Izby Rzemiosła i Przedsiębiorczości Pomorza Środkowego w Słupsku - panem Henrykiem Abratkiewiczem. Drugim rozmówcą był pan Grzegorz Goebel, Starszy Cechu Rzemiosł Różnych w Słupsku, a także jeden z pracodawców, który opiekował się młodzieżą z MOS na praktykach. Podczas tej rozmowy panowie opowiedzieli o występującym na początku współpracy braku zaufania do młodzieży z MOS-u. Podkreślali, że na początku bardzo sceptycznie podchodzili do pomysłu włączenia się do udziału w „Programie MOS-t”. Obawiali się zachowań młodzieży z MOS podczas praktyk zawodowych. Bali się, ponieważ nie wiedzieli, czego można się "po takiej młodzieży spodziewać". Ich lęk podzielali również inni pracodawcy, którzy zgodzili się wziąć udział w programie. Na spotkaniu

pracodawców i realizatorów programu zorganizowanym w MOS w Ustce poznali założenia programu, oczekiwania, omówili organizację praktyk i wynikające z udziału w realizacji programu zadania, dowiedzieli się również, z jakiego typu młodzieżą będą mieli do czynienia. Pan Goebel potwierdził, że pracodawcy "przygotowali" swoich pracowników i innych uczniów na pracę z podopiecznymi MOS. Obecnie stwierdzają, że ich lęki w żaden sposób się nie potwierdziły, a wychowankowie z MOS sprawdzili się jako praktykanci. Mieli dużą motywację do pracy, byli karni, samodzielni, dbali o sprzęt, potrafili obserwować i wyciągać wnioski. Otrzymali także bardzo wysokie oceny pracodawców za kulturę osobistą, postawę wobec pracodawców i ich współpracowników oraz stosunek do obowiązków i pracy (co potwierdziły przedstawione wcześniej wyniki ankiet). Pan Grzegorz Goebel poznał opinie innych pracodawców, którzy tak jak on nadal chcą współpracować z MOS w celu pozyskiwania praktykantów. Pracodawcy wiedzą już, czego można się po młodzieży z MOS spodziewać. Zdają sobie sprawę, że była to młodzież wyjątkowa, bo chętna do udziału w programie i zaangażowana. Są jednak zdania, że należy zająć się doskonaleniem zawodowym szczególnie takich osób, które nie "zrobią kariery szkolnej", a całkiem dobrze mogłyby poradzić sobie jako pracownicy w zawodach, jakie mógłby im zaproponować Cech Rzemiosł Różnych w Słupsku. Pan Henryk Abratkiewicz stwierdził, że Cech Rzemiosł ma bogatą ofertę zawodów oraz dysponuje doświadczeniem i warunkami do tego, by przyjąć więcej młodzieży na praktyki i szkolić ją dłużej niż sześć miesięcy. Obaj panowie są zdania, że musiałyby powstać takie możliwości prawne (konieczne są zmiany legislacyjne), które pozwoliłyby włączyć szkolenie zawodowe do programu MOS, a młodzież traktować jak młodocianych pracowników. Szkoda byłoby, ich zadaniem, zaprzepaścić to doświadczenie, które powstało podczas realizacji „Programu MOS-t”.

Udział młodzieży w praktykach wiąże się dla pracodawców z kosztami, które ponoszą oni na sprzęt oraz zużywane materiały. Należałoby to uwzględniać, gdyby program był powtarzany. Rozmówcy mają również świadomość, że gratyfikacja finansowa, jaką co miesiąc otrzymywali pracodawcy, sprawiła, że tym chętniej przyjęli młodzież z MOS na praktyki.

Panowie na pytanie: **Czy mają jakieś sugestie dotyczące praktyk?** odpowiedzieli, że ich zdaniem:

- za mało jest promocji „Programu MOS-t” wśród innych rzemieślników, co zwiększyłoby ofertę zawodów,
- trzeba poprowadzić skuteczny nabór, aby młodzież nie chciała w trakcie praktyk zmieniać zawodu,
- można byłoby pomyśleć o uczeniu się przez młodzież MOS zawodu w systemie kursowym.

Obaj panowie bardzo wysoko ocenili wartość „Programu MOS-t”, wskazując na jego aspekt społeczny, tj. wzrost liczby osób o podstawowym przygotowaniu do zawodu, które mogą uczyć się dalej w zawodzie i zdobywać kwalifikacje czeladnika. Podkreślali, że potrzebni są w wielu deficytowych zawodach pracownicy, a trudno pracodawcom zabiegać o ucznia. Młodzież MOS chce się uczyć różnych zawodów, mogłaby tę lukę wypełnić.

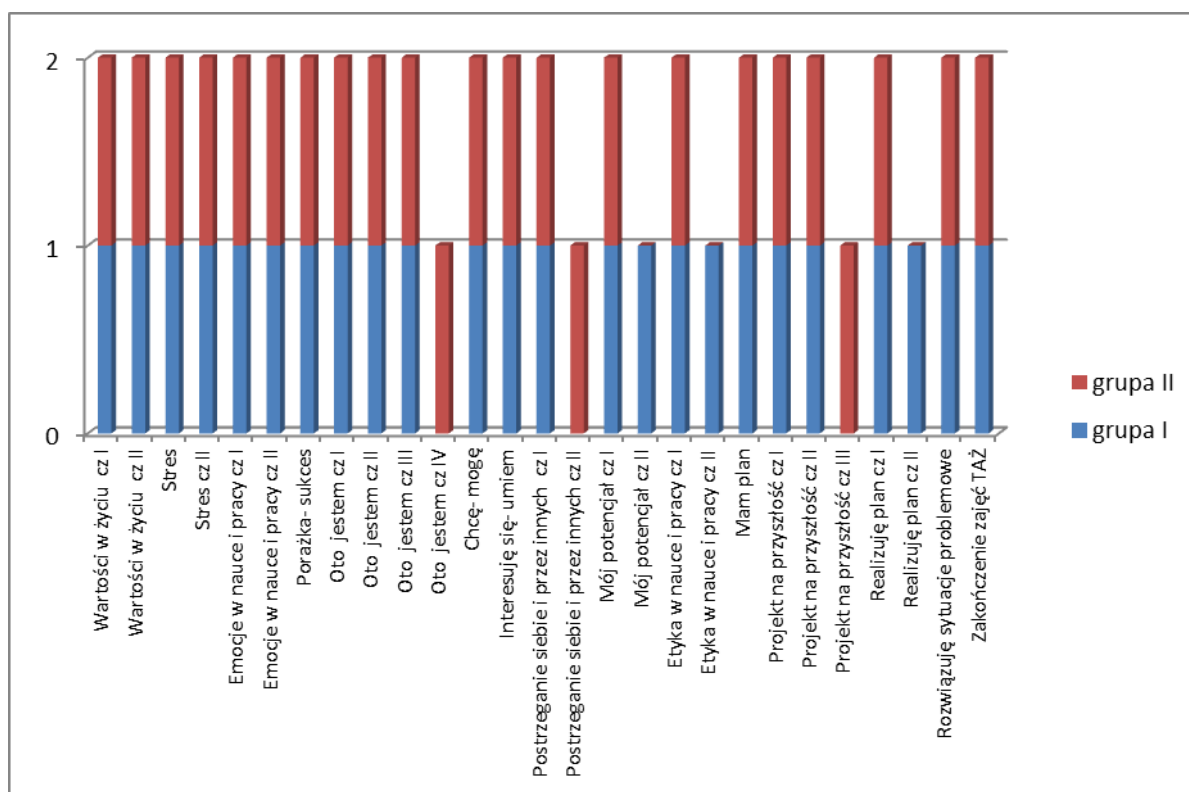
3.2. Analiza wyników badań ewaluacyjnych Treningu Alternatyw Życiowych

Trening Alternatyw Życiowych to drugi filar „Programu MOS-t” poddany badaniom ewaluacyjnym. Głównym celem autorów TAŻ w sferze edukacyjno - zawodowej było ukazanie młodzieży MOS alternatyw życiowych w perspektywie rozwoju własnych potencjałów i ich wykorzystania w przyszłości, tj. po opuszczeniu placówki. TAŻ odbywał się równolegle do szkolenia zawodowego (praktyk). Na podstawie analizy dokumentów (dzienniki zajęć TAŻ oraz sprawozdań trenerów) stwierdzono, że zajęcia rozpoczęły się 20 stycznia i trwały do 21 czerwca 2012 roku.

Uczestnikami TAŻ byli uczniowie klas trzecich i osoby kończące 18 lat. Rekrutacja odbyła się zgodnie z założeniami opisanymi na stronie 19, w „Programie MOS-t”. Zajęcia realizowane były w dwóch grupach. Grupa I liczyła na początku 9 osób, 4 dziewczęta i 5 chłopców. Jedna z uczestniczek zrezygnowała z udziału w programie w marcu 2012 r. Zajęcia TAŻ w tej grupie ukończyło 8 osób.

Grupa II składała się z 12 osób. Na samym początku odeszli z grupy dwaj uczestnicy - jeden opuścił MOS (po ukończeniu 18 lat), drugi został przeniesiony do innej placówki. Grupa w składzie 10-osobowym dotrwała do czerwca, kiedy z programu zrezygnowali dwaj jego uczestnicy (18-latkowie: chłopak i dziewczyna). Ostatnią z osób, które nie ukończyły TAŻ, wykreślono z grupy 20 czerwca 2012 r. na podstawie decyzji rady pedagogicznej, która negatywnie ustosunkowała się do nagannego zachowania wychowanka MOS podczas ostatnich dni praktyk. TAŻ w II grupie ukończyło 7 osób - dwie dziewczęta i 5 chłopców. Miejsce realizacji TAŻ to siedziba MOS w Ustce. W Ośrodku specjalnie przygotowano na te zajęcia (oddzielne dla każdej grupy) salki. Zajęcia odbywały się w każdy piątek i trwały 3 godziny zegarowe (z przerwą 30 ' w połowie zajęć). Prowadzone były w każdej grupie przez dwóch trenerów, z których jeden miał podczas zajęć pełnić funkcję (wymennie) prowadzącego lub obserwatora.

Wszystkie zaplanowane w programie TAŻ tematy zostały zrealizowane w obu grupach, aczkolwiek nie w tym samym wymiarze. Jak wynika z analizy dokumentacji (dzienniki, sprawozdania) i prowadzonych z trenerami rozmów, mieli oni do dyspozycji pulę godzin, które mogli wykorzystać (i wykorzystali) na zajęcia dodatkowe, jeśli wynikało to z potrzeb grupy. W pierwszej grupie odbyło się więcej zajęć w zakresie treści: "Mój potencjał", "Etyka w nauce i pracy" oraz "Realizuję plan". W grupie drugiej więcej spotkań poświęcono treściom: "Oto jestem", "Postrzeganie siebie i przez innych" oraz "Projekt na przyszłość". Łącznie w każdej z grup odbyły się 24 trzygodzinne spotkania. Poniżej tabela zawierająca zestawienie zrealizowanych w grupach zajęć.



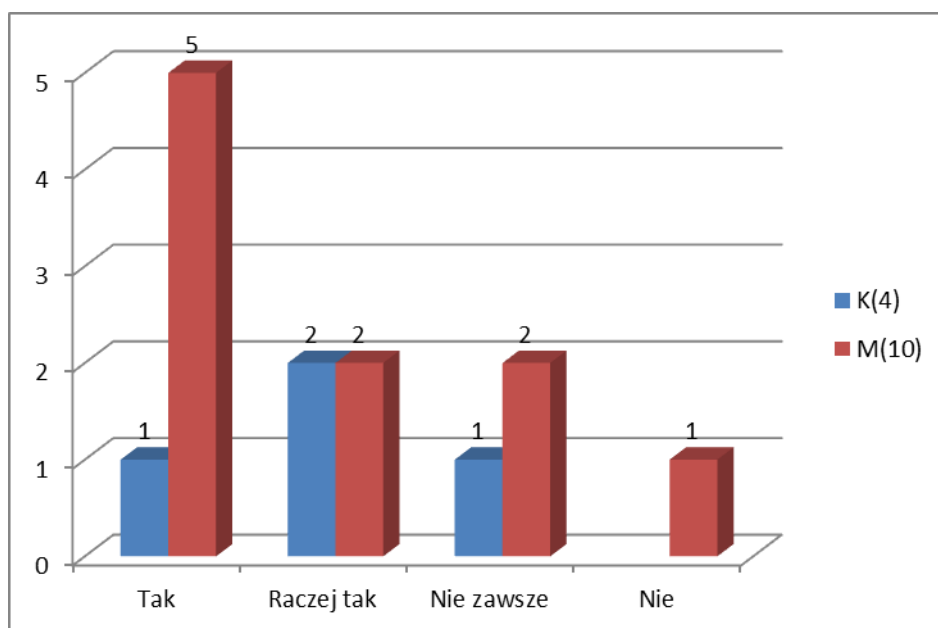
Wykres 25. Zestawienie zrealizowanych w grupach zajęć

3.2.1 Analiza ankiety OTAŻ

Ankietę OTAŻ (Ocena Treningu Alternatyw Życiowych) wypełniło 14 uczestników, cztery dziewczęta i dziesięciu chłopców. Jej celem było poznanie ich oceny i opinii na temat zajęć, w których uczestniczyli. Badanie z wykorzystaniem ankiety OTAŻ zaplanowano, kiedy zajęcia TAŻ jeszcze trwały. Poniżej analiza jej wyników.

Czy chętnie uczestniczysz w zajęciach TAŻ?

Jedna z dziewcząt odpowiedziała *tak*, dodając, że są to "interesujące zajęcia", dwie kolejne odpowiedziały *raczej tak*. Z kolei czwarta napisała, że *nie zawsze* z powodu "braku chęci". Pięciu chłopców odpowiedziało *tak*, uzasadniając wybór takimi słowami: lubię te zajęcia, jest fajnie, możliwość relaksu, bo trzeba. Dwóch udzieliło odpowiedzi *raczej tak*, bo: lubię na nich spać, czasem brak humoru. *Nie zawsze*, bo "brak chęci" - podał jeden. Pojawiła się także odpowiedź *nie*. Według tego respondenta zajęcia są "nudne i dziecinne".



Wykres 26. Chęć uczestnictwa w zajęciach TAŻ

Czy przedstawiono Ci program i założenia TAŻ?

Wszyscy uczestnicy poznali program i założenia Treningu Alternatyw Życiowych.

Płeć	Tak	Nie
K (4)	4	0
M (10)	10	0

Tabela 17. Zapoznanie uczestników z celami i założeniami TAŻ

Na zajęciach TAŻ czujesz się:

Trzy dziewczyny odpowiedziały, że czują się *dobrze*, jedna *bardzo dobrze*. Czterej chłopcy czują się *bardzo dobrze*, są zadowoleni z grupy i wychowawców (2) oraz dobrej atmosfery. Kolejni czterej czują się *dobrze*, jeden z nich dodał, że "czasem się denerwuję, bo nie wiem jak zrobić". Po jednym wyborze otrzymały odpowiedzi: *niezbyt dobrze i źle*. Respondent, który odpowiedział, że czuje się *źle*, dodał "bo są nudne".

Płeć	Bardzo dobrze	Dobrze	Niezbyt dobrze	Źle
K (4)	1	3	0	0
M (10)	4	4	1	1

Tabela 18. Samopoczucie podczas zajęć

Czy uważasz, że czas trwania TAŻ był właściwy? Czas trwania zajęć za właściwy uznało 10 respondentów, trzy dziewczyny i siedmiu chłopców. Dwóch z nich uzasadniało, że czas zajęć jest "w sam raz" oraz, że "można zrealizować program". Cztery osoby stwierdziły, że czas nie był właściwy. Jedna dziewczyna zaproponowała jedną godzinę zajęć a trzech chłopców uznało, że czas zajęć jest za długi (proponując pół godziny, godzinę lub 2 h).

Płeć	Tak	Nie
K (4)	3	1
M (10)	7	3

Tabela 19. Opinie na temat czasu zajęć

Twoim zdaniem zajęcia prowadzone są w ciekawy sposób?

Osiem osób uznało, że zajęcia prowadzone są w ciekawy sposób - dwie dziewczęta i sześciu chłopców. Odpowiedzi *niekiedy* udzieliło sześć osób, dwie dziewczęta i czterech chłopców.

Płeć	Tak	Niekiedy	Nie
K (4)	2	2	0
M (10)	6	4	0

Tabela 20. Atrakcyjność zajęć

Czego nie lubisz na zajęciach?

Czterech ankietowanych nie udzieliło odpowiedzi - 1 dziewczyna i 3 chłopców. Dwóch chłopców stwierdziło, że nie ma zastrzeżeń. Trzy pozostałe dziewczyny podają, że nie lubią: nudy (1), jednego z uczestników (1), nakłaniania do odpowiedzi "choć rzadko to się zdarza (1)". Pięciu chłopców wymienia różne powody niezadowolenia, pisząc, że nie lubią: jednego z trenerów (1), sposobu nakłaniania do pracy (1), powtarzalności schematu zajęć (1), zadań pisemnych (1), "gadania"(1).

Co sprawia Ci największą przyjemność podczas TAŻ?

Największej przyjemności dostarcza respondentom relaksacja. Wymieniają ją dziewczyna i czterech chłopców. Oprócz relaksacji dziewczęta wymieniają jeszcze: poznawanie siebie, możliwość wykazania się czy wizualizację. Chłopcy podają: rysowanie (3), samodzielna praca, spanie, zabawy ruchowe, rozmowy z innymi. Jeden z chłopców nie udzielił odpowiedzi.

Czy problemy omawiane podczas TAŻ są dla Ciebie ważne?

Dziesięć osób uznało, że problemy omawiane podczas zajęć są dla nich ważne - trzy dziewczęta i siedmiu chłopców. Jedna z dziewcząt i dwóch chłopców stwierdziło, że *niekiedy* są ważne. Jeden z chłopców napisał, że *nie*. Tylko czterech z ankietowanych podało uzasadnienie. Trzej chłopcy napisali,

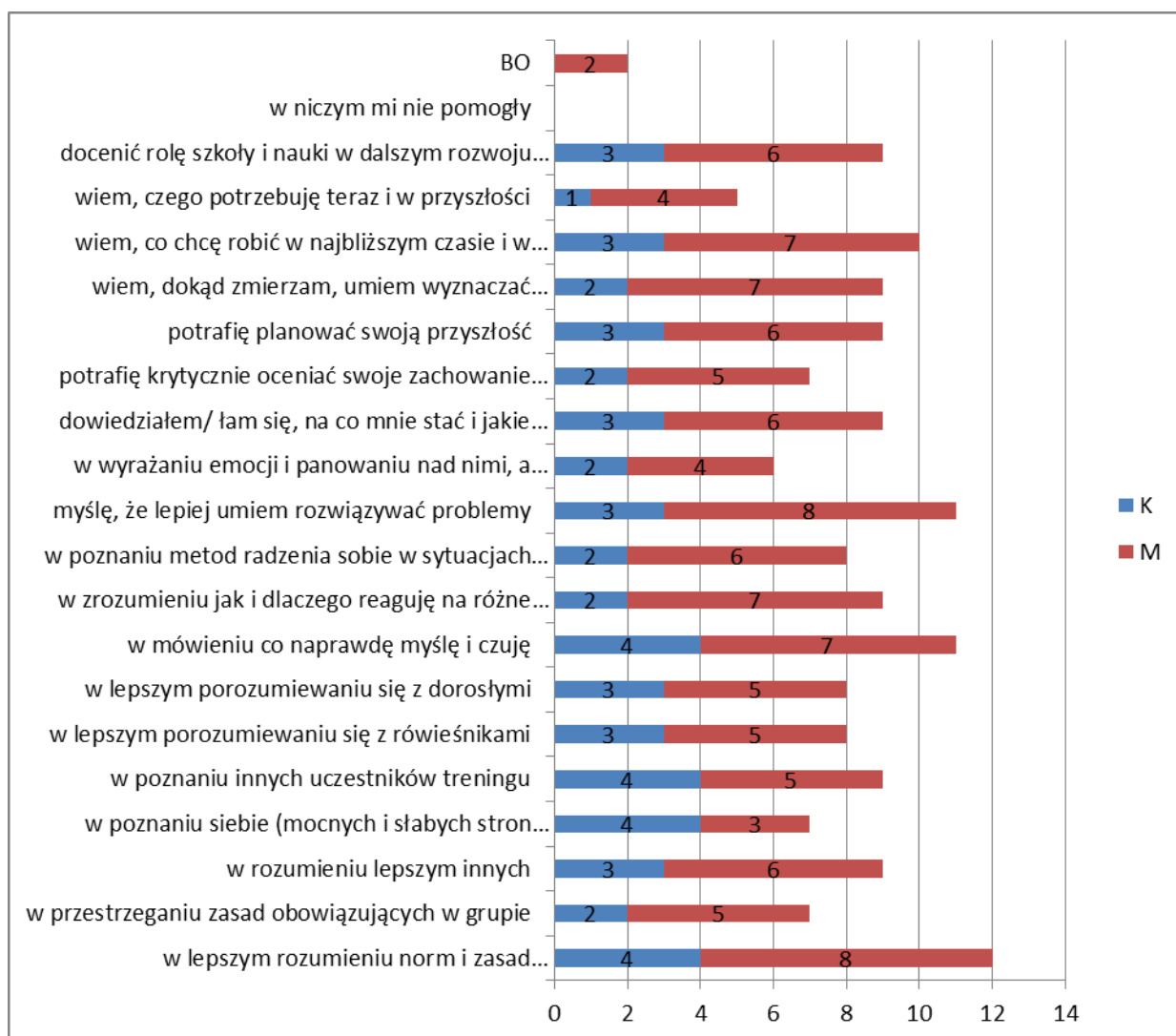
że omawiane problemy są ważne, ponieważ: dają możliwość nauczenia się czegoś, poznania siebie, dotyczą problemów życiowych. Jeden z chłopców w uzasadnieniu wypowiedzi *niekiedy* dodał: "czasem są interesujące".

Płeć	Tak	Niekiedy	Nie
K (4)	3	1	0
M (10)	7	2	1

Tabela 21. Ocena istotności poruszanych problemów

Zajęcia z TAŻ pomogły mi:

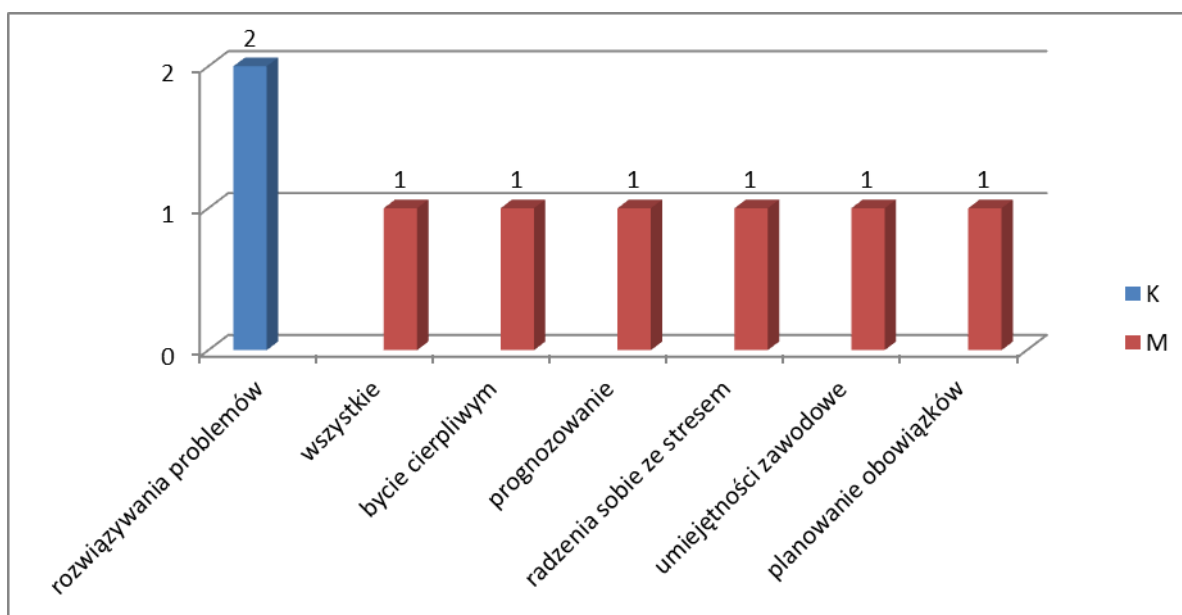
Nie odpowiedziało na to pytanie 2 chłopców (BO-2). Udział w Treningu Alternatyw Życiowych pomógł 12 pozostałym osobom przede wszystkim w lepszym rozumieniu norm i zasad. Następną korzyścią było to, że usprawnili się w mówieniu tego, co myślą i czują oraz potrafią lepiej rozwiązywać problemy (11 wyborów). Dziesięć osób wie, co chce robić w najbliższym czasie i w swoim życiu. Jest to: odpoczynek wakacyjny (M1), znalezienie pracy (M1), uczenie się (K1, M2), zrobienie prawa jazdy (M1), uczenie się dalej w zawodzie (K1 fryzjerka, M2 cukiernik), chęć zostania informatykiem (M1). Jedna z respondentek podała cały plan: "skończyć szkołę, iść do pracy, założyć rodzinę". Dziewięciu osobom zajęcia pomogły w docenieniu roli szkoły i nauki w dalszym rozwoju. Wiedzą, dokąd zmierzają, umieją wyznaczać sobie cele, a tym samym planować swoją przyszłość. Dowiedzieli się, na co ich stać i jakie są ich ograniczenia. Dzięki treningowi rozumieją, jak i dlaczego reagują na różne sytuacje. Poznali lepiej uczestników treningu i lepiej rozumieją innych. Ośmiu ankietowanych poznało metody radzenia sobie w sytuacjach trudnych. Sądzą również, że dzięki zajęciom lepiej porozumiewają się z rówieśnikami oraz dorosłymi. Siedmioro nauczyło się krytycznie oceniać swoje zachowanie i wiedzą, jak je zmieniać. Udział w TAŻ pomógł im w przestrzeganiu zasad obowiązujących w grupie. Mogli także poznać siebie (tj. mocne i słabe strony oraz swój potencjał). Sześć osób nauczyło się lepiej wyrażać emocje i panować nad nimi, a w szczególności nad: złością (K1 i M2), strachem (M2), agresją (M1). Pięciu respondentów wie, czego potrzebuje teraz i czego potrzebować będzie w przyszłości. Jedna z dziewcząt potrzebuje rodziny i pracy, zaś chłopcy: rodziny i miłości (1), wykształcenia (1), kobiety (1) i pieniędzy (1).



Wykres 27. Osobiste korzyści płynące z uczestnictwa w TAZ

Jakie posiadasz umiejętności niezbędne do życia i podejmowania różnych zadań życiowych?

Na to pytanie nie odpowiedziało 6 osób: dwie dziewczyny i czterech chłopców. Dwie dziewczyny uważają, że posiadają umiejętności rozwiązywania problemów niezbędnych do życia i podejmowania różnych zadań. Pięciu chłopców wymienia takie umiejętności, jak: radzenie sobie ze stresem, bycie cierpliwym, umiejętność prognozowania, umiejętności zawodowe oraz umiejętność planowania obowiązków. Jeden chłopiec uważa, że posiada wszystkie umiejętności.



Wykres 28. Deklarowane umiejętności

Czy uważasz, że program szkolenia TAŻ przyczynił się do zwiększenia Twojego potencjału i tych umiejętności?

Jeden respondent nie odpowiedział na to pytanie. TAŻ nie przyczynił się do zwiększenia potencjału i umiejętności według trzech osób (K1, M2). Dziesięciu ankietowanych dostrzegła wpływ TAŻ na rozwój ich potencjału i umiejętności.

Płeć	Tak	Nie	BO
K (4)	3	1	0
M (10)	7	2	1

Tabela 22. Wpływ TAŻ na zwiększenie potencjału i umiejętności

Czy jesteś zadowolony z metod technik stosowanych przez trenerów podczas zajęć TAŻ?

Odpowiedzi nie udzieliło troje uczestników badania. Zadowoleni z metod stosowanych podczas zajęć przez trenerów są trzy dziewczyny i sześciu chłopców. Niezadowolone z metod i technik wyraża jeden chłopiec.

Płeć	Tak	Nie	BO
K (4)	3	0	1
M (10)	6	1	3

Tabela 23. Zadowolenie ze stosowanych metod

Czy i jakie trudności pojawiły się podczas zajęć?

Pięciu ankietowanych nie odpowiedziało na to pytanie. Trudności nie miało pięć osób. Trzy osoby wskazują na trudności związane z: wypełnianiem ankiet, pracą w grupie, zachowaniem jednej z koleżanek i jednego kolegi z grupy.

Czy treści programu realizowane podczas TAŻ odpowiadały Ci?

Dwoje respondentów nie odpowiedziało na to pytanie. Dziewięciu osobom treści realizowane podczas TAŻ odpowiadały. Odpowiedzi *nie zawsze* udzieliły dwie osoby. Dwóm osobom realizowany program *nie* odpowiadał.

Płeć	Tak	Nie	Nie zawsze	BO
K (4)	2	1	1	1
M (10)	7	1	1	1

Tabela 24. Akceptacja realizowanych treści

Czy zawsze z zadowoleniem przystępowałeś/leś do realizacji zadań?

Jeden ankietowany nie odpowiedział na to pytanie. Większość respondentów (4 dziewczyny i pięciu chłopców) nie zawsze z zadowoleniem przystępowała do realizacji zadań. Czterech z pozostałych chłopców zawsze wykonywało zadania z zadowoleniem.

Płeć	Tak	Nie	BO
K (4)		4	0
M (10)	4	5	1

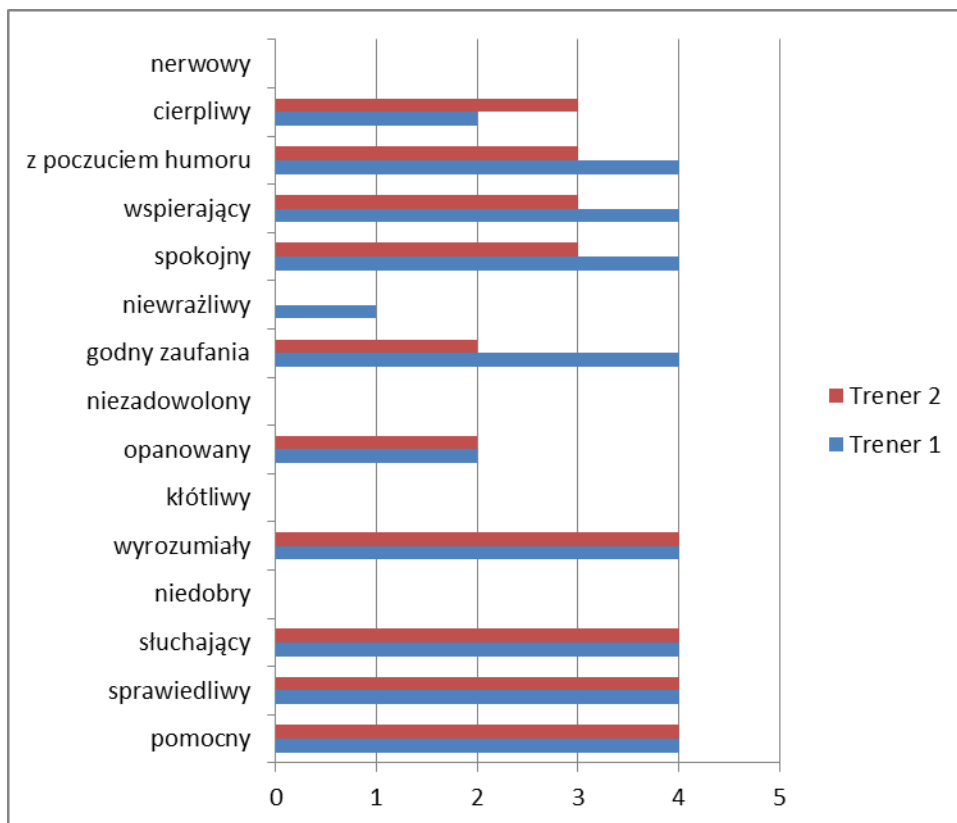
Tabela 25. Zaangażowanie w realizację zadań

Jeśli masz jakieś zastrzeżenia dotyczące zajęć, to je opisz:

Tylko trzy osoby miały zastrzeżenia (chłopcy). Dotyczyły one tego, że zajęcia są obowiązkowe i za długie. Jednym z zastrzeżeń było obligatoryjne wypełnianie ankiet.

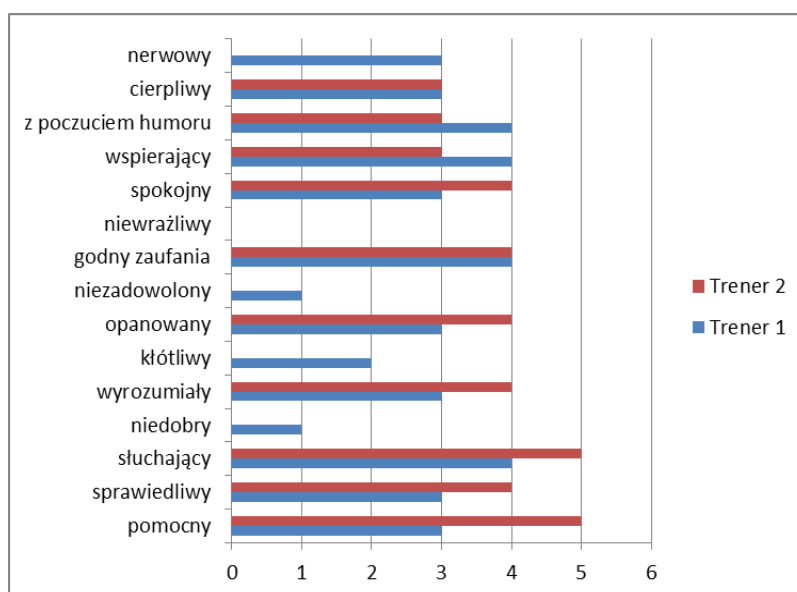
Opisz swoich trenerów TAŻ podkreślając słowa i dodając własne:

Cztery osoby z grupy pierwszej opisały obu swoich trenerów jako osoby wyrozumiałe, słuchające, sprawiedliwe, pomocne. Trenerzy ci zostali określani także jako osoby wspierające, z poczuciem humoru, spokojne i godne zaufania, cierpliwe, opanowane. Jedna osoba z całej grupy oprócz pozytywów wskazała na to, że trener pierwszy jest niewrażliwy. Żadne z pozostałych negatywnych określeń nie zostało wybrane.



Wykres 29. Ocena trenerów grupa I

Uczestnicy drugiej grupy uważają, że ich trenerzy są: cierpliwi, z poczuciem humoru, wspierający, spokojni, godni zaufania, opanowani, wyrozumiali, śłuchający, sprawiedliwi i pomocni. Kilku respondentów podkreśliło także negatywne słowa opisujące trenera pierwszego. Trzech z nich użyło określenia "nerwowy", dwóch "kłótniwy", dwóch pozostałych podkreśliło słowa "niezadowolony" i "niedobry".



Wykres 30. Ocena trenerów grupa II

Podaj wszelkie sugestie, które chcesz przekazać trenerom:

Odpowiedzi udzieliły trzy osoby. Jedna uznała, że wszystko powinno pozostać "bez zmian". Dwie osoby sugerują, aby było więcej relaksacji. Jedna chciałaby, aby było mniej zadań, a więcej czasu dla uczestników.

Czy polecilibyś program szkoleniowy (TAŻ) swoim kolegom z MOS i dlaczego?

Tylko jedna osoba nie poleciłaby Treningu Alternatyw Życiowych swoim kolegom, nie uzasadniając swojej decyzji. Dziewięć osób poleciłoby TAŻ innym. Dziewczęta uważają, że trening pozwala odkryć samego siebie, swoje umiejętności. Ponadto daje wiele korzyści, można się wiele nauczyć. Chłopcy sądzą, że TAŻ jest interesujący, relaksuje, daje możliwość wykazania się. Podobnie jak dziewczęta uważają, że można się nauczyć czegoś nowego i dowiedzieć się wiele o sobie.

Płeć	Tak	Nie	BO
K (4)	2	1	1
M (10)	7	0	3

Tabela 26. Udzielenie ewentualnych rekomendacji TAŻ

W jakim stopniu udział w TAŻ i zdobyta podczas zajęć wiedza mają wpływ na Twoje poczucie własnej wartości i zawodowe aspiracje?

Jeden uczestnik nie udzielił na to pytanie odpowiedzi. Pięć osób uznało, że udział w TAŻ ma bardzo wysoki wpływ na poczucie własnej wartości i rozwój ich zawodowych aspiracji. Sześciu oceniło ten wpływ o jeden punkt niżej, dając ocenę 5. Jedna osoba przyznała wpływowi TAŻ na poczucie własnej wartości i zawodowych aspiracji ocenę 4. Dwie - przyznały ocenę 2. Jedna osoba uznała wpływ treningu za nikły.

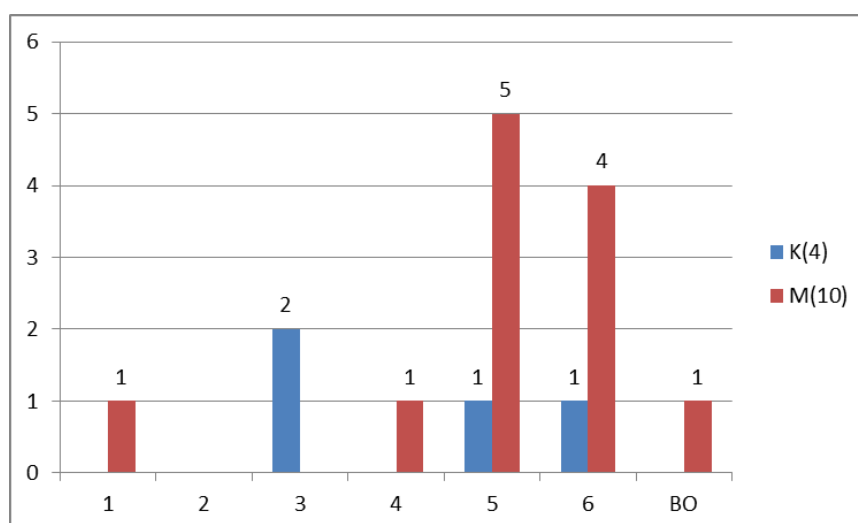


Tabela 27. Wpływ udziału w TAŻ na poczucie własnej wartości i zawodowych aspiracji (w skali od 1 – w nikłym do 6 – w bardzo wysokim)

Powiedz, co sądzisz na temat całego „Programu MOS-t w przyszłość”, tj. praktyk, szkoleń zawodowych i TAŻ ?

Siedem osób nie podzieliło się swoją opinią. Ci, którzy to zrobili, piszą, że program jest dobry i przydatny w życiu. Dzięki niemu coś zrozumieli. Ponadto podkreślają, że MOS-t jest bardzo ważnym projektem, który pomaga w wyborze zawodu. Zajęcia TAŻ są interesujące i trafiają w potrzeby uczestników. Jeden z respondentów określił program jako idealny. Poniżej znajduje się kilka cytatów:

"Cały ten projekt jest dobry i myślę, że sprawdzi się w przyszłości. Mam taką nadzieję, bo mi to pomogło wybrać zawód na przyszłość"

"Program MOS-t w przyszłość jest po prostu idealny jak dla mnie i z powodzeniem powinien utrzymać się przez dłuższy czas."

"Są to bardzo fajne zajęcia, bo mogę wreszcie porozmawiać."

3.2.2. Omówienie wyników wywiadu fokusowego

Metodą pomocniczą, która pozwoliła uzyskać dodatkowe informacje na temat „Programu MOS-t”, był wywiad fokusowy. Przedstawiono już wypowiedzi uczestników dotyczące odbywanych przez nich praktyk. Obecnie zostaną przedstawione wypowiedzi dotyczące Treningu Alternatyw Życiowych. W wywiadzie znalazły się następujące pytania, które dotyczyły również TAŻ:

2. Czy TAŻ był dla Ciebie ważny, jeśli tak to dlaczego?
3. Który z bloków TAŻ cenisz najbardziej?
6. Czy udział w praktykach i TAŻ miał wpływ na Twoje przekonania, poglądy i postawy?
7. Czy widzisz jakąś zmianę w swoim zachowaniu, która jest wynikiem udziału w praktykach i TAŻ?
8. Co byś zmienił/zmieniła w „Programie MOS-t” (w zakresie praktyk, TAŻ)?

Uczestnicy (większość) powiedzieli, że Trening Alternatyw Życiowych początkowo wydawał im się zbędny. Zabierał ich zdaniem dużo czasu. Męczyło ich to, że zajęcia odbywają się pod koniec tygodnia i trwają „aż” trzy godziny. Trudność sprawiało im na początku wypowiadanie się na forum, kiedy mieli małe zaufanie do grupy. W miarę upływu czasu ich stosunek do zajęć TAŻ ulegał zmianie. Teraz uważają, że zajęcia te są potrzebne i ważne, ponieważ pozwalają poznać siebie i innych (uczestników grupy) lepiej, zrozumieć, dlaczego postępuje się tak, a nie inaczej. Są zdaniem kilku osób przygotowaniem do dalszego życia i wsparciem. Wiedza z TAŻ, dotycząca radzenia sobie ze stresem, przydała się im na początku praktyk w pracy, kiedy to często pojawiały się różne trudności. To dzięki TAŻ jedna z uczestniczek dotrwała do końca praktyk, mimo że usłyszała, że nie nadaje się do wykonywania tego zawodu. Stało się tak, ponieważ poradziła sobie ze złością, jaką wówczas czuła, zarówno do pracodawcy, jak i do siebie, a tego nauczyła się na zajęciach. TAŻ nauczył ją panowania

nad sobą i cierpliwości. Uznała także, że należy kontynuować praktyki, aby wywiązać się z umowy, bo zgodziła się brać udział w „Programie MOS-t”. Dowiedziała się o sobie, że nie chce pracować w praktykowanym zawodzie, ale chce uczyć się innego. Spośród trzech bloków najbardziej cenili sobie blok poświęcony odkrywaniu własnych potencjałów. Wtedy, ich zdaniem, dowiedzieli się o sobie najwięcej. Wcześniej nie myśleli, że posiadają jakiekolwiek talenty czy potencjały. Podczas realizacji tego bloku poznali, co jest ich mocną stroną, a co słabością. Dowiedzieli się, jak ważne jest posiadanie zainteresowań i rozwój posiadanych uzdolnień dla ich przyszłości. Mieli okazję przekonać się praktycznie, jak przyjemnie jest być chwalonym za: dokładność (np. w robieniu ciastek), wyobraźnię, za to „że się szybko uczą”. Wszyscy zauważyli, że wzrosło ich poczucie własnej wartości, bo jak mówili – „lepiej się poznali”. Następnym co do ważności, ich zdaniem, był blok inicjatyw TAŻ. W tym bloku nauczyli się, jak rozwiązywać konflikty i jak ważna jest rola planowania w życiu. Mówili, że mają plany, dotyczące bliskiej im perspektywy czasowej (chcą „ciekawie” spędzić wakacje) i dalszej (dalsza nauka, znalezienie dobrej pracy i założenie rodziny).

Udział w TAŻ wpłynął na zmianę ich poglądów dotyczących przestrzegania zasad i norm (pracy w grupie i zasad obowiązujących na praktykach). Uważają, że to dlatego, że przestrzegali ustalonych zasad zostali docenieni przez pracodawców. Pracowało im się lepiej z ludźmi (współpracownikami i innymi praktykantami), czuli się bezpiecznie (przestrzegali zasad bezpiecznej obsługi maszyn). To dzięki TAŻ (i praktykom) wiedzą, jak ważne jest uczenie się i wykształcenie dla realizacji planów, toteż większość z nich deklaruje chęć dalszej nauki po opuszczeniu MOS. Tylko cztery osoby z 15 uczestników wywiadu chciałyby rozpocząć pracę (chcą się uczyć dalej, ale na kursie i praktykach). Niemal wszyscy uczestnicy TAŻ dostrzegają zmiany w swoim zachowaniu. Podkreślali, że są spokojniejsi i sprawiają sobie i innym mniej kłopotów, bo lepiej panują nad emocjami, uczuciami. Są odważniejsi, śmielsi, częściej i bez obawy wyrażają swoje zdanie i opinie. Są mniej agresywni i lepiej radzą sobie przede wszystkim z gniewem i złością. Są bardziej zrelaksowani. Lepiej, ich zdaniem, porozumiewają się z dorosłymi i kolegami. Wiedzą, że mają wpływ na swoje zachowanie i potrafią je zmieniać, co było widać na praktykach, kiedy bardzo zależało im na dobrej opinii pracodawców. Zmieniło się także, ich zdaniem, nastawienie do życia (są bardziej optymistyczni). W Treningu Alternatyw Życiowych rozmówcy cenili sobie to, że zajęcia odbywają się według określonego schematu, chociaż kilka osób to nudziło (M3) i to właśnie by zmienili. Wszyscy chcieliby, aby było więcej zajęć relaksacyjnych i wizualizacji, gdyż pomagały im one w odzyskaniu spokoju (niektórzy czuli się tak bezpiecznie, że zasypiali podczas relaksacji). Proponowaliby też zmiany w długości zajęć. Chcieliby, aby zajęcia trwały najwyżej półtorej godziny i odbywały się w inny niż piątkowy dzień. Ich zdaniem mogłyby odbywać się nawet dwa razy w tygodniu, ale krócej. Zdaniem kilku osób tematy zajęć nie powinny się powtarzać. Trochę im przeszkadzało dołączanie do grupy nowych uczestników. Woleliby, aby grupy były stałe. Wszyscy uczestnicy chcieliby, aby nie trzeba było wypełniać ankiet po

każdyh zajęciach. „Nudziły ich te same pytania”, a czasami „nie wiedzieli co pisać, bo nie przemyśleli do końca tego, co czuli lub potrzebowali”.

3.2.3. Analiza ankiety ORPTAŻ

Ankieta dla trenera (ORPTAŻ)

Ocena Realizacji i Przebiegu TRENINGU ALTERNATYW ŻYCIOWYCH

Czy poznałeś „Program MOS-t w przyszłość” i jego założenia? Czy akceptujesz te założenia w pełni?

Wszyscy trenerzy poznali program i jego założenia oraz akceptowali te założenia w pełni. Jeden z trenerów uzasadnił odpowiedź tym, że „Program MOS-t” aktywizuje zawodowo wychowanków.

Jaka była twoja rola w realizacji „Programu MOS-T”, opisz swoje zadania?

Trenerzy zajmowali się prowadzeniem zajęć, opracowywaniem konspektów do nich, tworzeniem tekstów do relaksacji i wizualizacji, przygotowaniem sali do zajęć oraz realizacją programu TAŻ według jego założeń.

Czy uważasz, że czas trwania TAŻ był właściwy?

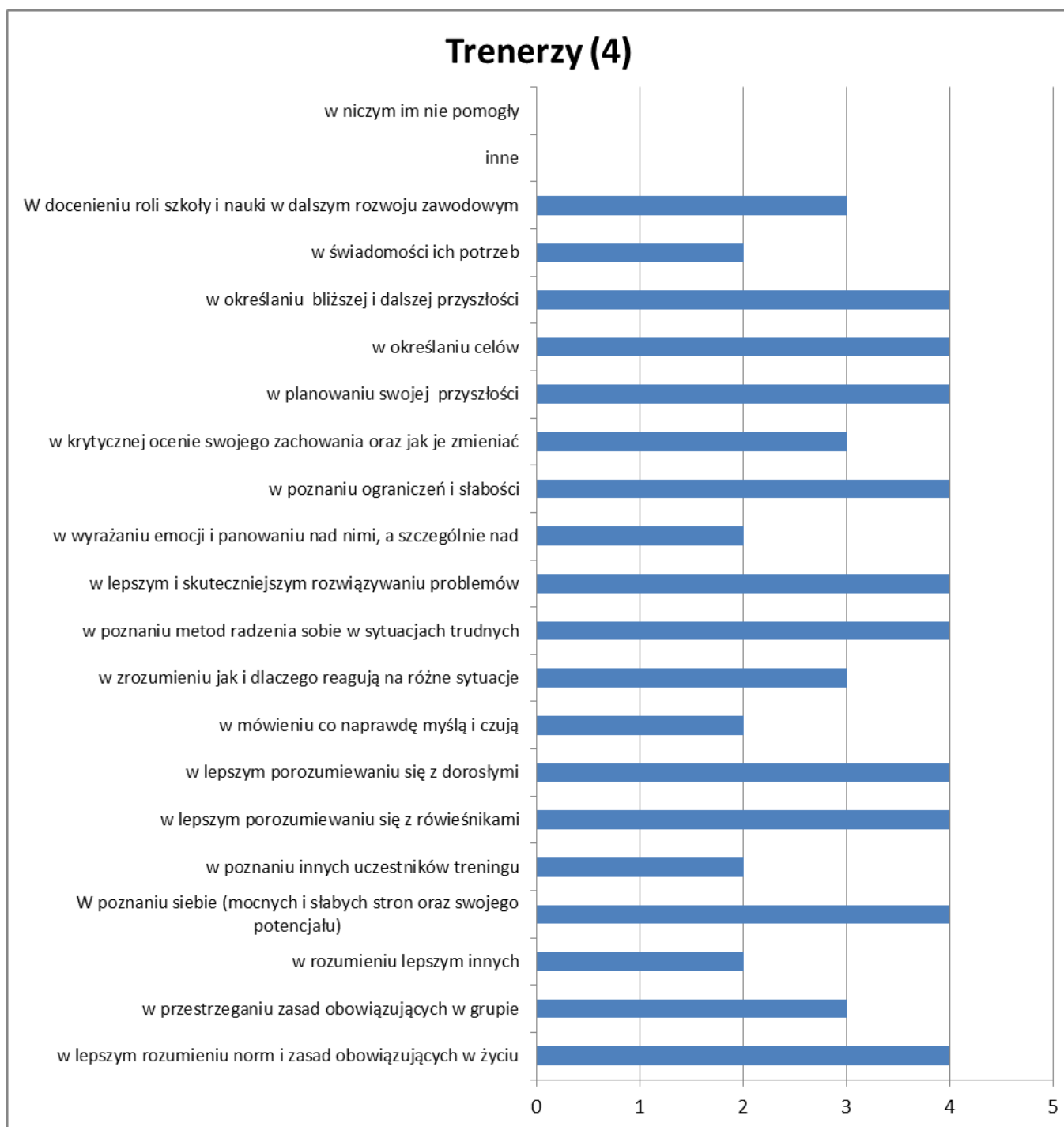
Jeden trener uważał, że czas trwania TAŻ był właściwy, jednak nie uzasadnia swojej decyzji. Trzech trenerów uznało, że czas trwania TAŻ nie był właściwy. Według nich był on za krótki (6 miesięcy) na utrwalenie zdobytych umiejętności. Trenerzy proponują dłuższy czas, obejmujący dwa semestry.

Czy uważasz, że program szkolenia TAŻ przyczynił się do zwiększenia potencjału i umiejętności jego uczestników?

Wszyscy trenerzy uważają, że program szkolenia TAŻ przyczynił się do zwiększenia potencjału i umiejętności jego uczestników. Jedna osoba uściśla, że program kształtuje umiejętności społeczne.

Jeśli tak, to w jakim zakresie najbardziej:

Zdaniem wszystkich trenerów program rozwinął potencjały i umiejętności uczestników w zakresie: określania celów, planowania bliższej i dalszej przyszłości, poznawania swoich ograniczeń i słabości oraz swoich mocnych i słabych stron, w lepszym i skuteczniejszym rozwiązywaniu problemów oraz radzeniem sobie w sytuacjach trudnych, lepszym porozumiewaniu się z rówieśnikami i dorosłymi, w lepszym rozumieniu norm i zasad. Troje trenerów uważa ponadto, że dzięki TAŻ uczestnicy docenili wartość szkoły i nauki w dalszym życiu, krytyczniej podchodzą do swojego zachowania, lepiej rozumieją swoje reakcje na różne sytuacje oraz przestrzegają zasad obowiązujących w grupie. Dwóch trenerów dodaje, że wzrosła świadomość potrzeb młodzieży, lepiej panują nad emocjami (złość, zniechęcenie, smutek, strach, gniew). Uczniowie potrafią także mówić o tym, co myślą i czują, lepiej rozumieją innych. TAŻ umożliwił im lepsze poznanie pozostałych członków grupy.



Wykres 31. Zwiększanie potencjału i umiejętności uczestników programu

Czy jesteś zadowolona/ny z metod technik, jakie stosowałeś/łaś podczas zajęć TAŻ?

Wszyscy respondenci są zadowoleni z metod i technik, jakie stosowali podczas zajęć. Jeden z trenerów uważa, że przyczyniły się one do prawidłowej pracy w grupie i z grupą.

Czy i jakie trudności pojawiły się podczas realizacji zajęć?

Trudności dostrzegli wszyscy trenerzy, których dopatrzili się ich w emocjach, z jakimi uczestnicy przychodzili na zajęcia. Ponadto dwóch z nich podkreśliło wpływ zmęczenia uczestników na niską aktywność, związanego z wcześniejszymi obowiązkami szkolnymi i późną porą zajęć.

Co było dla Ciebie trudne?

Dwóch trenerów nie odpowiedziało na to pytanie. Pozostałym trudność sprawiało wyjście z roli wychowawcy (na co dzień przestrzegającego dyscypliny w MOS) i wejście w rolę trenera, który daje wychowankom pełną swobodę.

Co było trudne dla uczestników?

Według trenerów uczestnikom trudność sprawiały niektóre tematy dotyczące przeszłości i rodziny. Uczestnicy nie zawsze radzili sobie z emocjami, z jakimi przyszli na zajęcia. Problemem było także mówienie o mocnych stronach, omawianie prac oraz wystąpienia na forum grupy.

Co było dla nich łatwe?

Trzy osoby nie udzieliły odpowiedzi. Według jednego trenera uczestnicy chętnie wykonywali zadania dramowe..

Czy treści programu realizowane podczas TAŻ zawsze odpowiadały uczestnikom?

Trzech trenerów zauważyło, że nie wszystkie treści realizowane podczas TAŻ odpowiadały uczestnikom. Według trenerów uczestnikom nie zawsze odpowiadały tematy dotyczące sytuacji trudnych (3), problemów osobistych i rodzinnych. Jeden trener uważa, że treści zawsze odpowiadały uczestnikom.

	Tak	Nie
Trenerzy (4)	1	3

Tabela 28. Stosunek uczestników do treści programu (według trenerów)

Czy zawsze z zadowoleniem przystępowali do realizacji zadań?

Trenerzy jednogłośnie twierdzą, że uczestnicy TAŻ nie zawsze z zadowoleniem przystępowali do realizacji zadań. Uważają, że powodem mogło być zmęczenie (3), tendencja do unikania rozmów o problemach (2), poruszana tematyka, złe samopoczucie oraz niechęć do wystąpień przed grupą.

	Tak	Nie
Trenerzy (4)	0	4

Tabela 29. Zapal uczestników do realizacji zadań

Czy i co zmienilabyś/zmienilbyś w treściach TAŻ?

Trzech trenerów nic nie zmieniloby w treściach programu TAŻ. Jeden nie udzielil odpowiedzi na pytanie.

Na co w większym stopniu zwróciłabyś/zwróciłbyś uwagę?

Trzech trenerów uważa, że należałoby określić zasady współpracy z psychologiem i jego rolę w programie. Jeden z trenerów w większym stopniu zwróciłby uwagę na radzenie sobie z gniewem i złością przez uczestników.

Czy podczas zajęć TAŻ zdarzyło się coś, co Cię zaskoczyło?

Nic nie zaskoczyło trzech trenerów podczas realizowanych zajęć TAŻ. Jeden natomiast był zaskoczony otwarciem się nowego członka zespołu przed innymi i szybką akceptacją jego osoby przez grupę.

Jakie zmiany powinny być wprowadzone (w kwestii merytorycznej i organizacyjnej szkolenia)?

Trzech trenerów nie udzieliło odpowiedzi. Jeden sugeruje, aby ankiety ewaluacyjne po każdych zajęciach były wypełniane przed wizualizacją, a nie po niej.

Podaj wszelkie sugestie, które chciałbyś przekazać przyszłym trenerom, na co warto zwrócić szczególną uwagę?

Dwóch trenerów nie wypowiedziało się w tej kwestii. Pozostali zwrócili uwagę na wagę zaangażowania trenera i dbałość o dobrą atmosferę podczas zajęć.

Czy polecilbyś ten program szkoleniowy (TAŻ) swoim kolegom?

Wszyscy trenerzy poleciliby program TAŻ swoim kolegom, ponieważ ich zdaniem pomaga on młodzieży w przezwyciężeniu trudności (2), daje możliwość realizacji ciekawych zajęć oraz samorealizowania się. Poza tym jest skuteczny.

Co dał Ci udział w realizacji „Programu MOS-t”?

Wszyscy trenerzy zauważyli korzyści płynące z udziału w realizacji „Programu MOS-t”. Przede wszystkim mogli lepiej poznać wychowanków (2), nawiązać z nimi relacje oparte na zaufaniu i udzielić im pomocy. Program pozwolił na rozwinięcie ich umiejętności trenerskich i sprawdzenie się w roli trenera, a tym samym podniesienie kwalifikacji zawodowych i samorozwój (2). A także dał im możliwość konstruowania ciekawych scenariuszy oraz doskonalenie metod pracy. Ponadto wpłynął na wzrost ich efektywności pracy w MOS.

Powiedz, co sądzisz na temat całego „Programu MOS-t w przyszłość”?

Według trenerów „Program MOS-t” to bardzo dobre rozwiązanie dla młodzieży bez sprecyzowanych planów, celów i marzeń (2). Stanowi alternatywę dla obecnego życia wychowanków. To dokonała forma pracy z młodzieżą, umożliwiającą młodzieży poznanie siebie i okrywanie swojego potencjału

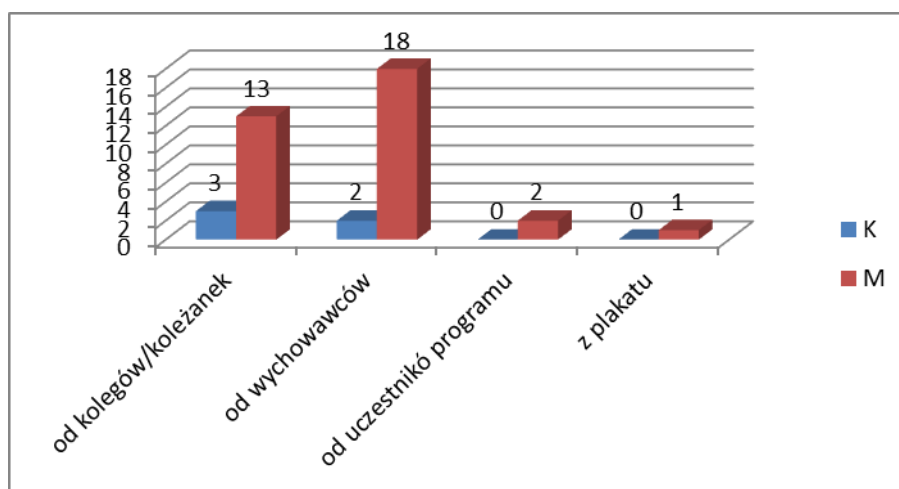
(2). Dzięki temu młodzież może mierzyć się ze słabościami. Program daje także jego uczestnikom możliwość kształcenia się na płaszczyźnie zawodowej i społecznej. Trenerzy uważają, że program jest potrzebny, umożliwia lepszy start w dorosłość. Jeden z trenerów stwierdził, że „TAŻ stanowił dla niego jedną z najważniejszych spraw”.

3.2.4. Analiza ankiety AWMOS

W celu poznania opinii pozostałych wychowanków Młodzieżowego Ośrodka Socjoterapii na temat „Programu MOS-t” skierowano do nich Ankietę dla wychowanka MOS (AWMOS). Ankiety wypełniło 41 podopiecznych MOS (4 dziewczęta, 37 chłopców). Wyniki 8 ankiet, wypełnionych przez chłopców, nie były brane pod uwagę w analizie, ponieważ stwierdzili oni, że nic nie wiedzieli na temat realizowanego w MOS programu. Pozostałe 33 osoby odpowiadały twierdząco na pytanie: Czy wiesz cokolwiek na temat realizowanego od 6 miesięcy w MOS „Programu MOS-t”?

Skąd lub od kogo dowiedziałeś się o tym programie?

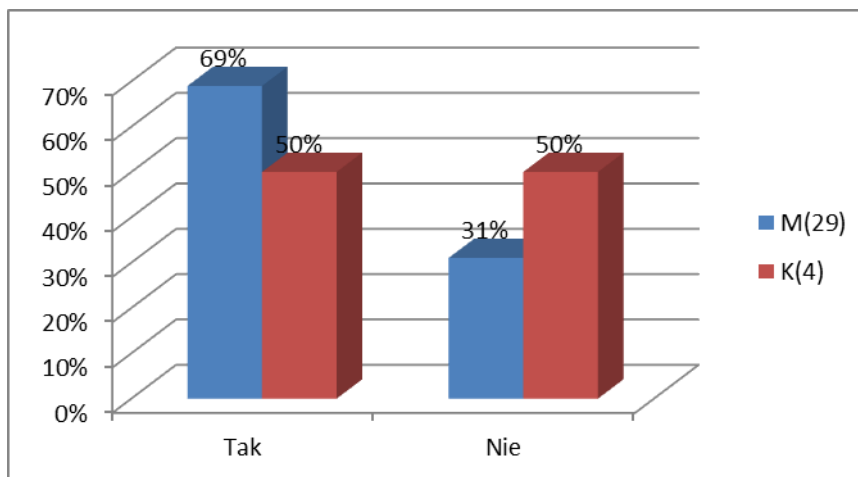
O programie respondenci dowiedzieli się przede wszystkim od wychowawców (20) oraz kolegów/koleżanek (16). Dwóch wychowanków dowiedziało się o programie od jego uczestników. Jedna osoba z plakatu informacyjnego.



Wykres 32. Źródło informacji o programie

Czy interesowałaś/leś się tym programem?

Programem interesowało się 69% chłopców i 50% dziewcząt. Dziewczęta interesowały się programem z ciekawości. Chłopcy natomiast zainteresowanie uzasadniali chęcią uczestnictwa w praktykach (3), chęcią wzięcia udziału w kolejnej edycji (2) i ciekawością. Ich zdaniem dzięki uczestnictwu w programie można byłoby się czegoś nauczyć, rozwinąć, zarobić pieniądze, pracować. Jeden z nich uważał, że program może być ciekawy.



Wykres 33. Zainteresowanie programem

Czy rozmawiałaś/ leś o tym programie z któryś z jego uczestników?

Dziewiętnastu chłopców i wszystkie dziewczęta (4) rozmawiało o programie z jego uczestnikami. Dziesięciu chłopców nie rozmawiało.

Płeć	Tak	Nie
M (29)	19	10
K (4)	4	0

Tabela 30. Uczestnicy jako źródło informacji o Programie MOS-t

Czy wyrażał się o nim pozytywnie i zachęcał do udziału w nim?

W tym miejscu da się zauważyć pewną niespójność. W poprzednim pytaniu dotyczącym rozmów z uczestnikami programu twierdząco odpowiedziało 19 chłopców. Obecnie 24 mężczyzn wskazuje na pozytywne opinie wyrażane przez tych uczestników. Oznacza to, że 5 respondentów nie podało prawdziwych informacji. Czterech chłopców stwierdziło, że uczestnicy nie wypowiadali się pozytywnie o programie lub nie zachęcali do udziału w nim. Cztery dziewczęta odpowiedziały na pytanie twierdząco. Jedna z nich usłyszała, że na praktykach "jest fajnie". Chłopcy byli zachęceni do udziału w programie ze względu na możliwość nauki nowych i przydatnych rzeczy (4), możliwość praktyk i zarobku (2), możliwość przyuczenia do zawodu (2). Uczestnicy programu wyrażali się o nim pozytywnie, mówiąc, że zajęcia są ciekawe i przydatne w życiu oraz dają możliwość ukończenia szkoły w MOS. W związku z tym, że pytanie okazało się nieprecyzyjne, analiza ilościowa nie będzie brana pod uwagę.

Płeć	Tak	Nie	BO
M (29)	24	4	1
K (4)	4	0	

Tabela. 31 Wyrażanie pozytywnej opinii przez uczestników, zachęcanie do udziału w programie

Czy zauważyłeś/zauważyłaś jakieś zmiany w zachowaniu swoich kolegów i koleżanek biorących udział w programie?

Dwie osoby nie udzieliły odpowiedzi na to pytanie. Osiemnaście osób nie zauważyło zmian w zachowaniu swoich kolegów. Trzynastu ankietowanych te zmiany dostrzegło. Według dwóch dziewcząt ich koledzy/koleżanki zmienili się na lepsze, są spokojniejsi. Chłopcy uważają, że ich zachowanie uległo poprawie (2). Uczestnicy są grzeczniejsi, zrelaksowani (2), spokojniejsi, bardziej odpowiedzialni, mniej agresywni. Są zadowoleni z możliwości zarobku. Towarzyszy im odprężenie związane z brakiem kontroli przez wychowawców podczas odbywanej praktyki. Zdaniem ankietowanych wzrosła świadomość uczestników tego, czym chcą się zajmować w przyszłości.

Płeć	Tak	Nie	BO
M (29)	11	16	2
K (4)	2	2	0

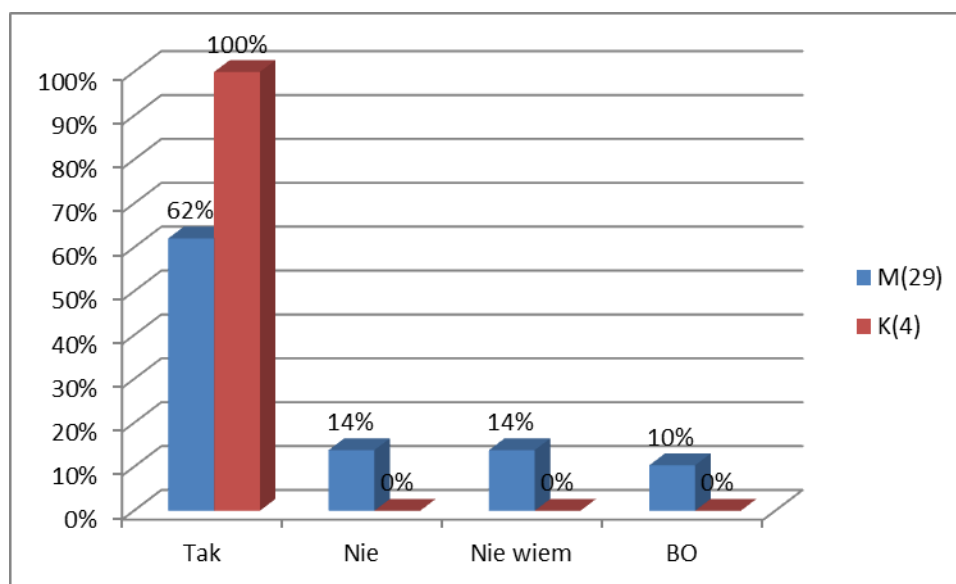
Tabela 32. Dostrzeżenie zmian w zachowaniu uczestników programu

Czy słyszałeś rozmowy kolegów na temat związany z ich udziałem w „Programie MOS-t”?

Dwudziestu uczestników badania słyszało wypowiedzi kolegów zaangażowanych w program. Dwunastu nie słyszało. Jedna osoba nie udzieliła odpowiedzi.

Czy gdybyś miała/miał taką możliwość, to wzięłabyś/ wzięłbyś udział w tym programie?

Wszystkie dziewczęta chciałyby wziąć udział w „Programie MOS-t”, podobnie jak 62% ankietowanych chłopców. Niezdecydowanych jest 14% chłopców. Nie wzięłoby udziału w programie również 14%. Jedna osoba nie udzieliła odpowiedzi. Dziewczęta uzasadniały tę chęć możliwością nauki (3), zarobku, nauki zachowania się w pracy. Jedna wzięłaby udział w programie z ciekawości. Dla chłopców najważniejszym aspektem była możliwość zarobku (6), przyuczenie do zawodu (5). Trzech ankietowanych wyraziło chęć dalszej nauki. Zdaniem pozostałych program ułatwia wybór szkoły i zawodu, znalezienie pracy, uczy bycia odpowiedzialnym, daje możliwość uczenia się nowych rzeczy. Podawali także osobiste powody, takie jak: chęć relaksacji, zdobycie nowych doświadczeń, interesowanie się zawodem cukiernika/lakiernika. Uważają, że program jest ciekawy i przydatny, powoduje, że czas spędzany w MOS "szybciej leci". Są świadomi celu programu, jakim ich zdaniem, jest dobro wychowanków MOS.



Wykres 34. Chęć uczestnictwa w programie

3.2.5. Podsumowanie ankiety AWMOS

Ankieta pokazała, że „Program MOS-t” był znany młodzieży MOS, która w nim nie uczestniczyła. O programie dowiedziała się od wychowawców lub kolegów. Interesowali się nim w szczególności chłopcy, ponieważ chcieliby wziąć udział w kolejnej edycji, a w szczególności w praktykach. Zainteresowanie dziewcząt wynikało z ciekawości. Większość z nich rozmawiała o programie z jego uczestnikami. Wyrażane przez uczestników opinie były pozytywne i zachęcające do udziału w projekcie. Jedna trzecia respondentów zauważyła zmiany w zachowaniu młodzieży biorącej udział w programie. Stwierdzili, że uległo ono poprawie, uczestnicy są grzeczniejsi, spokojniejsi, mniej agresywni. Ponadto dało się zauważyć zadowolenie z możliwości zarobku i braku kontroli przez wychowawców podczas praktyk. Wszystkie badane dziewczyny oraz 62% chłopców wzięłoby udział w programie. Docenili wartość „Programu MOS-t” jako źródła wiedzy, zdobycia nowych umiejętności ,w tym zawodowych, oraz doświadczeń.

3.2.6. Analiza ankiety AWiN

W badaniach przewidziano również pozyskanie opinii od nauczycieli i wychowawców MOS, w żaden sposób nie związanych z programem. Poniżej znajdują się wyniki ankiety dla wychowawców i nauczycieli (AWiN). Ankiety wypełniło 12 osób, 7 nauczycieli i 5 wychowawców.

Czy wiecie Państwo cokolwiek na temat realizowanego od 6 miesięcy w MOS „Programu MOS-t”?

Wszyscy respondenci (12) słyszeli o programie i posiadali na jego temat wiedzę.

Skąd lub od kogo dowiedzieli się Państwo się o realizowanym „Programie MOS-t”?

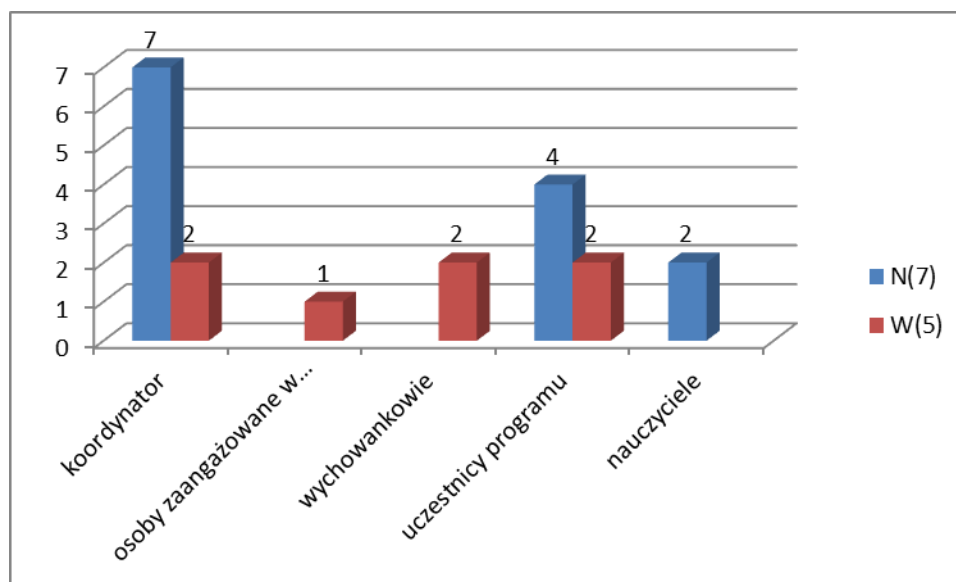
Wychowawcy dowiedzieli się o programie od koordynatora, od innych wychowawców, od pomysłodawców projektu, a także na radzie pedagogicznej. Jedna osoba brała udział w pierwszej fazie projektu, stąd go znała. Nauczyciele dowiedzieli się o programie na radzie pedagogicznej (5), od koordynatora (5), od dyrektora szkoły (2), od osób zaangażowanych w projekt oraz od innych koleżanek/kolegów.

Czy interesowali się Państwo tym programem?

Zarówno nauczyciele, jak i wychowawcy interesowali się „Programem MOS-t”. Nauczyciele wykazywali zainteresowanie programem, ponieważ dotyczył on wychowanków MOS i ich przyszłości (3). Jeden z nich był wychowawcą niektórych z uczestników. Inny interesował się, ponieważ było to działanie podjęte przez placówkę. Ostatni nauczał przedmiotów zawodowych, stąd jego zainteresowanie. Wychowawcy interesowali się „Programem MOS-t”, ponieważ dotyczył wychowanków, stwarzał im nowe możliwości oraz dawał szansę rozwoju wychowankom. Według nich program stanowił interesującą formę pomocy młodzieży. Kolejnym powodem zainteresowania była ciekawość.

Czy rozmawiali Państwo o tym programie z którymś z jego realizatorów bądź uczestników?

Wszyscy respondenci rozmawiali o programie z realizatorami bądź uczestnikami programu. Byli to: koordynator (9), uczestnicy programu (6), wychowankowie (2), nauczyciele (2), osoby zaangażowane w projekt.



Wykres 35. Osoby, z którymi respondenci rozmawiali nt. „Programu MOS-t”

Jeśli tak, to czy wyrażał się o nim pozytywnie i zachęcał do udziału w nim?

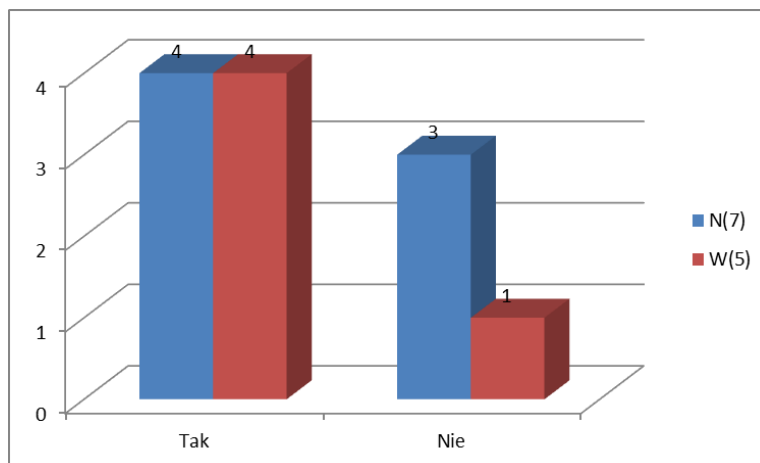
Wszyscy ankietowani podają, że rozmówca wyrażał się o programie pozytywnie i zachęcał do udziału w nim. Rozmówcy, jak podają wychowawcy, wskazywali na szansę rozwoju, zdobycie doświadczenia zawodowego, rozwój nowych możliwości. Argumenty dotyczyły także ukazania wpływu programu na wychowanków, np. zdobywanie przez młodzież nowych umiejętności przydatnych po wyjściu z ośrodka. Ich zdaniem program może pomóc wychowankom. Nauczyciele słyszeli następujące argumenty: możliwość sprawdzenia predyspozycji w danym zawodzie, zdobycie doświadczenia i pieniędzy.

Czy zauważyli Państwo jakieś zmiany w zachowaniu wychowanków – uczestników „Programu MOS-t”?

Wszyscy badani dostrzegli zmiany w zachowaniu wychowanków uczestniczących w „Programie MOS-t”. Wychowawcy zauważyli, że młodzież spoważniała, stała się bardziej otwarta, wzrosło jej zainteresowanie i zadowolenie z praktyk (2). Zmieniło się także na lepsze podejście do przyszłego życia. Nauczyciele zauważyli, że wychowankowie chętniej i częściej rozmawiają na temat programu i wyboru zawodu, chętniej rozmawiają o przyszłości, wyrażają swoje zadowolenie z praktyk i możliwości zarobku (3). Poważniej myślą o swojej przyszłości. Zdaniem nauczycieli wzrosła świadomość uczestników programu dotycząca znaczenia przyszłego zawodu (2). Poza tym wskazują, że wzrosła integracja osób mających wspólne zainteresowania.

Czy realizacja „Programu MOS-t” wpłynęła na relacje między panujące w MOS?

Siedmiu badanych uważa, że realizacja programu wpłynęła na relacje panujące w MOS. Czterech nie widzi, aby wywarł on jakikolwiek wpływ na relacje. Wychowawcy, którzy dostrzegli zmiany, wskazują na: lepsze poznanie się wychowanków uczestniczących w projekcie, wzrost otwartości, wzbogacenie się tematyki rozmów. Realizacja „Programu MOS-t” w ich odczuciu wpłynęła na ilość obowiązków (jest ich więcej) i nową organizację pracy. Nauczyciele widzą wpływ na poprawę porozumiewania się: dobra komunikacja, pojawienie się pracy zespołowej, integrację osób zaangażowanych, rozmowy na temat wyboru zawodu, wzrost świadomości odpowiedzialności za swoje decyzje, wzrost poczucia własnej wartości.



Wykres 36. Wpływ programu na relacje w MOS

Czy macie Państwo jakieś zdanie na temat „Programu MOS-t w przyszłość”?

Jedenastu ankietowanych podzieliło się swoją opinią na temat programu. Jeden nauczyciel nie wyraził swojego zdania. Według wychowawców program daje możliwość rozwoju zawodowego wychowankom. Stanowi uzupełnienie i wzbogacenie oferty edukacyjnej MOS. Jest ciekawą formą nauki zawodu i pomocy młodzieży. Twierdzą, że program jest praktyczny, cenny, profesjonalny, korzystny i ważny dla przyszłości wychowanków. Jeden z nich dodał, że to świetny projekt. Nauczyciele w programie widzą przede wszystkim szanse na poszerzenie - wzbogacenie i uzupełnienie - oferty działań szkolnych (4). Ich zdaniem wpływa on na motywację uczniów do podejmowania dodatkowych zadań związanych z ich rozwojem i zainteresowaniami zawodowymi. Udział w programie pozwala zweryfikować plany w zakresie wyboru zawodu (3) i zainteresowania zawodowe (3). Daje szansę sprawdzenia się w różnych zawodach i nabycia praktyki zawodowej, otwiera perspektywy na przyszłość. Program promuje wychowanie przez pracę. Ma wpływ na wzrost refleksyjności wychowanków.

Czy wzięliby Państwo udział w realizacji „Programu MOS-t”? Dlaczego?

Dziwięciu respondentów wzięłoby udział w „Programie MOS-t”. Czterech wychowawców uważa, że jest on formą pomocy wychowankom, daje możliwość ich poznania. Pozwala na pracę w małych grupach. Nauczyciele chętnie zaangażowaliby się w nowe przedsięwzięcie, które poszerzałoby ich doświadczenia zawodowe i pozwoliło na wykorzystanie posiadanych kompetencji (2). Udział w programie pozwoliłby spojrzeć z innej perspektywy na wychowanka (dostrzec w uczniu przyszłego dorosłego i pracownika) (2). Jeden nauczyciel wzięłoby udział w programie dla dobra młodzieży. Dwie osoby nie wzięłyby udziału w programie. Jednym z nich jest wychowawca, który obecnie realizuje inny program autorski i nauczyciel, niewidzący związku z nauczaną przez siebie dziedziną. Jedna osoba pisze, że nie wie, jakie mogłaby pełnić w programie zadania.

	Tak	Nie	Nie wiem
N (7)	5	1	1
W (5)	4	1	0

Tabela 33. Chęć udziału w realizacji programu

3.2.7. Podsumowanie ankiety AWiN

Wszyscy badani nauczyciele i wychowawcy mieli okazję słyszeć o „Programie MOS-t”. Wiedzę na jego temat czerpali od koordynatora programu, innych wychowawców, realizatorów, dowiedzieli się o nim na radzie pedagogicznej. Interesowali się tym programem, ponieważ dotyczył wychowanków i był przedsięwzięciem realizowanym przez MOS. O programie rozmawiali z realizatorami, a w szczególności koordynatorem bądź uczestnikami programu. Rozmówcy wyrażali się o „Programie MOS-t” pozytywnie i zachęcali do udziału w nim. Wskazywali na przydatność programu, będącego szansą dla wychowanków MOS, możliwością zdobywania doświadczenia zawodowego oraz rozwoju innych umiejętności przydatnych w życiu po opuszczeniu Ośrodka. Wszyscy nauczyciele i wychowawcy zauważyli zmiany w zachowaniu młodzieży biorącej udział w programie. Ich zdaniem zmieniło się ich podejście do przyszłości, stali się bardziej otwarci, wzrosła ich świadomość związana z wyborem zawodu. W odczuciu większości ankietowanych (66 %) realizacja programu wpłynęła na relacje panujące w MOS. Poprawie uległ sposób porozumiewania się, pojawiła się praca zespołowa, wzrosła otwartość, możliwe stało się lepsze poznanie wychowanków. Zdaniem wychowawców program wpłynął na ilość obowiązków (których przybyło), co wiązało się z nową organizacją pracy. Badani pozytywnie wyrażają się o programie, twierdząc, że jest praktyczny, cenny, ważny dla przyszłości wychowanków MOS, profesjonalny. Uzupełnia on ofertę działań szkoły i MOS. Według wychowawców i nauczycieli, program wpływa na rozwój zainteresowań podopiecznych MOS, wiąże się z ich rozwojem zawodowym.

3.3 Wywiad grupowy z realizatorami Programu MOS-t

W wywiadzie grupowym wzięło udział 8 osób: koordynator programu, specjalista ds. promocji włączania i upowszechniania, specjalista ds. szkoleń, 4 trenerów TAŻ oraz osoba wspierająca - psycholog. Przepływ informacji w zespole był dobry i na bieżąco. Zespół spotykał się raz w tygodniu celem omówienia realizacji programu, zachowań uczestników podczas praktyk i zajęć TAŻ, omawiano pojawiające się trudności. W cotygodniowych spotkaniach nie zawsze uczestniczył psycholog. Ponieważ nie miał doprecyzowanych zadań, pojawiły się rozbieżności w oczekiwaniach trenerów i psychologa. Wszyscy uczestniczący w wywiadzie zgodnie stwierdzili, że należy na ten aspekt zwrócić uwagę podczas realizacji kolejnych edycji, ponieważ obecność psychologa jest niezbędna. Wychowankowie - uczestnicy Programu MOS-t, na skutek wzrastającej samoświadomości precyzyjnej potrafili określić swoje potrzeby, toteż ich kontakty z psychologiem zmieniły swoją częstotliwość i jakość, co zostało podkreślone. Rodziny uczestników programu nie wykazywały specjalnego zainteresowania postępami dzieci czy przebiegiem praktyk zawodowych. Z wieloma z nich kontakt był ograniczony lub niemożliwy. Trenerzy TAŻ podkreślali, że w każdej grupie znalazł się nieformalny lider, który na ogół wspierał działania trenerów. Wskazali na duży odsiew „osiemnastolatków”, głównej przyczyny dopatrując się w tym, że potrzeba wolności- opuszczenia MOS była silniejsza niż potrzeba rozwoju i bliżej nieokreślonych, ewentualnych korzyści. Większość wychowanków zdaniem realizatorów uczestniczyło w programie, ponieważ chciało i widziało dla siebie szansę rozwoju. Byli jednak tacy, którzy potrzebowali motywacji do wysiłku i zachęty do udziału w treningu TAŻ. Należały do nich osoby, które nie dostrzegały związku pomiędzy wzrostem kompetencji społecznych, a dobrym funkcjonowaniem podczas praktyk. Zdaniem realizatorów wychowankowie na ogół chętniej uczestniczyli w praktykach, bowiem wiązały się z gratyfikacją finansową (kieszonkowe). Zajęcia TAŻ odbywały się zgodnie z harmonogramem. Były tematy, które należało zrealizować powtórnie, ponieważ wynikało to z potrzeb uczestników (na co przewidziana była pula godzin do dyspozycji trenerów). W I grupie więcej zajęć zrealizowano w zakresie treści „Mój potencjał (*Etyka w nauce i pracy oraz Realizuję plan*). W grupie II treści z zakresu „Oto jestem” (*Postrzeganie siebie i innych i Realizuję plan*) wymagały dodatkowego czasu.

Wszystkie zajęcia przebiegały wg ustalonego schematu, co sprawdzało się dobrze, dawało uczestnikom i realizatorom poczucie bezpieczeństwa. Zdaniem Trenerów uczestnicy niechętnie wypełniali ankiety ewaluacyjne i trzeba ich do tego namawiać. Scenariusze do zajęć opracowywali trenerzy sami. Treści do relaksacji, wizualizacji czerpali z różnych źródeł - warsztaty, publikacje książkowe. Muzyka wykorzystywana w podczas zajęć była również przez nich wybierana, brali pod uwagę zainteresowania młodzieży i jej rolę (relaksacyjną).

Trenerzy podkreślali, że zdarzały się sytuacje czy zachowania uczestników zaskakujące, nieprzewidziane, wówczas dobrze, że mogli pracować razem w parach. Niektóre sytuacje wymagały interpretacji czy wsparcia psychologa. Potrzebowaliby zatem możliwości konsultacji rozwiązań, bądź potwierdzenia, że ich reakcje na zachowania uczestników są właściwe. Dobrze byłoby, aby mogli być superwizorowani przez osobę wspierającą. Trenerzy podkreślali, że w miarę jak wiedza o sobie samych i zaufanie u uczestników wzrastało, pojawiała się potrzeba kontaktu z dorosłymi. Sygnalizowali chęć szczerych rozmów z wychowawcą na tematy dotychczas nieporuszone, czy też chęć rozmowy ze specjalistą. Taka pomoc i wsparcie otrzymywali od wychowawców i psychologa. Trenerzy i psycholog zauważyli, że potrzeby w tym zakresie były większe, toteż obecność psychologa i pedagoga „pod ręką” jest niezbędna. Aby zajęcia przebiegały dynamicznie, zgodnie z planem były bieżąco monitorowane. Trenerzy omawiali ich przebieg, analizowali zaistniałe zdarzenia. Pomocna, chociaż nieprecyzyjna była ankieta ewaluacyjna wypełniana każdorazowo przez uczestników po zajęciach. Pozwalała planować zadania, diagnozować zainteresowanie realizowanym tematem, określić potrzeby, emocje uczestników. W wyniku systematycznej pracy i spotkań podczas TAŻ, w obu grupach zmieniły się relacje pomiędzy uczestnikami. Wychowankowie nabyli zaufania do tego stopnia, że poruszali trudne tematy dotyczące ich osobistych przeżyć, w tym rodziny. Szukali wsparcia i rady kolegów. Niektórzy z ich otworzyli się, aktywnie uczestniczyli w zajęciach już po kilku spotkaniach inni potrzebowali więcej czasu aby na forum, szczerze wyrażać swoje zdanie. Te relacje, zdaniem trenerów przeniosły się także na zachowania i relacje poza grupą TAŻ. Zmianę zachowania dostrzegli inni wychowawcy, a także nauczyciele. To co stanowi największy problem - jak twierdzą realizatorzy - to odsiew 18-latków.

Według specjalisty ds. szkoleń, należy dokonywać trafnej oceny wstępnej zainteresowań i predyspozycji zawodowych. Na ogół praktyki realizowane w określonym zawodzie „trafiły” w zainteresowania zawodowe uczestników. Ci, którzy się rozczarowali lub stwierdzili, że nie jest to zawód dla nich, nie porzucili programu. Zdaniem rozmówców należy włączyć psychologa do systematycznych spotkań i określić, jakie ma w programie zadania. Zajęcia wymagają zaangażowania ze strony trenerów, toteż wychowawcy, którzy będą je prowadzić muszą być dobrze przygotowani - przeszkoleni. TAŻ wiąże się z rozwojem m.in. umiejętności osobistych, związany jest z pracą dotyczącą emocji, uczuć, doświadczeń, toteż trenerzy muszą być wyczuleni na potrzeby wychowanków. Prowadzenie grupy przez dwie osoby jest koniecznością, a nie tylko możliwością. Jak pokazały sytuacje mające miejsce w grupach, obecność drugiego trenera wpływała na klimat, motywację, a także poczucie bezpieczeństwa uczestników, dawała możliwość - jeśli zaszła taka konieczność - indywidualnej pracy.

Realizacja Programu MOS-t, obejmująca wszystkich wychowanków, to zdaniem rozmówców możliwość lepszego poznania podopiecznych, zmiany relacji między nimi, zmiany motywacji podczas pobytu w MOS. Wymagać to będzie zmian organizacyjnych (np. plan zajęć, zapewnienie i przygotowanie pomieszczeń na treningi), współpracy pomiędzy wychowawcami, nauczycielami. Z ich

spostrzeżeń wynika, że program wywołał zainteresowanie w środowisku. Pojawiły się pytania dotyczące założeń, przebiegu programu. Realizacja Programu MOS-t w dwóch grupach spowodowała konieczność dostosowania planu lekcji i zajęć do odbywanych praktyk i treningu TAŻ. Wychowankowie będący uczestnikami byli bardziej zajęci i mieli mniej wolnego czasu.

Z pracodawcami komunikowała się głównie specjalistka ds. szkoleń i ona była łącznikiem, który monitorował przebieg praktyk, sondował relacje, panujące po praktykach nastroje oraz potrzeby uczestników. Uczestnicy praktyk - wg niej - byli z nich na ogół zadowoleni, praktyki dawały im wielką satysfakcję ponieważ, czynności, których nie potrafili na początku wykonać, opanowywali coraz sprawniej.

Z wypowiedzi psychologa wynikało, że uczestnicy TAŻ częściej niż inni wychowankowie inicjują sami spotkania. Wiedzą lepiej na jaki temat chcieliby porozmawiać, mają doprecyzowane oczekiwania związane z wizytą. Zmieniła się przede wszystkim jakość tych spotkań - wychowanek inicjuje kontakt i jest stroną aktywną. Z pomocy częściej korzystały dziewczęta niż chłopcy.

Zdaniem realizatorów - oni sami - oprócz korzyści materialnych czerpią korzyści takie jak poczucie satysfakcji, sprawstwa, mają świadomość przyspieszonego rozwoju. Udział w Programie MOS-t wpłynął na ich wiedzę i umiejętności merytoryczne, wymagał bowiem dokształcania się, poszukiwania nowych rozwiązań, odpowiedzi na pytania, które pojawiały się podczas spotkań z młodzieżą.

4. Wnioski z badań ewaluacyjnych

„Program MOS-t” składa się z dwóch – spójnych ze sobą oraz realizowanych równolegle – filarów, tj.: **Programu szkolenia zawodowego z przyuczeniem do wykonywania pracy ”Asystenta w zawodzie...”** oraz **Treningu Alternatyw Życiowych (TAŻ)**.

Partnerami w realizacji pilotażu „Program MOS-t” byli: Izba Rzemiosła i Przedsiębiorczości Pomorza Środkowego w Słupsku oraz Młodzieżowy Ośrodek Socjoterapii w Ustce. Poziom synergii pomiędzy działaniami obu podmiotów można uznać za wystarczający. Połączenie wysiłków obu partnerów przyniosło mierzalne efekty. Piętnastu wychowanków MOS, uczestników „Programu MOS-t”, przystąpiło do egzaminu sprawdzającego, składającego się z części praktycznej i teoretycznej, i zdało go pozytywnie, uzyskując stosowne zaświadczenie o posiadanych kwalifikacjach.

Poniżej podane zostaną pozostałe oceny, opisujące wartości dodatkowe uzyskane dzięki realizacji pilotażu „Programu MOS-t” i jego wzajemnie uzupełniających się programów: Szkolenia Zawodowego i TAŻ.

1. „Program MOS-t” wyposażył jego uczestników w kompetencje społeczne (tj. spójny, funkcjonalny, wykorzystywany w praktyce oraz uwarunkowany osobowościowo zestaw wiedzy, doświadczenia, zdolności i umiejętności społecznych)⁴ – które przyczyniły się do ich efektywnego funkcjonowania z innymi. Młodzież MOS, w większości nawiązała udane, twórcze relacje z pracodawcami i ich współpracownikami, bardzo dobrze sprawdziła się w nowej roli praktykanta w zawodzie, efektywnie i na bieżąco rozwiązywała wspólnie z pracodawcami pojawiające się problemy, aktywnie współuczestniczyła w życiu grupy zawodowej i grupy TAŻ.
2. Dzięki zdobytej podczas TAŻ wiedzy: o sobie samym, zasadach funkcjonowania w grupie, zasadach funkcjonowania zbiorowości społecznych/ludzkich, wychowankowie MOS zostali wyczuleni na potrzeby (i możliwości) nie tylko swoje, ale i innych (wykazały to badania), co jest przejawem postawy społecznej i tzw. myślenia społecznego.
3. Uczestnictwo młodzieży w praktykach pozwoliło rozszerzyć doświadczenie społeczne podopiecznych Ośrodka o doświadczenie zawodowe. Dało im możliwość zmierzenia się z porażkami (brak talentu w określonym zawodzie), jak również osiągnięciami (coraz sprawniej działali, wykonywali zadania, zdali egzaminy). Wykorzystywali podczas praktyk takie umiejętności (zdobyte na TAŻ), jak rozpoznawanie i rozumienie swoich stanów emocjonalnych i adekwatne do nich zachowanie, które wpłynęło na bardzo dobrą ocenę ich kultury osobistej, zaangażowanie w pracy, odporność na wyrażaną opinię (krytykę, pochwałę).
4. Udział w „Programie MOS-t” zaspokajał liczne potrzeby wychowanków (również te związane z rozwojem osobistym). I tak, udział w TAŻ dał im poczucie bezpieczeństwa, przynależności (akceptacji, przyjaźni, przynależności do grupy, elity). Udział w szkoleniu zawodowym, które jest wiodącym filarem „Programu MOS-t”, zaspokajało ich potrzeby uznania (potrzebę szacunku, prestiżu, znaczenia) oraz potrzebę bezpieczeństwa (zabezpieczenie przed bezrobociem, ponieważ wyposaża w umiejętności zawodowe).
5. Udział w projekcie dał wychowankom MOS możliwość przebywania poza Ośrodkiem, co miało wpływ na ich poczucie odpowiedzialności, sprawstwa oraz było swoistym sprawdzianem samodzielności.
6. Program wpłynął na zmianę zachowania jego uczestników. Zmiany te dostrzegli nauczyciele, wychowawcy oraz koledzy niezwiązani z programem. Najczęściej wskazywane zmiany: uczestnicy są grzeczniejsi, spokojniejsi, mniej agresywni (poprawa zachowania), stali się

⁴

Borkowski J., *Podstawy psychologii społecznej*, Warszawa, Dom Wydawniczy ELIPSA, 2003.

bardziej otwarci, zadowoleni z możliwości zarobku oraz ograniczenia kontroli wychowawców (podczas praktyk). Ich zdaniem zmieniło się także podejście uczestników do przyszłości, myślą o niej i planują ją, wzrosła ich świadomość związana z wyborem zawodu.

7. „Program MOS-t” przyczynił się do wzrostu poczucia własnej wartości uczestników. Podczas treningu TAŻ wzrosła ich samoświadomość: potrzeb, myśli na swój temat, emocji i uczuć, ograniczeń, zasobów. Odkryli swoje potencjały (np. cierpliwość, wyrozumiałość, aktywność fizyczna, zręczność, umiejętność pracy w grupie, szczerść, chęć do pracy, zdolności pedagogiczne, umiejętność analizowania, zdolności komunikacyjne, łatwe przyswajanie wiedzy w przedmiotach ścisłych i zawodowej, determinacja, organizacja, współpraca, wiedza geograficzna, odwaga, śmiałość, zmysł artystyczny - zdolności wokalne, taneczne i umiejętność rysowania, empatia, zdolność opowiadania). Praktyki realizowane w ramach szkolenia zawodowego dostarczyły im informacji zwrotnych o ich zaangażowaniu, odpowiedzialności, pracowitości, sumienności w wykonywaniu powierzonych obowiązków.
8. Program odpowiada na potrzeby adolescentów związane z realizacją zadań rozwojowych⁵, a w szczególności: przygotowanie do kariery zawodowej (niezależności ekonomicznej) poprzez rzetelne odbywanie praktyk i naukę zawodu, a także poszukiwanie swojego miejsca w życiu, dążeniu i osiągnięciu postępowania odpowiedzialnego społecznie. Znalazło to wyraz w odpowiedzialnym podejściu praktykantów do przyuczenia zawodowego, stosunku do pracodawcy oraz wyznaczanych im obowiązków i zadań. Kolejnym sukcesem było osiągnięcie coraz bardziej dojrzałych więzi z rówieśnikami i dorosłymi, wyzwolenie się spod kontroli dorosłych (domu, wychowawców MOS).
9. Program pozwala zweryfikować zainteresowania zawodowe oraz predyspozycje do wybranego przez uczestnika zawodu. TAŻ pozwala krytycznie i realistycznie podejść do samego siebie i poradzić sobie z negatywną opinią. Przykładem tego jest sytuacja kilku uczestników, którzy zorientowali się lub zostali poinformowani o braku uzdolnień do zawodu. Mimo to nie porzucili praktyk (zachowanie odpowiedzialne), dokończyli je i zdali egzaminy. Te same osoby mają już pomysł na swoje dalsze życie (zmiana przyuczanego zawodu).
10. Program wpłynął korzystnie na obraz własnej osoby i wzrost samooceny uczestników, co jest niezwykle ważne w przypadku młodzieży MOS, u której jest ona na ogół zaniżona. Równoległe realizowanie TAŻ i praktyk pozwoliło im na wykorzystanie umiejętności zdobytych podczas treningu w praktyce zawodowej (współpraca w grupie, akceptacja, planowanie,

⁵

Waldowski, K., *Zadania rozwojowe młodzieży wg koncepcji R.J. Havinghursta* Remedium 2005

porozumiewanie się w sytuacjach trudnych, radzenie sobie ze stresem). Pracodawcy wysoko ocenili kulturę osobistą praktykantów.

11. „Program MOS-t”, a w szczególności TAŻ, zwrócił uwagę uczestników na rolę planowania swojej przyszłości. Przyczynił się do tworzenia przez nich własnych planów życiowych i ustalania celów (bliższych i dalszych).
12. Z wypowiedzi uczestników programu wynika, że dzięki programowi częściej myślą o przyszłości, a rzadziej skupiają się na teraźniejszości, pobycie w MOS. Przykładem mogą być rozmowy dotyczące przyszłego zawodu, kontynuowania nauki.
13. Realizowane podczas TAŻ tematy zwróciły uwagę młodzieży na rozwój zawodowy. Pokazały, że marzenia zawodowe mogą się spełnić (zdobycie kwalifikacji „Asystenta w zawodzie...”), gdy posiada się do tego odpowiednie zasoby (wiedzę, umiejętności oraz doświadczenie zdobyte podczas praktyk).
14. Program wyposażył młodzież MOS w narzędzia potrzebne do radzenia sobie na rynku pracy. Uczestnicy otrzymali wiedzę zawodową oraz uzyskali określone kwalifikacje zawodowe („Asystent w zawodzie...”) potwierdzone egzaminem. Ponadto dzięki TAŻ dowiedzieli się, z pomocy których instytucji mogą korzystać, w celu podwyższenia kwalifikacji czy szukania pracy oraz jak radzić sobie ze stresem związanym z poszukiwaniem pracy.
15. Udział w programie wpłynął na wzrost aktywności życiowej uczestników (uczestnictwo w praktykach i TAŻ), motywował ich do pracy nad sobą. Młodzież zakwalifikowana do programu świadomie kształtowała swoją postawę zawodową i podejmowała starania, aby być dobrym pracownikiem.
16. Uczestnicy praktyk (podopieczni MOS) swoim zachowaniem i postawą sprawili, że pracodawcy zmienili stereotypowe myślenie na temat wychowanków MOS (młodzież trudna, problemowa, wzbudzająca lęk). Obecnie pracodawcy deklarują zaufanie do osób o zaburzonej socjalizacji. Wypowiadają się o praktykantach z MOS w superlatywach, podkreślając, że niczym nie różnią się od pozostałych uczniów, a nawet okazują się być bardziej sumiennymi pracownikami.
17. Młodzież podołała zadaniom, jakie pracodawcy stawiali przed nimi podczas praktyk. Pracodawcy docenili wychowanków MOS, podkreślając, że opanowali oni podstawy zawodowe tak samo dobrze, jak pozostali praktykanci, mimo krótszego czasu odbywanej praktyki (w ciągu sześciu miesięcy).

18. TAŻ wpłynął na świadomość potencjałów niezbędnych do podejmowania nowych ról życiowych (w tym zawodowych). TAŻ sprawił, że uczestnicy nabrali chęci do świadomego kształtowania rozwoju osobistego/zawodowego.
19. Uczestnicy deklarują chęć dalszej nauki w wybranym zawodzie (lub nowym), co jak wskazały badania własne MOS nie miało miejsca przed uczestnictwem w programie.
20. Na ośmiu zakwalifikowanych do programu osiemnastolatków przerwało udział w programie (z różnych powodów) 5 osób. Krytycznym momentem okazała się dla większości z nich data ukończenia osiemnastu lat. Prawdopodobnie skróciła się ich perspektywa życiowa, celem nadrzędnym stało się opuszczenie ośrodka, a nie zdobycie kwalifikacji zawodowych. Natomiast żaden z uczestników w wieku 15,16,17 lat nie zrezygnował z udziału w programie.
21. Schemat przebiegu zajęć TAŻ okazał się być trafny. Nadał zajęciom stały rytm, dawał uczestnikom poczucie bezpieczeństwa, wiedzieli czego mogą się spodziewać.
22. Uczestnicy programu wyżej cenili sobie wartość praktyk niż udział w TAŻ. Praktyki pozwalały na realizację marzeń zawodowych i pozyskanie pieniędzy. TAŻ związany był z dużym wysiłkiem pracy nad sobą. Nie wszyscy uczestnicy dostrzegali związek między wglądem w siebie a sukcesem na praktykach.
23. Program zapewnił różnorodność źródeł informacji zwrotnej (uczestnikom) ważnej dla kształtowania obrazu własnej osoby i poczucia własnej wartości. Dodatkowym źródłem informacji dla uczestnika stała się grupa TAŻ, pracodawcy i ich współpracownicy oraz inni uczniowie biorący udział w praktykach.
24. Udział w programie może ułatwić wychowankom MOS wejście w dorosłość w sposób bezpieczniejszy. Dzięki „Programowi MOS-t” zostali wyposażeni w doświadczenie czym jest praca, wiedzę o świecie zawodowym i umiejętności zawodowe.
25. Koncepcja „Programu MOS-t” znana jest społeczności MOS (wychowankom, nauczycielom, wychowawcom) oraz osobom spoza ośrodka - pracodawcom, rodzicom uczniów zaangażowanych w program.
26. Większość uczestników TAŻ (64%) poleciłaby „Program MOS-t” innym kolegom, ponieważ odpowiadały im treści (poruszane tematy dotyczyły problemów życiowych) oraz stosowane przez trenerów metody pracy na zajęciach. Praktyki zawodowe spełniły oczekiwania wszystkich uczestników. Można zatem wyciągnąć wniosek, że „Program MOS-t” spełnił oczekiwania większości młodzieży.

27. Większości osób odpowiadała oferta Szkoleń Zawodowych. Jednakże jedna osoba wyraziła chęć uczenia się w zawodzie nieznajdującym się w obecnej ofercie (lakiernik).

28. Z badań własnych MOS (Kawińska i Stanisławski, 2010) wynikało, że 31% (największa wartość) badanych przez nich wychowanków MOS nie umie określić swoich potrzeb w zakresie kariery szkolnej i zawodowej. Obecne badania wskazują, że wszyscy uczestnicy wiedzą, co chcą robić po opuszczeniu MOS. Większość z nich (64%) ma potrzebę kształcenia się w wybranym lub innym zawodzie.

29. Badania nie dają odpowiedzi na pytania: czy niektóre potrzeby uległy zmianom? I, czy udział w programie zaspokaja wcześniej artykułowane potrzeby wychowanków?

Ewaluator ustalił natomiast, jakie potrzeby sygnalizują obecnie uczestnicy programu. W obu grupach po każdych zajęciach uczestnicy wypełniali ankiety ewaluacji zajęć, w których jedno z pytań dotyczyło ich potrzeb. W grupie pierwszej najczęściej artykułowanymi potrzebami były: spokój, odpoczynek, miłość i bliskie osoby, przyjaciel, relaksacja, pomoc w poprawie swojego zachowania, więcej czasu i skupienia nad sobą, motywacja do dalszej nauki, bycie w samotności. W grupie drugiej również potrzeba snu i odpoczynku jest najczęściej artykułowaną obok odpowiedzi: nic/ niczego nie potrzebuję. W tej grupie, częściej niż w grupie pierwszej, wychowankowie zgłaszali potrzebę otrzymania pomocy. Czasem wskazywali nawet na konkretnego trenera, od którego chcieliby uzyskać pomoc. Wśród innych artykułowanych potrzeb pojawiła się potrzeba wyrozumiałości ze strony wychowawców oraz wychowanków, zrozumienia, wsparcia psychicznego, spotkania z kolegami, miłego słowa oraz wolności. Uczestnicy programu o swoich potrzebach mówili również podczas wywiadu fokusowego, odpowiadając na pytanie: czego potrzebowalibyście po opuszczeniu ośrodka? Najczęstszą odpowiedzią było: wakacji oraz możliwości dalszej nauki, pracy. W ankiecie ewaluacyjnej ORPTAŻ respondenci odpowiadali na pytania dotyczące potrzeb zawodowych. Wymieniane potrzeby to: wykształcenie, pieniądze, ukończenie szkoły, wiedza, nauka. Nie udało się odnaleźć żadnych informacji na temat, czy pytanie o potrzeby wychowanków zostało postawione im przed przystąpieniem do programu, w związku z tym porównanie dotyczące tego, czy potrzeby uległy zmianie, nie było możliwe.

30. Z rozmowy z koordynatorem programu i przygotowanych przez niego danych o poniesionych (przez 6 miesięcy realizacji pilotażu „Programu MOS-t”) wydatkach wynika, że koszt praktyk, teoretycznego szkolenia zawodowego oraz TAŻ wyniósł na osobę – 9257 zł. Zatem miesięczny koszt na osobę to 1542,83 zł. Koordynator w porozumieniu z zespołem realizatorów uważa, że koszty te można ograniczyć do niezbędnego minimum, tj. do kwoty 856 zł na osobę, wówczas, gdy program będzie realizowany przez 10 miesięcy. Niezbędne wydatki przewiduje się na:

pomoce dydaktyczne na zajęcia TAŻ, koszty egzaminu zawodowego, kieszonkowe dla wychowanków, koszt praktyk, badania lekarskie. Można natomiast ograniczyć koszty związane z wynagrodzeniem trenerów TAŻ, ponieważ wychowawcy będą ten program realizować w ramach swojego etatu. Koszty poczęstunku na zajęcia TAŻ można zaplanować w ramach stawki żywieniowej MOS. Teoretyczne szkolenie zawodowe (BHP, p.poż., rysunek zawodowy, ochrona środowiska) powinni prowadzić lub organizować pracodawcy.

31. Zaproponowany model rozwoju i wsparcia wychowanków MOS, w zakresie kształtowania ich dyspozycji osobowościowych i odkrywania swoich możliwości, potencjałów rozwijanych podczas TAŻ (a niezbędnych na rynku pracy) oraz włączenie innych podmiotów i instytucji (pracodawcy, Izba Rzemieślnicza) do zadań związanych z przyuczeniem zawodowym, wskazuje na kompleksowość udzielanej młodzieży pomocy.
32. Cel główny oraz cele szczegółowe TAŻ zostały osiągnięte. Program ukazał młodzieży MOS, jak rozpoznane lub uświadomione przez nich potencjały - uzdolnienia, wiedza, umiejętności - mogą kształtować ich przyszłość (m.in. zawodową). Uczestnicy mogli uświadomić sobie, jak wiele możliwości dzięki posiadanym potencjałom otwiera się przed nimi, co stanowi alternatywę życiową.
33. Program szkolenia zawodowego (realizowany w obecnej postaci) pozwolił na skuteczne przyuczenie (teoretyczne i praktyczne) zawodowe podopiecznych Młodzieżowego Ośrodka Socjoterapii w Ustce, a zatem na osiągnięcie celu, tj. przygotowanie do zdobycia I poziomu wg Krajowych Ram kwalifikacyjnych (KRK), pod nazwą "Asystent w zawodzie...".
34. „Program MOS-t”, jak pokazał pilotaż, bez trudu wpisuje się w harmonogram działań MOS, w niewielkim stopniu wpływając na organizację pracy Ośrodka.

5. Rekomendacje

1. Brak systemowych rozwiązań związanych z przyuczeniem do zawodu młodzieży MOS - o której zapomniano i nie uwzględniono w systemie kształcenia zawodowego - należałoby jak najszybciej nadrobić poprzez stworzenie odpowiednich podstaw prawnych.
2. Włączyć „Program MOS-t” do oferty działań edukacyjno - wychowawczych Młodzieżowych Ośrodków Socjoterapii, tak dostosowując plan lekcji, aby uczestnicy mogli pogodzić dodatkowe obowiązki wynikające z uczestnictwa w programie (SZ i TAŻ) z tymi, które związane są z realizacją obowiązku szkolnego. Również po to, aby ograniczyć sygnalizowane uczucie zmęczenia i zniechęcenia.
3. Należy zwrócić szczególną uwagę przy wyborze zawodu do przyuczenia, aby był jak najbardziej trafny. Powinien uwzględniać indywidualne możliwości i posiadane kompetencje wychowanków MOS po to, aby ograniczyć rezygnacje z praktyk, rozczarowanie brakiem uzdolnień zawodowych.
4. Rozszerzyć ofertę zawodów proponowanych wychowankom MOS.
5. Diagnostyzować na wstępie i monitorować na bieżąco potrzeby wychowanków, celem porównania dokonujących się zmian w tym obszarze.
6. Udzielać wsparcia psycho - pedagogicznego uczestnikom programu, którzy tracą motywację do kontynuowania nauki zawodu, sygnalizują trudności wynikłe z odkrywania swoich ograniczeń.
7. Zwrócić szczególną uwagę na 18 letnich uczestników programu, u których można było zauważyć kryzys wynikły z faktu stania się pełnoletnim i porzucenia nie tylko programu, ale także MOS. Pracować nad ich motywacją (do uczenia się zawodu), poczuciem obowiązku, odpowiedzialności, wzmacniać ich poczucie wartości i radzenie sobie ze stresem.
8. W związku z sygnalizowanym przez uczestników zmęczeniem obowiązkami szkolnymi i zawodowymi, zajęcia TAŻ nie powinny odbywać się w piątki. Wiąże się to ze spadkiem aktywności, a co za tym idzie i efektywności pracy Wskazane byłoby również, skrócenie czasu ich realizacji do 2 godzin zegarowych.
9. Karty ewaluacji zajęć TAŻ, nie były precyzyjne, toteż uczestnicy nie zawsze wypełniali je sumiennie. Powinny zostać zmodyfikowane lub zastąpione inną formą pozwalającą na dokonywanie samoobserwacji nabywanych kompetencji uczestników TAŻ np. „dzienniczka samoobserwacji”.

10. Informować na bieżąco rodziny uczestników programu o postępach oraz sukcesach osiągniętych na praktykach przez ich dzieci po to, aby mogły stać się (w miarę możliwości) naturalnym wzmocnieniem dla pojawiających się zmian w zachowaniu.
11. Zaangażować, wychowanków do utworzenia banku informacji o miejscach pracy w miejscu zamieszkania, możliwościach kontynuowania nauki wybranego zawodu.
12. Opracować w ramach zajęć TAŻ mini-przewodnik po instytucjach, w których młodzież mogłaby znaleźć pomoc w zakresie poszukiwania pracy, formach i możliwościach wsparcia finansowego.
13. Uczestnicy programu powinni otrzymać oprócz zaświadczeń listy rekomendacyjne, poświadczające ich kompetencje zawodowe i społeczne.
14. Śledzić losy edukacyjno - zawodowe wychowanków MOS, którzy wzięli udział w programie.
15. Promować program wśród nowych rzemieślników, celem pozyskania ich jako potencjalnych nauczycieli zawodów (niszowych, nietypowych, popularnych).
16. Opracować ulotkę dla nieuczestniczących w programie podopiecznych MOS, nauczycieli i wychowawców, rodziców zawierającą skondensowane informacje o programie.
17. Należałoby stworzyć możliwość zmiany pracodawcy wówczas, kiedy nie byłoby możliwe porozumienie się gwarantujące dobrą współpracę praktykanta i pracodawcy.
18. Włączyć psychologa do cotygodniowych spotkań dotyczących omawiania efektów realizacji "Programu MOS-t".
19. Określić szczegółowo zadania psychologa w programie, jako osoby stanowiącej wsparcie dla uczestników i wychowawców.
20. Zadbać o to, aby wychowankowie sumiennie wypełniali dzienniczki praktyk (wpisywali nabywane umiejętności i nabytą wiedzę zawodową) po to, aby mogli śledzić wzrost swoich kompetencji.
21. Zorganizować spotkanie młodzieży zaangażowanej w realizację pilotażu "Programu MOS-t" z pozostałą młodzieżą MOS, celem przekazania informacji, podzielenia się doświadczeniem, promocji programu, budowania pozytywnego klimatu.
22. Dobrze przygotować pod względem merytorycznym kolejnych trenerów (wychowawców) do prowadzenia zajęć TAŻ, stanowią one bowiem najważniejszy element kształtowania się postaw, przekonań i opinii.
23. Zabezpieczyć w budżecie środki na materiały niezbędne do realizacji "Programu MOS-T".

Bibliografia

1. Raport z badań, *Aktywność zawodowa byłych wychowanków Młodzieżowych Ośrodków Socjoterapii*, badania własne MOS w Ustce, 2010 r.
2. "Program MOS-T, Ustka, 2011 r.
3. Borkowski J., *Podstawy psychologii społecznej*, Warszawa, Dom Wydawniczy ELIPSA, 2003 r.

Aneks

(spisy tabel i wykresów, lista pracodawców zastosowane narzędzia badawcze, tabele, wykresy,

Spis tabel

Tabela 1. Wybrane przez uczestników zawody.....	12
Tabela 2. Zapoznanie praktykantów z zadaniami	14
Tabela 3. Osoby sygnalizujące trudności	15
Tabela 4. Zadowolenie ze sposobu przekazywania wiedzy i umiejętności.....	17
Tabela 5. Potrzeba uzyskania pomocy	18
Tabela 6. Udzielanie opinii o pracy praktykantów.....	18
Tabela 7. Chęć kontynuacji nauki w przyuczonym zawodzie.....	20
Tabela 8. Chęć zatrudnienia u obecnego pracodawcy.....	20
Tabela 9. Rozmowa nt. przyszłości zawodowej w firmie	21
Tabela 10. Przyjęcie oferty pracy od obecnego pracodawcy	21
Tabela 11. Chęć odbywania praktyk u tego samego pracodawcy	21
Tabela 12. Nauka i praktyka w obecnym zawodzie	22
Tabela 13. Wybór treści z podziałem na chłopców i dziewczęta	24
Tabela 14. Doświadczenia w pracy z podopiecznymi MOS	25
Tabela 15. Podopieczni MOS jako praktykanci	26
Tabela 16. Atmosfera panująca podczas praktyk	27
Tabela 17. Zapoznanie uczestników z celami i założeniami TAŻ	40
Tabela 18. Samopoczucie podczas zajęć.....	40

Tabela 19. Opinie na temat czasu zajęć.....	41
Tabela 20. Atrakcyjność zajęć.....	41
Tabela 21. Ocena istotności poruszanych problemów	42
Tabela 22. Wpływ TAŻ na zwiększenie potencjału i umiejętności	44
Tabela 23. Zadowolenie ze stosowanych metod	44
Tabela 24. Akceptacja realizowanych treści	45
Tabela 25. Zaangażowanie w realizację zadań.....	45
Tabela 26. Udzielenie ewentualnych rekomendacji TAŻ	47
Tabela 27. Wpływ udziału w TAŻ na poczucie własnej wartości i zawodowych aspiracji (w skali od 1 – w nikłym do 6 – w bardzo wysokim)	47
Tabela 28. Stosunek uczestników do treści programu (według trenerów).....	52
Tabela 29. Zapal uczestników do realizacji zadań	52
Tabela 30. Uczestnicy jako źródło informacji o Programie MOS-t.....	55
Tabela. 31 Wyrażanie pozytywnej opinii przez uczestników, zachęcanie do udziału w programie	56
Tabela 32. Dostrzeżenie zmian w zachowaniu uczestników programu	56
Tabela 33. Chęć udziału w realizacji programu	61

Spis wykresów

Wykres 1. Liczba ankietowanych.....	10
Wykres 2. Uczestnicy badań ewaluacyjnych	11
Wykres 3. Oczekiwania uczestników dotyczące praktyk.....	14
Wykres 4. Zadowolenie z długości praktyk	14
Wykres 5. Rodzaj satysfakcji	15
Wykres 6. Chęć zmiany.....	16
Wykres 7. Atmosfera panująca podczas praktyk.....	16
Wykres 8. Wartość zdobytych umiejętności	19
Wykres 9. Stopień zadowolenia z praktyk	19
Wykres 10. Wykorzystanie przyswajanej teorii, podczas odbywanych praktyk.....	22
Wykres 11. Zadowolenie ze szkoleń zawodowych w MOS	23
Wykres 12. Treści sprawiające trudności.....	23
Wykres 13. Zapotrzebowanie na rodzaj zajęć.....	24
Wykres 14. Ocena współpracy z MOS.....	27
Wykres 15. Przedstawienie zadań praktykantom.....	28

Wykres 16. Potrzeba specjalnej pomocy.....	28
Wykres 17. Motywacja do podjęcia praktyk.....	29
Wykres 18. Zaangażowanie praktykantów.....	29
Wykres 19. Wyrażanie opinii o zachowaniu i pracy praktykanta	30
Wykres 20. Szczególnie ważne umiejętności (z punktu widzenia pracodawcy).....	31
Wykres 21. Pozytywne następstwa udziału w „Programie MOS-t”	32
Wykres 22. Ocena podopiecznych MOS jako praktykantów na tle innych	32
Wykres 23. Ocena kultury osobistej praktykantów.....	33
Wykres 24. Gotowość zatrudnienia praktykanta.....	34
Wykres 25. Zestawienie zrealizowanych w grupach zajęć	39
Wykres 26. Chęć uczestnictwa w zajęciach TAŻ	40
Wykres 27. Osobiste korzyści płynące z uczestnictwa w TAŻ.....	43
Wykres 28. Deklarowane umiejętności	44
Wykres 29. Ocena trenerów grupa I.....	46
Wykres 30. Ocena trenerów grupa II	46
Wykres 31. Zwiększanie potencjału i umiejętności uczestników programu	51
Wykres 32. Źródło informacji o programie.....	54
Wykres 33. Zainteresowanie programem.....	55
Wykres 34. Chęć uczestnictwa w programie	57
Wykres 35. Osoby, z którymi respondenci rozmawiali nt. „Programu MOS-t”	58
Wykres 36. Wpływ programu na relacje w MOS	60

Załącznik 1. Wykaz zakładów pracy w których odbywały się praktyki

Lp.	Pracodawca	Nazwa zakładu pracy
1.	Cyman Gerard	Gerard Cyman, 76-200 Słupsk, ul. Prusa 13
2.	Goebel Grzegorz	Continental Goebel, 76-200 Słupsk, ul. Szczecińska 40
3.	Minda Halina	Halina Minda "Juvena", 76-200 Słupsk, ul. Wileńska 27
4.	Szyca Dariusz	Szyca Company, 76-200 Słupsk, ul. Mickiewicza 20
5.	Graczyk Aneta	Aneta Graczyk, 76-200 Słupsk, ul. Mickiewicza 12/2a
6.	Najda Zenon	Zenon Najda , 76-200 Słupsk, ul 16. Chrobrego
7.	Rolbiecki Marek	Marek Rolbiecki, 76-200 Słupsk, ul. Żółkiewskiego 67

Załącznik 2. Kwestionariusz wywiadu grupowego 1

Adresaci: uczestnicy Programu MOS-t

1. Czy udział w „Programie MOS-t” spełnił twoje oczekiwania?
2. Czy TAŻ był dla ciebie ważny, jeśli tak to dlaczego?
3. Który z bloków TAŻ cenisz najwyżej?
4. Czy praktyki były dla ciebie ważne, jeśli tak, to dlaczego?
5. Jaka atmosfera panowała podczas praktyk i czy tak było od początku?
6. Czy udział w praktykach i TAŻ miał wpływ na Twoje przekonania, poglądy i postawy?
7. Czy widzisz jakąś zmianę w swoim zachowaniu, która jest wynikiem udziału w praktykach i TAŻ?
8. Co byś zmienił/zmieniła w „Programie MOS-t” (w zakresie praktyk, TAŻ)?
9. Czego potrzebowałybyś/ potrzebował obecnie i po opuszczeniu ośrodka?

Załącznik 3. Kwestionariusz wywiadu grupowego 2

Adresaci: realizatorzy Programu MOS-t

1. Jaką rolę pełni Państwo w programie?
2. Jak wygląda przepływ informacji pomiędzy wszystkimi osobami realizującymi program? Czy wystąpiły jakieś problemy z komunikacją, które mogłyby mieć negatywny wpływ na realizację „Programu MOS-t”?
3. Jak wygląda współpraca z rodzicami/prawnymi opiekunami uczestników „Programu MOS-t”? Czy są zainteresowani postępami swoich dzieci wynikającymi z udziału „Programie MOS-t”?
4. Jak liczne są grupy TAŻ i czy to wystarczająca liczba uczestników? Kto odszedł z grupy / przybył do grupy? Przyczyny rezygnacji z udziału w programie? Kto i kiedy dołączył, jak był przyjęty przez pozostałych uczestników?
5. Ilu wychowanków bierze udział w TAŻ chętnie i z własnej woli, ilu ponieważ musi?
6. Czy zajęcia odbywają się zgodnie z harmonogramem?
7. Czy program zajęć TAŻ przebiega wg planu? Czy trenerzy wykorzystali pulę godzin przewidzianą do własnej dyspozycji? Które z zajęć należało powtórzyć?
8. Jak wygląda przebieg pojedynczych zajęć TAŻ? Czy występują jakieś odstępstwa od schematu?
9. Kto opracowuje scenariusze zajęć? Dobiera teksty relaksacji, wizualizacji, muzykę?
10. Czy realizatorzy potrzebują wsparcia? Jeśli tak, to jak często i czego to wsparcie dotyczy? Kto im tego wsparcia udziela?
11. Czy uczestnicy zajęć potrzebują wsparcia? Do kogo zwracają się o pomoc, czy ją otrzymują, czego dotyczą ew. problemy?
12. Czy formy wsparcia przewidziane w ramach „Programu MOS-t” są wystarczające, czy wychodzą naprzeciw potrzebom?
13. Jak monitorują przebieg zajęć TAŻ, praktyk? Kto jest za to odpowiedzialny i w jaki sposób to robi? Do czego i w jaki stopniu wykorzystują uzyskane informacje? Czy forma pisemna-ankiety ewaluacyjne - jest rzetelnym źródłem informacji?
14. Czy i jakie zmiany zauważyli u uczestników „Programu MOS-t”? Czy jakieś zmiany zauważyli u siebie?
15. Co udało się osiągnąć, a czego nie? Czy pojawiły się nieplanowane efekty TAŻ, praktyk?

16. Na program realizuje indywidualne potrzeby dotyczące przyuczenia do zawodu?
17. Czy pojawiły się jakieś uwarunkowania, które mają wpływ na przebieg programu?
18. Jak dokumentują przebieg „Programu MOS-t”?
19. Czy umieją określić, co wpływa na sukces/ porażkę?
20. Które działania trzeba udoskonalić? Jakże podczas programu uwidoczniły się potrzeby? Czy i kogo należałoby uwzględnić w projekcie? Czy jakieś zajęcia powinny być rozszerzone, zmienione?
21. Jak widzą realizację „Programu MOS-t” w całej placówce, obejmującą wszystkich podopiecznych, nauczycieli i wychowawców MOS? Co może stanowić problem? Co nie da się zrealizować w obecnej formie?
22. Czy obecnie „Program MOS-t” wpłynął na klimat, organizację pracy w MOS, relacje, naukę w MOS? Czy i do czego ich zdaniem przyczynił się „Program MOS-t”?
23. Jakże są ich relacje z pracodawcami?
24. Co sądzą praktykanci o pracodawcach, praktykach?
25. Czy musieli pomagać w zakresie praktyk, beneficjentom? Jakże wystąpiły ewentualne trudności?
26. Czy wzrosła częstotliwość korzystania z pomocy psychologa wśród uczestników „Programu MOS-t”? Czego wsparcie/ pomoc dotyczy? Czy dostępność do psychologa jest zapewniona? Typy zgłaszanych problemów?
27. Kto częściej, chłopcy czy dziewczęta z tej pomocy korzysta?
28. Jakiego rodzaju korzyści mają realizatorzy z udziału w programie?
29. Czy coś jeszcze chcieliby dodać?

Załącznik 4. Kwestionariusze ankiet ewaluacyjnych

Ankieta dla uczestnika (OPiSZ) Oceny Praktyki i Szkolenia Zawodowego

Chcielibyśmy poznać Twoją opinię na temat odbytych w ramach Programu „MOS- t” praktyk zawodowych i szkoleń realizowanych w MOS, których celem było przyuczenie Cię do wykonywania określonej pracy. Ważne jest abyś odpowiadał/a szczerze, otwarcie. Tylko takie odpowiedzi będą miały wartość, bowiem mogą wpłynąć na poprawę jakości kolejnych edycji szkolenia i praktyk.

Zaznaczaj wybrane odpowiedzi znakiem **X**. Wpisuj w wolne - zaznaczone linią przerywaną miejsca, swoje opinie, oceny, komentarze.

Nie zostawiaj niezaznaczonych punktów, czy miejsc wymagających wyjaśnień.

Płeć: Dziewczyna Chłopak

Wiek:Klasa:.....

W jakim zawodzie odbywałeś/eś praktykę:.....

A.

1. Dlaczego zdecydowałeś/ łaś się wziąć udział w programie „ MOS-t w przyszłość”?

.....
.....

2. Czy praktyki zawodowe spełniły Twoje oczekiwania?

Tak.....

Raczej tak.....

Raczej nie.....

Nie.....

3. Czy długość praktyk była wystarczająca do przyuczenia cię do określonej pracy?

Tak....., dlaczego?.....

Nie....., dlaczego?.....

4. Czy pracodawca przedstawił Ci cele i określił **zadania**, które musiałeś/łaś realizować w związku z wybranym zawodem?

Tak.....

Nie...

5. Czy podczas praktyk napotkałeś/łaś na jakieś trudności?
 Tak....., jakie?.....
 Nie.....
6. Co sprawiało Ci satysfakcję podczas wykonywanych praktyk zawodowych?

7. Czy chciałabyś./ chciałbyś coś zmienić w odbywanej praktyce?
 Tak....., co?.....
 Nie.....
8. Jaka atmosfera panowała podczas praktyk zawodowych?
 Dobra.....
 Zła.....
 Inne określenie.....
9. Wymień trzy (lub więcej) umiejętności, które zdobyłaś/łeś podczas praktyk:

10. Jak opisałybyś/ opisałbyś siebie jako pracownika?

11. Jakie dostrzegasz korzyści wynikające z tytułu uczestniczenia w praktykach (co z nich wynika dla Ciebie)?

12. Czy odpowiadał Ci sposób przekazywania przez pracodawcę wiedzy i zdobywania umiejętności zawodowych?
 Tak....., dlaczego?

Nie...., dlaczego?

.....
.....

13. Czy podczas praktyk potrzebowałeś pomocy?

Tak....., w jakim zakresie.....

.....

i kto Ci pomagał?.....

.....

Nie.....

14. Czy podczas praktyk pracodawca wyrażał swoją opinię na temat Twojej pracy?

Tak..., czego dotyczyła ta opinia?

.....

.....

Nie.....

15. Czy w Twoim odczuciu pomagało Ci to w pracy?

Tak...., dlaczego?.....

.....

Nie...., dlaczego?.....

.....

16. Jakie umiejętności zdobyte podczas praktyki są dla Ciebie szczególnie ważne z punktu widzenia przyszłej kariery zawodowej?

- praca zespołowa.....

- lepsze kontakty z ludźmi.....

- wiedza zawodowa.....

- umiejętności zawodowe.....

- doświadczenie w zawodzie.....

- znajomość procedur.....

- praca z klientami.....

- praca z ludźmi.....

inne, jakie?.....

.....

17. Określ swoje zadowolenie z tytułu uczestnictwa w praktykach w skali od 1 do 5
- 1 – bardzo niezadowolona/y.....
 - 2 – raczej niezadowolona/y.....
 - 3 – średnio zadowolona/y.....
 - 4 – raczej zadowolona/y.....
 - 5 – bardzo zadowolona/y.....
18. Czy zamierzasz uczyć się dalej w tym zawodzie, w którym odbywałaś/ łeś praktyki?
- Tak....., dlaczego?.....
-
- Nie....., dlaczego?.....
-
19. Gdybyś miał/ a taką możliwość, czy chciałabyś/ chciałbyś być zatrudniony przez swojego obecnego pracodawcę?
- Tak....., dlaczego?.....
-
- Nie....., dlaczego?.....
-
20. Czy rozmawiałaś / rozmawiałeś z pracodawcą na temat swojej przyszłości zawodowej w jego firmie?
- Tak....., dlaczego?.....
-
- Nie....., dlaczego?.....
-
21. Czy gdyby Twój pracodawca zaproponował Ci zatrudnienie, skorzystałabyś/ skorzystałbyś z tej propozycji?
- Tak....., dlaczego?.....
-
- Nie....., dlaczego?.....
-
22. Czy podjęłabyś/podjąłbyś jeszcze raz praktykę **u tego samego** pracodawcy?
- Tak....., dlaczego?.....
-
- Nie....., dlaczego?.....
-

23. Czy podjęłabyś/ podjąłbyś dalszą naukę i praktykę **w tym samym zawodzie**?

Tak....., dlaczego?.....

.....

Nie....., dlaczego?.....

.....

W innym zawodzie..., jakim?.....

B.

1. Które z treści szkolenia zawodowego realizowane w MOS przydały Ci się w trakcie **praktyk**?

- rysunek zawodowy.....

- przepisy bhp i p.poż.....

- zasady ochrony środowiska....

2. Czy szkolenie zawodowe odbywane w MOS spełniło Twoje oczekiwania?

Tak.....

Raczej tak.....

Raczej nie.....

Nie.....

Dlaczego?.....

.....

3. Z którymi treściami miałas/leś najwięcej kłopotu?

- rysunek zawodowy.....

- przepisy bhp i p.poż.....

- zasady ochrony środowiska....

- Dlaczego?.....

4. Których treści powinno być więcej?

- rysunek zawodowy.....

- przepisy bhp i p.poż.....

- zasady ochrony środowiska....

- inne, jakie?.....

.....

6. Jaką wartość ma dla Ciebie praca?

.....

.....

.....

7. Czego byś potrzebował/a, aby zdobyć w przyszłości upragniony zawód, jaki?

.....

.....

.....

8. Co jest Ci potrzebne do Twojego rozwoju, jako przyszłego pracownika?

.....

.....

Dziękujemy za rzetelne wypełnienie ankiety

Ankieta dla uczestników TAŻ (OTAŻ)

Ocena TRENINGU ALTERNATYW ŻYCIOWYCH

Chcielibyśmy poznać Twoją opinię na temat **Treningu Alternatyw Życiowych**, w którym uczestniczyłaś/łeś w ramach Programu „MOS- t w przyszłość”. Ważne jest abyś odpowiadał/a szczerze, otwarcie. Informacje otrzymane od Ciebie będą miały wpływ na przebieg TAŻ w przyszłości.

Zaznaczaj wybrane odpowiedzi znakiem **X**. Wpisuj w wolne - zaznaczone linią przerywaną miejsca, swoje opinie, oceny, komentarze.

Nie zostawiaj niezaznaczonych punktów czy miejsc wymagających wyjaśnień.

Płeć: Dziewczyna Chłopak

Wiek:Klasa:.....

1. Czy chętnie uczestniczysz w zajęciach TAŻ:

Tak.....

Raczej tak.....

Nie zawsze.....

Nie.....

Dlaczego?.....

.....

2. Czy przedstawiono Ci program i założenia TAŻ?

Tak.....

Nie...

3. Na zajęciach TAŻ czujesz się:

Bardzo dobrze...

Dobrze.....

Niezbyt dobrze...

Źle.....

Dlaczego?.....

.....

4. Czy uważasz, że czas trwania TAŻ był właściwy?

Tak.....

Nie...

Dlaczego?.....
.....

5. Jeśli nie, to jaki byłby idealny czas trwania tego treningu według Ciebie?

.....
.....

6. Twoim zdaniem zajęcia prowadzone są w ciekawy sposób?

Tak.....

Niekiedy.....

Nie.....

7. Czego nie lubisz na zajęciach?

.....
.....
.....

8. Co sprawia Ci największą przyjemność podczas TAŻ?

.....
.....
.....

9. Czy problemy omawiane podczas TAŻ są dla Ciebie ważne?

Tak.....

Niekiedy.....

Nie.....

Dlaczego?.....
.....

10. Zajęcia z TAŻ pomogły mi:

- w lepszym rozumieniu norm i zasad obowiązujących w życiu.....
- w przestrzeganiu zasad obowiązujących w grupie.....
- w rozumieniu lepszym innych.....
- w poznaniu siebie (mocnych i słabych stron oraz swojego potencjału).....
- w poznaniu innych uczestników treningu.....
- w lepszym porozumiewaniu się z rówieśnikami.....
- w lepszym porozumiewaniu się z dorosłymi.....
- w mówieniu co naprawdę myślę i czuję.....
- w zrozumieniu jak i dlaczego reaguję na różne sytuacje.....

- w poznaniu metod radzenia sobie w sytuacjach trudnych.....
- myślę, że lepiej umiem rozwiązywać problemy.....
- nauczyłam/łem się lepiej **wyrażać emocje i panować nad nimi, a szczególnie nad:**
.....
.....
.....
- dowiedziałam/łem się na co mnie stać i jakie są moje ograniczenia.....
- potrafię krytycznie oceniać swoje zachowanie oraz wiem jak je zmieniać.....
- potrafię planować swoją przyszłość.....
- wiem dokąd zmierzam, umiem wyznaczać sobie cele.....
- wiem co chcę robić w najbliższym czasie i w swoim życiu – **napisz co:**.....
.....
.....
- wiem czego potrzebuję teraz i w przyszłości – **wymień swoje potrzeby:**.....
.....
.....
- docenić rolę szkoły i nauki w moim dalszym rozwoju zawodowym.....
- w niczym mi nie pomogły.....

11. Jakie posiadasz **umiejętności niezbędne do życia i podejmowania różnych zadań życiowych:**.....
.....
.....
.....

12. Czy uważasz, że program szkolenia TAŻ przyczynił się do zwiększenia Twojego potencjału i tych umiejętności?

Tak.....

Nie...

13. Czy jesteś zadowolony z metod technik stosowanych przez trenerów podczas zajęć TAŻ?

Tak.....

Nie...

14. Czy i jakie trudności pojawiły się podczas zajęć:

.....

15. Czy treści programu realizowane podczas TAŻ odpowiadały Ci

Tak.....

Nie...

Nie zawsze.....

16. Czy zawsze z zadowoleniem przystępowałaś/ łeś do realizacji zadań?

Tak.....

Nie...

17. Jeśli masz jakieś zastrzeżenia dotyczące zajęć, to je opisz:

.....
.....
.....

18. Opisz swoich trenerów TAŻ **podkreślając słowa i dodając** własne:

trener 1.

.....: pomocny, sprawiedliwy, słuchający, niedobry,
wrozumiały, kłótniwy, opanowany, niezadowolony, godny zaufania, niewrażliwy, spokojny,
wspierający, z poczuciem humoru, cierpliwy, nerwowy,

.....
.....

trener 2.

.....: pomocny, sprawiedliwy, słuchający, niedobry, wrozumiały,
kłótniwy, opanowany, niezadowolony, godny zaufania, niewrażliwy, spokojny, wspierający, z
poczuciem humoru, cierpliwy, nerwowy,

.....
.....

19. Podaj wszelkie sugestie, które chcesz przekazać trenerom:

.....
.....
.....
.....

20. Czy poleciłbyś program szkoleniowy (TAŻ) swoim kolegom z MOS i **dłaczego?**

.....
.....
.....
.....

21. W jakim stopniu udział w TAŻ i zdobyta podczas zajęć wiedza mają wpływ na Twoje poczucie własnej wartości i zawodowe aspiracje?

(w skali od 1 – w nikłym do 6 – w bardzo wysokim)

	1	2	3	4	5	6
ocena						

22. **Powiedz co sądzisz na temat całego Programu „MOS-t w przyszłość” tj. praktyk, szkoleń zawodowych i TAŻ ?**

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Dziękujemy za czas poświęcony na wypełnienie ankiety

Ankieta dla Pracodawcy (OPPiP) Ocena Przebiegu Praktyki i Praktykantów

Chcielibyśmy poznać Państwa opinię na temat przebiegu praktyk (realizowanych w ramach programu „MOS- t w przyszłość”) i wychowanków MOS, jako praktykantów. Ważne jest, abyście Państwo odpowiadali szczerze, otwarcie. Tylko takie odpowiedzi będą miały wartość ewaluacyjną tj. przyczynią się do obiektywnej oceny i ewentualnych modyfikacji programu. Prosimy o zaznaczanie wybranych odpowiedzi znakiem **X** oraz wpisywanie w wolne - zaznaczone linią przerywaną miejsca, swoich opinii, ocen, komentarzy.

Dane pracodawcy:

Nazwa:

.....

Adres:

Zawód jaki Państwo reprezentują

.....

Czy mieli już Państwo praktykantów, wywodzących się spośród wychowanków MOS?

Tak...

Nie...

Czy wychowankowie MOS w Państwa opinii sprawdzili się jako praktykanci?

Tak...,

dlaczego?.....

.....

Nie..., dlaczego?

.....

.....

Czy są Państwo zainteresowani dalszą współpracą z Młodzieżowym Ośrodkiem Socjoterapii w Ustce, w zakresie pozyskiwania praktykantów ?

Tak..., dlaczego?.....

.....

Nie..., dlaczego?.....

.....

Dlaczego zdecydowali się Państwo wziąć udział w programie „MOS-t w przyszłość” i prowadzić praktyki?

.....
.....

Jak układała się Państwu współpraca z Młodzieżowym Ośrodkiem Socjoterapii w Ustce w zakresie realizacji praktyk?

bardzo dobrze.....

dlaczego?.....

dobrze.....,

dlaczego?.....

poprawnie.....,

dlaczego?.....

źle....,

dlaczego?.....

Czy podczas praktyk wychowankowie MOS sprawiali jakiegolwiek trudności, kłopoty?

Tak....., jakie?.....

.....
.....

Nie.....

Jaka atmosfera panowała podczas praktyk zawodowych?

Dobra.....

Zła.....

Inne określenie.....

Czy przedstawiliście Państwo praktykantowi zadania związane z praktykami i zdobywanym zawodem?.....

.....

Czy praktykanci podczas praktyk potrzebowali jakiejś specjalnej pomocy?

Tak....., w jakim zakresie?

.....
.....

i kto im pomagał?.....

Nie.....

Jaka była motywacja do uczenia się zawodu, wychowanków MOS?

.....

Jakie było zaangażowanie praktykantów – wychowanków MOS w pracę i czynności zawodowe?

.....
.....

Czy podczas praktyk wyrażaliście Państwo swoją opinię na temat pracy, zachowania praktykanta?

Tak..., czego dotyczyła ta opinia?.....

.....

Nie.....

Czy w państwa odczuciu pomagało im to w pracy i nauce zawodu?

Tak..., dlaczego?.....

.....

Nie..., dlaczego?.....

.....

Jakie umiejętności i wiedza, zdobywane podczas praktyki są z Państwa doświadczenia szczególnie ważne z punktu widzenia Waszego zawodu?

- praca zespołowa.....

- nawiązywanie relacji z ludźmi i komunikatywność

- wiedza zawodowa w zakresie

- umiejętności zawodowe w zakresie.....

- doświadczenie w zawodzie.....

- znajomość procedur.....

- praca z klientami.....

- praca z ludźmi.....

inne, jakie?.....

Czy dostrzegacie Państwo dla siebie pozytywne następstwa z tytułu uczestnictwa w Programie „MOS-t w przyszłość”?

.....

.....

Określcie Państwo swoje zadowolenie z praktykantów w skali od 1 do 5

1 – bardzo niezadowolona/y.....

2 – raczej niezadowolona/y.....

3 – średnio zadowolona/y.....

4 – raczej zadowolona/y.....

5 – bardzo zadowolona/y.....

Jak wychowankowie MOS wypadli na tle Państwa innych praktykantów?

.....

.....

.....

Jak praktykanci reagowali na wydawane im polecenia i uwagi?

.....

.....

Jak oceniają Państwo kulturę osobistą wychowanków MOS?

.....

.....

Gdybyście Państwo mieli taką możliwość, to czy zatrudnilibyście jako pracowników wychowanków MOS?

Tak....., dlaczego?.....

.....

Nie....., dlaczego?.....

.....

Czy Prowadziliście Państwo rozmowy na temat przyszłości zawodowej praktykanta w Państwa firmie?

Tak....., dlaczego?.....

.....

Nie....., dlaczego?.....

.....

Dziękujemy za poświęcenie czasu na wypełnienie tej ankiety.

Ankieta dla trenera (ORPTAŻ)

Ocena Realizacji i Przebiegu TRENINGU ALTERNATYW ŻYCIOWYCH

Ocena efektywności należy do podstawowych standardów prowadzenia programów rozwojowych. Dlatego ważne jest Twoje zdanie na temat przebiegu TAŻ. Twoja ocena aktywności uczestników i ich zaangażowania oraz opis ewentualnych trudności, które pojawiły się podczas zajęć. Proszę zatem o rzetelne, szczere i otwarte odpowiedzi. Twoje uwagi mogą sprawić, że poznamy najsłabsze elementy programu. Dzięki temu będziemy mogli wzmacniać je oraz skutecznie korygować błędy. Ocena efektywności szkolenia dokonana przez Ciebie, pozwoli także wskazać konkretne, wymierne korzyści wynikające z realizacji projektu.

Zaznaczaj wybrane odpowiedzi znakiem **X**. Wpisuj w wolne - zaznaczone linią przerywaną miejsca, swoje opinie, oceny, komentarze.

Nie zostawiaj niezaznaczonych punktów czy miejsc wymagających wyjaśnień.

Imię i nazwisko Data

1. Czy poznałeś Program MOS-t w przyszłość i jego założenia?

Tak.....

Nie.....

2. Czy akceptujesz te założenia w pełni?

Tak.....

Nie.....

Dlaczego?.....

.....

3. Jaka była twoja rola w realizacji Programu MOS-T, opisz swoje zadania?

.....

.....

.....

.....

4. Czy uważasz, że czas trwania TAŻ był właściwy?

Tak.....

Nie.....

Dlaczego?.....
.....

5. Jeśli nie, to jakli byłby idealny czas trwania tego szkolenia według Ciebie?

.....
.....

6. Czy uważasz, że program szkolenia TAŻ przyczynił się do zwiększenia potencjału i umiejętności jego uczestników?

Tak.....

Nie.....

Dlaczego?.....
.....

7. Jeśli tak to, w jakim zakresie najbardziej:

- w lepszym rozumieniu norm i zasad obowiązujących w życiu.....
- w przestrzeganiu zasad obowiązujących w grupie.....
- w rozumieniu lepszym innych.....
- w poznaniu siebie (mocnych i słabych stron oraz swojego potencjału).....
- w poznaniu innych uczestników treningu.....
- w lepszym porozumiewaniu się z rówieśnikami.....
- w lepszym porozumiewaniu się z dorosłymi.....
- w mówieniu co naprawdę myślą i czują.....
- w zrozumieniu jak i dlaczego reagują na różne sytuacje.....
- w poznaniu metod radzenia sobie w sytuacjach trudnych.....
- w lepszym i skuteczniejszym rozwiązywaniu problemów.....
- w wyrażaniu emocji i panowaniu nad nimi, a **szczególnie nad:**
.....
.....
- w poznaniu ograniczeń i słabości.....
- w krytycznej ocenie swojego zachowania oraz jak je zmieniać.....
- w planowaniu swojej przyszłości.....
- w określaniu celów.....
- w określaniu bliższej i dalszej przyszłości
- w świadomości ich potrzeb.....
- w docenieniu roli szkoły i nauki w dalszym rozwoju zawodowym.....
- inne.....
- w niczym im nie pomogły.....

8. Czy jesteś zadowolona/ny z metod technik jakie stosowałaś/leś podczas zajęć TAŻ?

Tak.....

Nie.....

Dlaczego?.....

.....

9. Czy i jakie trudności pojawiły się podczas realizacji zajęć?

.....

.....

.....

.....

10. Co było dla Ciebie trudnego?

.....

.....

.....

.....

11. Co było trudne dla uczestników?

.....

.....

.....

.....

12. Co było dla nich łatwe?

.....

.....

.....

.....

13. Czy treści programu realizowane podczas TAŻ zawsze odpowiadały uczestnikom?

Tak.....

Nie.....

Dlaczego?.....

.....

14. Czy zawsze z zadowoleniem przystępowali do realizacji zadań?

Tak.....

Nie.....

Dlaczego?.....
.....

15. Czy i co zmieniałabyś/zmieniłbyś w treściach TAŻ?

.....
.....
.....

16. Na co w większym stopniu zwróciłabyś/ zwróciłbyś uwagę?

.....
.....
.....

17. Czy podczas zajęć TAŻ zdarzyło się coś, co Cię zaskoczyło?

Tak.....

Nie.....

18. Jeśli tak, to co?.....

.....
.....

Jakie zmiany powinny być wprowadzone (w kwestii merytorycznej i organizacyjnej szkolenia)?.....

.....
.....
.....

19. Podaj wszelkie sugestie, które chciałbyś przekazać przyszłym trenerom, na co warto zwrócić szczególną uwagę?

.....
.....
.....
.....

20. Czy poleciłbyś ten program szkoleniowy (TAŻ) swoim kolegom?

Tak.....

Nie.....

Dlaczego?.....
.....

21. Co dał Ci udział w realizacji Programu MOS-t?

.....

.....
.....
.....

22. Powiedz co sądzisz na temat całego Programu „MOS-t w przyszłość”:

.....
.....
.....
.....
.....
.....

Dziękujemy za czas poświęcony na wypełnienie ankiety

Ankieta dla wychowanka MOS (AWMOS)

Chcielibyśmy poznać Twoją opinię na temat Programu „MOS- t w przyszłość” realizowanego w MOS w Ustce przez ostatnie pół roku. Ważne jest abyś odpowiadał/a szczerze, otwarcie. Tylko takie odpowiedzi będą miały wartość, bowiem mogą wpłynąć na decyzję czy warto ten program realizować czy też nie w przyszłości.

Zaznaczaj wybrane odpowiedzi znakiem **X**. Wpisuj w wolne - zaznaczone linią przerywaną miejsca, swoje opinie, oceny, komentarze.

Nie zostawiaj niezaznaczonych punktów czy miejsc wymagających wyjaśnień.

Płeć: Dziewczyna Chłopak

Wiek:Klasa:.....

1. Czy wiesz cokolwiek na temat realizowanego od 6 miesięcy w MOS programu pod nazwą „**MOS-t w przyszłość**”?

Tak.....

Nie.....

Jeśli odpowiadałeś / łaś **tak**, to przejdź do dalszej części ankiety, jeśli **nie** to oddaj ją wychowawcy.

2. Skąd lub od kogo dowiedziałeś się o tym programie:

.....
.....

3. Czy interesowałeś/łaś się tym programem?

Tak.....

Nie.....

Dlaczego?.....

4. Czy rozmawiałeś/ łaś o tym programie z którymś z jego uczestników?

.....

.....

5. Czy wyrażał się o nim pozytywnie i zachęcał do udziału w nim?

Tak.....

Nie.....

Dlaczego?.....

6. Czy zauważyłeś / zauważyłaś jakieś zmiany w zachowaniu swoich kolegów i koleżanek biorących udział w programie?

Tak..., jakie?.....

.....Nie.....

....

7. Czy słyszałeś rozmowy kolegów na temat związany z ich udziałem w Programie MOS-t?

Tak.....

Nie.....

8. Czy gdybyś miała/ miał taką możliwość, to wzięłabyś/ wzięłbyś udział w tym programie?

Dlaczego?

.....
.....
.....

Dziękujemy za wypełnienie ankiety

Ankieta dla wychowawcy i nauczyciela (AWiN)

Chcielibyśmy poznać Państwa opinię na temat Programu „**MOS- t w przyszłość**” realizowanego w MOS w Ustce przez ostatnie kilka miesięcy.

Ważne jest abyście Państwo odpowiadali szczerze, otwarcie. Tylko takie odpowiedzi będą miały wartość ewaluacyjną.

Proszę zaznaczać wybrane odpowiedzi znakiem **X** oraz wpisywać w wolne - zaznaczone linią przerywaną miejsca swoje opinie, oceny, komentarze.

Nie pozostawiajcie Państwo niezaznaczonych punktów czy miejsc wymagających wyjaśnień.

Płeć:	kobieta	mężczyzna
	nauczyciel	wychowawca

1. Czy wiecie Państwo cokolwiek na temat realizowanego od 6 miesięcy w MOS programu pod nazwą „**MOS-t w przyszłość**”?

Tak.....

Nie.....

Jeśli odpowiedzieli Państwo **tak** - to proszę przejść do dalszej części ankiety, jeśli **nie** - to proszę ją oddać.

2. Skąd lub od kogo dowiedzieli się Państwo się o realizowanym Programie „MOS-t w przyszłość”?

.....
.....

3. Czy interesowali się Państwo tym programem?

Tak.....

Nie.....

Dlaczego?.....

4. Czy rozmawiali Państwo o tym programie z którymś, z jego realizatorów bądź uczestników?

Tak..., z kim?.....

Nie.....

5. Jeśli tak, to czy wyrażał się o nim pozytywnie i zachęcał do udziału w nim?

Tak.....

Nie.....

Dlaczego?.....

6. Czy zauważyli Państwo jakieś zmiany w zachowaniu wychowanków – uczestników Programu „MOS-t”?

Tak..., jakie?.....

.....

Nie.....

7. Czy realizacja Programu „MOS-t” wpłynęła na relacje między panujące w MOS?

Tak..., w jaki sposób.....

Nie.....

8. Czy macie Państwo jakieś zdanie na temat programu „MOS-t w przyszłość”?

.....

.....

.....

.....

9. Czy wzięliby Państwo udział w realizacji Programu „MOS-t” ? Dlaczego?

.....

.....

.....

Dziękujemy za wypełnienie ankiety