



**Sprawozdanie merytoryczne z działalności  
Stowarzyszenia Trenerów Organizacji  
Pozarządowych STOP  
za okres  
1.01.2010 - 31.12.2010**

**Stowarzyszenie Trenerów Organizacji Pozarządowych STOP**

Regon 012839800; NIP 521-28-83-113

Siedziba: 02-798 Warszawa, ul. Ekologiczna 20 m 3

Biuro: 00-375 Warszawa, ul. Smolna 16 m 7

Tel. 22 468 87 73; 607 280 004

e-mail: [biuro@stowarzyszeniestop.pl](mailto:biuro@stowarzyszeniestop.pl),

[www.stowarzyszeniestop.pl](http://www.stowarzyszeniestop.pl)

### **Zarząd Stowarzyszenia Trenerów Organizacji Pozarządowych do 29.06.2010r.**

1. Małgorzata Czarnecka – prezeska
2. Daria Sowińska–Milewska – wiceprezeska
3. Piotr Henzler – skarbnik
4. Agnieszka Borek – członkini zarządu
5. Katarzyna Kiełbiowska – członkini zarządu

### **Komisja Rewizyjna Stowarzyszenia Trenerów Organizacji Pozarządowych do 29.06.2010r.**

1. Lidia Kuczmierowska – przewodnicząca komisji
2. Katarzyna Adamska–Dutkiewicz – członkini zwyczajna komisji
3. Marcin Chludziński – sekretarz

### **Zarząd Stowarzyszenia Trenerów Organizacji Pozarządowych od 29 czerwca 2010:**

1. Małgorzata Czarnecka – prezeska
2. Piotr Henzler – wiceprezes
3. Katarzyna Kiełbiowska – skarbnik
4. Agnieszka Borek – członkini zarządu
5. Michał Pawłęga – członek zarządu

### **Komisja Rewizyjna Stowarzyszenia Trenerów Organizacji Pozarządowych od 29.06.2010r.**

1. Katarzyna Adamska - Dutkiewicz - przewodnicząca komisji:
2. Lidia Kuczmierowska - sekretarz
3. Marcin Dadel - członek zwyczajny komisji

### **Zespół Stowarzyszenia Trenerów Organizacji Pozarządowych:**

Małgorzata Czarnecka – dyrektorka (umowa o pracę)

Olga Kożuchowska – koordynatorka projektów (umowa o pracę)

Janina Czapigo – księgową (umowa zlecenie)

Anna Paulina Sierzputowska – koordynatorka ds. członkowskich, asystentka w projektach (umowa o pracę)

Daria Sowińska–Milewska – specjalista ds. form wsparcia (umowa zlecenie)

Elżbieta Kowalczyk – kierownik projektu (umowa zlecenie)

Krzysztof Chludziński – asystent w projekcie (umowa zlecenie)

Inni pracownicy i współpracownicy: Jarosław Greser (prawnik) oraz Marta Sacharczuk – umowa zlecenie na sprzątnięcie biura

Inne czynnie pracujące „ciała” stowarzyszenia:

**Rada Superwizorów do 29.06.2010** - skład: Katarzyna Czayka–Chelmińska, Dariusz Fijołek, Jacek Jakubowski, Ewa Jasińska, Paweł Jordan, Lidia Kuczmierowska, Katarzyna Sekutowicz, Barbara Szczerbińska, Radosław Tendera, Zbigniew Wejman, Barbara Chruślicka, Bohdan Skrzypczak, Agnieszka Książek, Agnieszka Zarzycka.

Z dniem 29 czerwca 2011 ze względu na reorganizację pracy Rady Superwizorów zmianie uległ zakres kompetencji rady, regulamin jej pracy oraz skład osobowy.

Rada Superwizorów od 27.11.2010r. – skład: p.o. przewodniczącej: Katarzyna Czayka–Chelmińska oraz Jacek Jakubowski, Paweł Jordan, Lidia Kuczmierowska, Zbigniew Wejman, Agnieszka Zarzycka

## Zakres kompetencji Rady Superwizorów (od 27.11.2010r.)

1. Doradzanie Zarządowi w zakresie kierunków rozwoju Stowarzyszenia związanych ze standardami jakości szkoleń.
2. Nadzór nad Szkołami Trenerów STOP poprzez:
  - o określanie zakresu programowego Szkoły Trenerów
  - o wybór opiekuna Szkoły Trenerów
  - o wyznaczanie kryteriów naboru do Szkoły Trenerów oraz prowadzenie rekrutacji
  - o dbałość o poziom zajęć zgodny ze standardami STOP
3. Prowadzenie procesu przyznawania certyfikatów jakości szkoleń I, II i III stopnia poprzez powoływanie i nadzór nad pracami Komisji Certyfikacyjnej.

Lista wszystkich superwizorów i superwizerek STOP w kolejności alfabetycznej:

1. Maja Branka (od 29.06.2010r.)
2. Barbara Chruślicka
3. Katarzyna Czayka-Chełmińska
4. Dariusz Fijołek
5. Marta Henzler
6. Jacek Jakubowski
7. Ewa Jasińska
8. Paweł Jordan
9. Agnieszka Książek
10. Lidia Kuczmierowska
11. Katarzyna Sekutowicz
12. Bohdan Skrzypczak
13. Barbara Szczerbińska
14. Zbigniew Wejcman
15. Jolanta Woźnicka (od 29.06.2010r.)
16. Agnieszka Zarzycka

**Komisja certyfikacyjna** do 27.11.2010r.- skład: Katarzyna Czayka–Chełmińska, Katarzyna Sekutowicz, Lidia Kuczmierowska.

Komisja certyfikacyjna od 27.11.2010r. – skład: Lidia Kuczmierowska, Agnieszka Książek, Jolanta Woźnicka, Barbara Chruślicka

### **Cele statutowe Stowarzyszenia Trenerów Organizacji Pozarządowych:**

1. Wspieranie rozwoju społeczeństwa obywatelskiego poprzez działalność w obszarach: nauka, oświata i edukacja.
2. Rozbudzanie, uświadamianie i zaspakajanie potrzeb w zakresie ustawicznego doskonalenia kompetencji metodologicznych, dydaktycznych i społecznych wśród osób, grup i instytucji związanych z szeroko pojętym kształceniem na rzecz zmiany społecznej.
3. Podnoszenie poziomu wiedzy, kompetencji i etyki zawodowej oraz kwalifikacji zawodowych osób zajmujących się edukacją ludzi dorosłych.
4. Promowanie idei uczenia się jako narzędzia przeciwdziałania wykluczeniu społecznemu, marginalizacji w życiu społecznym i na rynku pracy.
5. Propagowanie nowoczesnych form uczenia się w różnych obszarach funkcjonowania społeczeństwa obywatelskiego.
6. Upowszechnianie wiedzy dotyczącej potrzeby zmian edukacyjnych i wdrażania nowoczesnych form uczenia się i nauczania dorosłych.

W 2010 roku odbyły się dwa Walne Zgromadzenia członków i członkiń. Pierwsze odbyło się 29 czerwca 2010r. , drugie 27 listopada 2011r.

Podczas czerwcowego Walnego Zgromadzenia zatwierdzono sprawozdania: merytoryczne i finansowe za 2009r., ustalono wysokość składki członkowskiej na 2011r. – 150 zł, dokooptowano nowe superwizorki do Rady Superwizorów; wybrano nowe władze stowarzyszenia, powołano grupę roboczą ds. kodeksu etycznego pod kierunkiem Małgorzaty Jonczy - Adamskiej. Zobowiązano nowo wybrany zarząd do przygotowania kolejnego Walnego Zgromadzenia w tym samym roku w całości dotyczącym spraw merytorycznych (w tym m.in. zmiany do Statutu, uaktualnienie Kodeksu Etycznego). W związku z tym 27 listopada 2010r. odbyło się drugie w tym samym roku kalendarzowym Walne Zgromadzenie podczas którego uchwalono zmiany w statucie STOP, uchwalono brzmienie i zapisy „odświeżonego” Kodeksu Etycznego trenera/ki; uchwalono nowy regulamin pracy i organizacji Rady Superwizorów; wybrano nową radę Superwizorów na 3-letnią kadencję.

W roku 2010 odbyło się dziewięć posiedzeń zarządu:

- 20 stycznia
- 16 marca
- 5 maja
- 13 czerwca
- 19 czerwca
- 29 czerwca
- 28 lipca
- 7 września
- 12 listopada

W drugiej połowie 2010 roku zarząd STOP oprócz bieżącej pracy skupił się na wdrożeniu rekomendacji czerwcowego Walnego Zgromadzenia członków i członkiń STOP dotyczących:

- wzmocnienia procesu komunikacji (obecnie na stronie internetowej naszego stowarzyszenia zamieszczane są notatki i sprawozdania ze spotkań zarządu)
- obszaru procedur (zarząd opracował regulaminy dotyczące opłacania składki członkowskiej, pracy zarządu oraz zatrudniania pracowników)

W ciągu całego roku uchwałami zarządu przyjęto do STOPu **24** nowych członków i członkiń oraz skreślono 3 osoby (z powodu zaległości w opłacie składek ponad 2 lata)

Ogólna liczba członków i członkiń stowarzyszenia: 228 osób (stan na 31.12.2010r.) w tym w województwie:

podlaskim	21 osób
dolnośląskim	12 osób
kujawsko-pomorskim	5 osób
lubelskim	4 osoby
lubuskim	2 osoby
łódzkim	13 osób
małopolskim	17 osób
mazowieckim	95 osób
opolskim	1 osoba
podkarpackim	2 osoby
pomorskim	10 osób
śląskim	20 osób
świętokrzyskim	4 osoby
warmińsko-mazurskim	7 osób

wielkopolskim	6 osób
zachodniopomorskim	9 osób

Przychody stowarzyszenia z tytułu wpłaty składek członkowskich wyniosły 18 282 zł. W porównaniu z rokiem 2009 przychody były większe o 3 166 zł.

Od listopada 2010r. biuro STOP znajduje się w Warszawie ul. Smolna 16 m 7. Przeprowadzka z poprzedniego biura (ul. Wspólna 54a lok 14) wyniknęła z powodu planowanego generalnego remontu stropu i poddasza budynku, który uniemożliwiłby pracę w wynajmowanym lokalu.

Na jesieni 2010r. przeprowadziliśmy badanie ankietowe dotyczące certyfikacji w stowarzyszeniu. Wyniki badania zostały zaprezentowane podczas konferencji dotyczącej certyfikacji, której gospodarzem była Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości, a przedstawicielką STOP na tej konferencji była członkini zarządu – Agnieszka Borek.

5 listopada 2010 r. odbyła się debata organizowana przez PARP na temat przyszłości rynku trenerów i certyfikacji, w której uczestniczyła superwizora STOP Lidia Kuczmierowska.

Na początku 2011 roku przeprowadziliśmy tradycyjną ocenę działań STOP za 2010r z wykorzystaniem webankiety (wyniki ankiety zamieszczono w rozdziale V)

W 2010r. w szkoleniach przygotowanych i zrealizowanych przez nas wzięło udział **298 osób**.

W tym:

- Długimi cyklami szkoleniowymi i trenerskimi (X i XI edycja Szkoły Trenerów STOP, STOProcent jakości – podniesienie kompetencji kadry szkoleniowej); szkolenia trenerskie dla bibliotekarzy i bibliotekarek; Czas profesjonalizacji – czas na facylitację; Trener sTOP) objęliśmy **112 osób**
- Szkoleniami, które prowadzili absolwenci naszych projektów (tzw. treningi zadaniowe na zakończenie szkoleń trenerskich) objęliśmy **150 osób**
- Krótszymi formami szkoleniowymi (zazwyczaj 2 dniowe warsztaty) realizowanymi w ramach szkoleń wewnętrznych i projektów dla członków/ członkiń oraz trenerów/ trenerek spoza STOP objęliśmy **36 osób**.

## Spis treści:

I. Ogólnopolskie szkoły trenerów – poziom podstawowy .....	7
1. X edycja Szkoły Trenerów STOP – edycja warszawska .....	7
2. XI edycja Szkoły Trenerów STOP.....	8
3. Szkolenia trenerskie dla bibliotekarzy i bibliotekarek – I edycja .....	10
4. Szkolenia trenerskie dla bibliotekarzy i bibliotekarek – II edycja .....	11
5. Projekt Trener sTOP .....	12
II. Inne projekty szkoleniowe .....	13
1. Czas profesjonalizacji – czas na facylitację.....	13
III. Działania na rzecz członków i członkiń STOP.....	14
1. Projekt: Trener NONSTOP .....	14
2. Szkolenia wewnętrzne .....	15
3. Superwizje i certyfikacja.....	15
4. Program stażowy .....	15
5. Projekt: STOProcent jakości - podniesienie kompetencji kadry szkoleniowej.....	15
IV. Inne aktywności STOP.....	17
V. Wyniki ankiety ewaluacyjnej STOP za 2010 rok.....	17

**Główne obszary działalności:  
Obszar szkoleniowy oraz integrujący środowisko trenerskie**

**I. Ogólnopolskie szkoły trenerów – poziom podstawowy**

**1. X edycja Szkoły Trenerów STOP – edycja warszawska**  
(kontynuacja projektu z roku 2009r.)

W 2010r. swoje zajęcia kontynuowali uczestniczki i uczestnik X edycji szkoły Trenerów STOP. Wszystkie zajęcia odbywały się w biurze stowarzyszenia. Koszt szkoły dla pojedynczej osoby był niższy niż w przypadku szkół wyjazdowych. Z tej oferty skorzystały głównie osoby, które mieszały w Warszawie lub okolicach i których sytuacja zawodowa lub rodzinna była taka, że gdyby nie było oferty szkoły „na miejscu”, to większość osób z grupy nie mogłaby się uczyć w naszej szkole. Większość sesji była współprowadzona przez stażystów. Była to wartość dodana dla wszystkich stron: uczestnicy mieli okazję poznać nowe osoby prowadzące, ich styl pracy i ścieżkę rozwoju, STOPowicze – uczestnicy programu stażowego mieli okazję do pracy ze „starszymi” doświadczeniem kolegami i koleżankami, a STOP tym sposobem miał możliwość przetestowania zapisów i użyteczności programu stażowego.

W 2010r. odbyły się następujące zajęcia.

Temat zajęć	Prowadzenie	Data
<b>TRENER JAKO FACYLITATOR I EKSPERT</b>	Dariusz Fijołek	29 - 31 stycznia 2010
<b>JAK UCZĄ SIĘ DOROŚLI</b>	Ewa Jasińska	19 - 21 lutego 2010
<b>PROJEKTOWANIE SZKOLENIA</b>	Katarzyna Sekutowicz	12 - 14 marca 2010
<b>METODY SZKOLENIOWE</b>	Katarzyna Sekutowicz	9 -10 kwietnia 2010
<b>ETIUDY SZKOLENIOWE</b>	Agnieszka Zarzycka Dariusz Fijołek	7 - 9 maja 2010

Równoległe do zajęć trwały przygotowania do treningu zadaniowego.

13 i 14 czerwca 2010 roku absolwentki i absolwent X edycji Szkoły Trenerów STOP przeprowadzili w Ełku dwudniowy cykl szkoleń dla młodzieży i studentów, dorosłych, przedsiębiorców, osób zaangażowanych w rozwój środowiska lokalnego, pracowników i wolontariuszy skupionych wokół instytucji samorządowych i organizacji pozarządowych. W dwudniowych bezpłatnych warsztatach wzięło udział 70 osób. Całe wydarzenie odbyło się pod tytułem: STOPa wzrostu, czyli szkolenia z umiejętności społecznych.

Tytuły i tematyka szkoleń były następujące:

1. Pierwszy krok skutecznego działania – diagnoza potencjału społeczności lokalnej
2. Praca metodą projektu
3. Jak warto pracować z młodymi ludźmi?
4. Szczęśliwi rodzice – szczęśliwe dzieci (warsztaty o wychowaniu)

5. Skuteczna współpraca z mediami
6. W tym szaleństwie jest metoda, czyli wstęp do myślenia kreatywnego

Całe przedsięwzięcie szkoleniowe było zorganizowane przez Stowarzyszenie Trenerów Organizacji Pozarządowych STOP, Ełckie Stowarzyszenie Aktywnych „STOPA”, Centrum Studiów Bałtyckich Uniwersytetu Warmińsko-Mazurskiego ze wsparciem Starostwa Powiatowego w Ełku, Ełckiego Centrum Wolontariatu Caritas, Caritas Diecezji Ełckiej, Galerii Smaku, Stowarzyszenia Adelfi, Stowarzyszenia Inicjatyw Społeczno –Gospodarczych im. Zygmunta Augusta oraz Dos Patos.

Opiekunka Szkoły: Agnieszka Zarzycka  
 Koordynatorka – Małgorzata Czarnańska.  
 Projekt finansowany w ramach działalności gospodarczej.  
 Patronat medialny portal ngo.pl

## 2. XI edycja Szkoły Trenerów STOP

W marcu 2010r. zakończyła się rekrutacja do XI edycji Szkoły Trenerów STOP. Chętnych było więcej niż miejsc, którymi dysponowaliśmy. Po rozmowach rekrutacyjnych zdecydowaliśmy, że zapraszamy do nauki 13 osób. Program szkoły był zbliżony do wcześniejszych edycji (IX i X). W sumie na lata 2010-11 zaplanowano 8 sesji merytoryczno-metodologicznych, trening zadaniowy oraz spotkanie ewaluacyjne.

### Harmonogram zajęć w 2010r.

SESJA	TEMAT ZAJĘĆ	PROWADZENIE	TERMIN
1	TRENING INTERPERSONALNY	Agnieszka Zarzycka	21-25 kwietnia 2010
2	PROCES I DYNAMIKA SZKOLENIA	Agnieszka Zarzycka	22-23 maja 2010
3	KOMUNIKACJA INTERPERSONALNA ORAZ ROZWIĄZYWANIE KONFLIKTÓW	Barbara Chruślicka	18-20 czerwca 2010
4	NARZĘDZIA PRACY TRENERA	Katarzyna Czayka - Chelmińska	3-5 września 2010
5	JAK UCZĄ SIĘ DOROŚLI	Ewa Jasińska	8-10 października 2010
6	PROJEKTOWANIE SZKOLENIA	Katarzyna Sekutowicz	5-7 listopada 2010

Z pełną relacją z zajęć można się zapoznać na stronie www stowarzyszenia. Poniżej prezentujemy fragment relacji autorstwa Katarzyny Lipki – Szostak:

*13 osób, silnie zmotywowanych do poznawania siebie nawzajem, a najbardziej – siebie samego od tej innej, rzadko odwiedzanej strony – wzięło udział w treningu interpersonalnym rozpoczynającym XI Szkołę Trenerów STOP.*

*Udało nam się stworzyć taki kontrakt, który pozwolił w bezpiecznej atmosferze otworzyć się, posłuchać innych, dowiedzieć się czegoś o sobie i wypłynąć na szerokie wody procesu grupowego .*

*Enigmatyczny punkt kontraktu: troszczymy się o siebie, pozwolił nam zachować uważność na swoje wzajemne potrzeby, uczucia i stany emocjonalne, wspierać się nawzajem w trudnych sytuacjach. Wypowiedzenie głośno tego, że dajemy sobie prawo do eksperymentowania, rozumiane jako podejmowanie śmiałych działań, próbowania nowych dla nas ról grupowych, otworzyło nas na nowe doświadczenia. Nawet mocno dyskutowany*



punkt kontraktu – nie pijemy alkoholu podczas całego treningu (także wieczorami) – okazał się wspierający nas i potrzebny.

A jak wyglądał sam trening interpersonalny? Cóż, kto brał udział w podobnym przedsięwzięciu, ten wie:

5 dni siedzenia na materacach:), rozgryzania wzajemnych relacji, obserwowania pojawiających się i zanikających emocji i uczuć (i jak ci z tym?), zawiązujących się więzi między uczestnikami, przypatrywania temu, jakie role każdy z nas pełni w grupie i jak nasze najdrobniejsze reakcje są różnie odbierane przez innych.

Bywaliśmy też kocownikami...  
ślepcami, bajkopisarzami...  
orędownikami i outsiderami.

Tym sposobem, dowiedzieliśmy się, że  
w XI Szkole Trenerów biorą udział  
m.in.:

- Sultan Trzech Sektorów
- Kot Ascolto
- Królowa Śniegu
- Wiking Wolontariatu
- Człowiek-Wieża
- Mistrz słowa
- Łuczniczka na hulajnodze
- Nocny elf
- Grecka bogini

Co zostało spisane w bajce,  
zamieszczonej obok.



## ŁOWICKIE WYCINANKI INTERPERSONALNE

*Za górami, za lasami, w krainie z paskami  
Eko-biedronka mieszkała, Romanem I-wszym  
się zwała.*

*Kraina ta "Trójsektolandem" się nazywała  
W dobre emocje obfitowała. (I jak Wam z  
tym?)*

*Na dworze króla nimfa mieszkała, co do  
pomocy*

*Nocnych elfów miała.*

*Łuczniczka z Wikingiem na hulajnodze śmigąta,  
A w przerwach dla relaksu twierdzą  
zdobywała.*

*Spokoju na dworze pilnował, ten co zwięźle  
wypowiadał słowa.*

*Mądrość bogini go wspierała, co tajemniczego  
kota miała.*

*"Ascolto?" czule mu szeptała:*

*- "Jak się teraz czujesz?"*

*Na zamku zawsze melodia brzmiała,  
Co dobry dzień zapowiadała.*

*Królową zawsze głowa bolała, kiedy w zielone  
ferrari wsiadała*

*I sto dwadzieścia mil wyciągała.*

*Choć droga kręta była*

*Do domu z kamiennym kominkiem prowadziła.*

*Przy kominku przyjaciółka jej czekała,*

*Co "Pogromczynią emocji" się zwała.*

*- I tu bajki koniec - Zostańmy przy tym*

Przepis na koszulki łowickie

Składniki:

13 osób, które chcą wiedzieć (jak szkolić, oczywiście)

2 osoby, które już to trochę wiedzą i prowadzą tamte 13 (poprzez nieprowadzenie, jeśli wiecie, co mam na myśli)

Co najmniej 15 materacy (nie za twardych, ale też nie za miękkich)

Jedna sala

(opcjonalnie: Co najmniej 10 markerów, kolorowe mazaki, flipchart).

Sadzamy to towarzystwo na 5 dni i pozwalamy im względnie robić co chcą, byleby regularnie dzieliły się tym, co podczas tego czuły i jakie uczucia działania innych w nich budziły.

Efekt:

- dwie koszulki łowickie na pamiątkę, a także jedna w formie performance,
- swoista wiewsekcja grupy, śmieszne rzeczy
- silne więzi między uczestnikami i uczestniczkami,
- kilka spektakularnych integracji empatycznych
- trochę też
- dużo ciepłych i pozytywnych uczuć

Projekt będzie kontynuowany w 2011r.

Opiekunka Szkoły: Agnieszka Zarzycka

Koordynatorka – Małgorzata Czarnecka.

Projekt finansowany w ramach działalności gospodarczej.

Patronat medialny portal ngo.pl

### 3. Szkolenia trenerskie dla bibliotekarzy i bibliotekarek – I edycja



W ramach zawartej w październiku 2009 r. umowy z Fundacją Rozwoju Społeczeństwa Informacyjnego na realizację usług edukacyjnych dla bibliotekarzy/ek w ramach Programu Rozwoju Bibliotek Stowarzyszenie rozpoczęło na początku 2010 r. realizację kursów trenerskich dla bibliotekarzy i bibliotekarek. Fundacja Rozwoju Społeczeństwa Informacyjnego realizuje Program Rozwoju Bibliotek, który ma ułatwić polskim bibliotekom publicznym dostęp do komputerów, Internetu i szkoleń. Program Rozwoju Bibliotek w Polsce jest wspólnym przedsięwzięciem Fundacji Billa i Melindy Gates oraz Polsko - Amerykańskiej Fundacji Wolności.

Cały projekt został podzielony na 4 Edycje Szkół Trenerskich, w których łącznie STOP przeszkoli 64 Bibliotekarzy/ek. Wszystkie Edycje odbywają się w ośrodku szkoleniowym w Łowiczu. Nad stroną merytoryczną całości czuwa Opiekunka Wszystkich Edycji: Marta Henzler. Każda edycja ma swoją opiekunkę/superwizorkę, trenerkę odpowiedzialną za rozwój uczestników/czek oraz ciągłość i spójność programową.

Udział w tym programie jest całkowicie bezpłatny.

W lutym i marcu 2010 r. przeprowadzona została rekrutacja do I Edycji Szkoły Trenerskiej dla Bibliotekarzy i Bibliotekarek. W formie ankiet zgłoszeniowych swoją chęć uczestnictwa w szkoleniach zgłosiło ponad 80 bibliotekarzy/ek. Na rozmowy rekrutacyjne zaprosiliśmy 65 osób. 16 z nich zostało wybranych do udziału w I Edycji Szkoły Trenerskiej dla Bibliotekarzy/ek. Uczestniczki I Edycji to osoby związane z małymi, gminnymi i miejskimi bibliotekami z całej Polski.

Program Szkoły zrealizowany w 2010r.

Nr	Szkolenie	Prowadzenie	Termin
1.	<b>Wprowadzenie;</b> Ja jako trener/-ka – trener/ka – osoba wprowadzająca zmianę, kompetencje, mój potencjał jako trenera/ki oraz ścieżka rozwoju; Komunikacja – komunikowanie się w grupie, informacja zwrotna	Maja Branka i Marta Henzler	12-14.04.2010
2.	<b>Facylitacja</b> – zasady i umiejętności facylitowania, trener/ka jako facylitator	Maja Branka i Michał Wroński	13-15.05.2010
3.	<b>Prezentacja trenerska</b> – przygotowanie i przedstawienie prezentacji trenerskiej, trener/ka jako ekspert	Maja Branka i Małgorzata Borowska	17-19.06.2010
4.	<b>Metody szkoleniowe</b> – najpopularniejsze metody szkoleniowe, ich wady i zalety oraz zastosowania, projektowanie własnych ćwiczeń wykorzystujących wybrane metody	Piotr Henzler i Jacek Gralczyk	17-18.09.2010
5.	<b>Metodologia i cykl Kolba</b> – cykl uczenia przez doświadczenie w praktyce	Maja Branka i Ewa Jasińska	14-16.10.2010
6.	<b>Projektowanie programu i badanie potrzeb</b> – projektowanie szkolenia, szkolenie jako narzędzie zmiany, badanie i analiza potrzeb edukacyjnych, określanie celów nauczania i zakresu treści, dobór metod, ewaluacja szkolenia, analiza wewnętrznej logiki programu edukacyjnego	Jolanta Woźnicka i Marta Henzler	18-20.11.2010
7.	<b>Proces grupowy</b> - czym jest i jak go wykorzystać w tworzeniu sytuacji edukacyjnych; Superwizja koleżeńska – superwizja jako narzędzie rozwoju	Maja Branka i Katarzyna Sekutowicz	9-11.12.2010

Opiekunka I edycji Szkoły: Maja Branka

Opiekunka wszystkich edycji: Marta Henzler

Koordynatorka – Olga Kozuchowska

Projekt finansowany w ramach działalności gospodarczej.

#### 4. Szkolenia trenerskie dla bibliotekarzy i bibliotekarek – II edycja



Wraz z uruchomieniem rekrutacji do I Edycji Szkoły Trenerskiej dla Bibliotekarzy/ek zainteresowane udziałem w nich wyraziło wielu bibliotekarzy i bibliotekarek z całej Polski. Ilość zgłoszeń w ramach II Edycji była zbliżona do ilości z pierwszej edycji. Ostatecznie tak jak w przypadku I Edycji do udziału zaprosiliśmy 16 osób. Niestety w ramach tej edycji jedna

osoba z powodu przewlekłej choroby musiała przerwać naukę i w związku z tym grupa liczy 15 osób.

Program szkoły zrealizowany w 2010r.

Lp.	Tytuł szkolenia	Prowadzenie	Terminy
1.	<b>Wprowadzenie; Ja jako trener/-ka – trener/ka</b> – osoba wprowadzająca zmianę, kompetencje, mój potencjał jako trenera/ki oraz ścieżka rozwoju; Komunikacja – komunikowanie się w grupie, informacja zwrotna	Agnieszka Książek i Marta Henzler	16-18 września 2010
2.	<b>Facylitacja</b> – zasady i umiejętności facylitowania, trener/ka jako facylitator	Agnieszka Szelałowska i Katarzyna Sekutowicz	14-16 października 2010
3.	<b>Prezentacja trenerska</b> – przygotowanie i przedstawienie prezentacji trenerskiej, trener/ka jako ekspert	Maja Branka i Małgorzata Dymowska	2-4 grudnia 2010

Na 2011r. zaplanowano jeszcze pięć kolejnych sesji oraz trening zadaniowy.

Opiekunka II edycji Szkoły: Agnieszka Książek

Opiekunka wszystkich edycji: Marta Henzler

Koordynatorka – Olga Kożuchowska

Projekt finansowany w ramach działalności gospodarczej.

## 5. Projekt Trener sTOP



KAPITAŁ LUDZKI  
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



Od 1.10.2010r. rozpoczęliśmy realizację projektu Trener sTOP w ramach III konkursu Polskiej Agencji Rozwoju Przedsiębiorczości (poddziałanie 2.2.2. PO KL). Projekt będzie realizowany do lipca 2012. Jego celem jest nabycie i/lub zwiększenie kompetencji trenerskich osób prowadzących szkolenia na rzecz kadr przedsiębiorstw i osób prawnych nie prowadzących działalności gospodarczej.

Zakłada on realizację szkoleń trenerskich na trzech poziomach (grupa podstawowa, średniozaawansowana i zaawansowana). W 2010r. odbyła się rekrutacja do grupy podstawowej (na 12 miejsc otrzymaliśmy ponad 140 zgłoszeń) oraz odbyła się pierwsza sesja szkoleniowa tj trening interpersonalny.

Zespół realizujący projekt:

Kierownik Projektu – Elżbieta Kowalczyk

Specjalistka ds. form wsparcia – Daria Sowińska-Milewska

## II. Inne projekty szkoleniowe

### 1. Czas profesjonalizacji – czas na facylitację



KAPITAŁ LUDZKI  
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

UNIA EUROPEJSKA  
EUROPEJSKI  
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Stowarzyszenie Trenerów Organizacji Pozarządowych dzięki współfinansowaniu przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach poddziałania 8.1.1 „Wspieranie rozwoju kwalifikacji zawodowych i doradztwo dla przedsiębiorstw” zrealizowało projekt skierowany do osób, które w ramach swoich obowiązków zawodowych stykają się z różnymi formami pracy z grupą: pracują z grupami, kierują zespołami ludzi, prowadzą spotkania, konferencje itp.

Ze względów formalnych i wytycznych konkursu Poddziałania 8.1.1 w projekcie mogły wziąć udział osoby: powyżej 18 roku życia, zatrudnione na terenie województwa mazowieckiego w ramach: umowy o pracę, powołania, wyboru, mianowania, spółdzielczej umowy o pracę, umowy zlecenia, umowy o dzieło. Osoby chcące uczestniczyć w szkoleniach z własnej inicjatywy i nie były oddelegowane do udziału w projekcie przez swoich pracodawców.

Rekrutacja odbyła się w marcu 2010 r, Zainteresowane osoby zgłaszały się za pośrednictwem ankiet zgłoszeniowych. Następnie część osób dodatkowo uczestniczyła w rozmowach rekrutacyjnych. Do udziału w projekcie zgłosiło się ponad 70 osób, z czego 24 zostały zakwalifikowane.

Projekt składał się z cyklu czterech szkoleń w których udział wzięły łącznie 24 osoby, które pracowały w dwóch, równoległych grupach:

1. **Proces grupowy**, warsztat poświęcony dynamice procesu grupowemu, komunikacji, asertywności. Szkolenia prowadziła Agnieszka Zarzycka, maj 2010
2. **Facylitacja**, warsztat poświęcony metodologii (czym jest facylitacja, zadania i narzędzia pracy facylitatora: podstawowe i interwencyjne, techniki służące wzajemnemu zrozumieniu oraz techniki służące angażowaniu, profilaktyka sytuacji trudnych. Szkolenia prowadziły: Katarzyna Czayka-Chełmińska i Agnieszka Szelągowska, czerwiec 2010
3. **Praktyka facylitacji**, warsztat poświęcony wykorzystaniu technik facylitacyjnych w środowisku pracy wg potrzeb uczestników. Szkolenia prowadziła: Agnieszka Szelągowska, lipiec 2010
4. **Nowe metody facylitacji/ Trudne sytuacje w facylitacji**, warsztat odbył się w związku z oszczędnościami w projekcie i na zdiagnozowaną potrzebę szkoleniową uczestników/czek, pogłębiał dotychczas zgłębianą w tym zakresie wiedzę osób uczestniczących. Szkolenia prowadziły: Monika Beldowska i Katarzyna Gorzędowska, październik/listopad 2010

Udział w szkoleniach był całkowicie bezpłatny. Po zakończeniu szkoleń uczestnicy mieli możliwość skorzystania z konsultacji dotyczącej stosowania technik facylitacji, rozwiązania problemu czy przygotowania do superwizji swojej pracy. Ponadto wszyscy uczestnicy byli

zobligowani do odbycia superwizji swojej pracy facylitacyjnej. Samodzielnie przygotowywali spotkanie do udziału w którym zapraszali superwizora/-kę. Po superwizji każdy uczestnik/czka otrzymywali informację zwrotną na temat swojej pracy w roli facylitatora/ki.

#### **Korzyści jakie uczestnicy odnieśli z udziału w projekcie:**

- podniesienie poziomu wiedzy i umiejętności w zakresie szeroko pojętej facylitacji,
- wzrost kompetencji komunikacyjnych,
- analiza własnego potencjału jako facylitatora/-ki,
- możliwość sprawdzenia wiedzy w praktyce we współpracy z superwizorem/-ką.

Zespół realizujący projekt:

Koordynatorka projektu – Olga Kożuchowska

Asystent ds. sprawozdawczości i finansów – Krzysztof Chłudziński

Asystentka – Anna Paulina Sierzputowska

### **III. Działania na rzecz członków i członkiń STOP**

#### **1. Projekt: Trener NONSTOP**

(kontynuacja projektu z 2009r.)



Projekt Trener NONSTOP to dwuletni projekt współfinansowany ze środków Programu Operacyjnego Fundusz Inicjatyw Obywatelskich 2009. Składał się z czterech modułów. W 2009 r. zrealizowane zostały dwa: dofinansowanie do superwizji w procesie certyfikacji STOP oraz odbywały się spotkania grupy superwizyjnej.

Działania zrealizowane w 2010 r. :

**1)** Gra szkoleniowa dotycząca zarządzania zasobami ludzkimi. W ramach tego komponentu powstała gra Szkoleniowa „Graj na ludzi” autorstwa Piotra Henzlera oraz Jacka Gralczyka. W związku z tym działaniem odbyły się dwa szkolenia. Pierwsze pilotażowe, które odbyło się w dniach 26-27 maja 2010 r. w Łodzi. W szkoleniu udział wzięło 16 przedstawicieli/ek łódzkich organizacji pozarządowych. Po szkoleniu pilotażowym, w dniach 22-23 czerwca 2010 r. odbyło się szkolenie licencyjne, czyli przekazujące licencję na prowadzenie szkoleń przy użyciu gry. Szkolenie to odbyło się w Warszawie, w sali szkoleniowej Stowarzyszenia, a wzięło w nim udział 12 przedstawicieli/ek organizacji pozarządowych, którzy jednocześnie prowadzą szkolenia. Lista osób które otrzymały licencje zamieszczona została na stronie STOPu: <http://www.stowarzyszeniestop.pl/index.php?id=132>

**2)** Wydana została publikacja poświęcona prawu autorskiemu „Prawo autorskie w działalności trenerskiej”. Jej autorem jest Jarosław Greser. Publikacja wydana została w nakładzie 1000 egzemplarzy. Została rozesłana (także w ramach środków finansowych projektu) do wszystkich członków i członkiń STOP oraz organizacji pozarządowych i instytucji które prowadzą szkolenia.



3) W ramach tego projektu kontynuowane były także dofinansowania do superwizji w procesie certyfikacji. W 2010 r. z tego finansowania skorzystali: Izabela Butniewicz - Folusiak Izabela Dembicka, Piotr Henzler, śp. Katarzyna Olszewska oraz Stanisława Retmaniak.

4) W 2010 r. odbyły się także 3 spotkania grupy superwizyjnej. Grupę superwizyjną prowadziła Agnieszka Zarzycka.

Koordynatorka projektu - Olga Kożuchowska

## 2. Szkolenia wewnętrzne

W 2010 r. odbyły się cztery szkolenia wewnętrzne (w tym trzy płatne i jedno bezpłatne):

- 8-9 maja 2010: *Komunikacja międzykulturowa* (szkolenie płatne)
- 22-23 czerwca 2010r. *Graj na ludzi* - szkolenie przekazujące licencję na prowadzenie gry strategicznej Zarządzanie Zasobami Ludzkimi (szkolenie bezpłatne w ramach PO FIO 2009)
- 24 czerwca 2010r. *Ocena szkoleń - rentowność i efektywność* (szkolenie płatne)
- 28 października 2010r. *Szkoła Trenerów HR - Rozwój Pracowniczy - Kompetencje* (szkolenie płatne)

## 3. Superwizje i certyfikacja

Komisja Certyfikacyjna STOP w 2010 roku przyznała 7 certyfikatów jakości szkoleń STOP (w tym cztery certyfikaty II stopnia i trzy I stopnia). Kolejne dwa certyfikaty III stopnia przyznało Walne Zgromadzenie.

Finansowe wsparcie superwizji do certyfikatu uzyskało 6 osób (w tym śp. Katarzyna Olszewska) w ramach projektu Trener NONSTOP (PO FIO)

Dodatkowo kolejne 17 osób było objętych superwizją rozwojową lub certyfikacyjną przez cały rok w ramach projektu STOProcent jakości – podniesienie kompetencji kadry szkoleniowej. Z superwizji certyfikacyjnej skorzystało 6 osób – przełożyło się to na przyznane certyfikaty w 2011r.

Na koniec 2010 r. mamy 75 osób legitymujące się certyfikatami jakości szkoleń STOP I, II i III stopnia.

## 4. Program stażowy

Jego celem jest zdobycie przez członka/ członkinię STOP praktycznego doświadczenia w prowadzeniu szkoleń dla trenerów oraz zaplanowanie dalszego rozwoju w tym zakresie.

W 2010r.po rocznym okresie testowania programu stażowego zmienił się jego regulamin (m.in. wydłużono do minimum dwóch wydarzeń szkolenia prowadzone z superwizorami w ramach tej oferty). Propozycja współprowadzenia szkoleń dla potencjalnych stażystów dotyczyła pięciu różnych szkoleń, które odbywały się w ramach XI edycji Szkoły Trenerów STOP. Z tej możliwości skorzystały trzy osoby.

## 5. Projekt: STOProcent jakości - podniesienie kompetencji kadry szkoleniowej

W listopadzie 2009 roku rozpoczęła się realizacja projektu **STOProcent jakości - podniesienie kompetencji kadry szkoleniowej** realizowanego w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki (poddziałanie 2.2.2.) współfinansowany ze Środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Celem projektu jest zwiększenie kompetencji trenerskich osób prowadzących szkolenia na rzecz kadr przedsiębiorstw i osób prawnych nie prowadzących działalności gospodarczej.

Rekrutacja do projektu została przeprowadzona na etapie pisania wniosku i była skierowana do doświadczonych trenerów i trenerek. Rekrutacja połączona była z diagnozą potrzeb w zakresie wiedzy i umiejętności, niezbędnych do prowadzenia szkoleń. Dzięki temu zrealizowano w projekcie szkolenia i doradztwo, które odpowiadały indywidualnym potrzebom osób uczestniczących (22 osoby). Każda z osób „przechodziła” indywidualną ścieżkę swojego rozwoju – mogła skorzystać ze szkoleń grupowych, seminariów, coachingu i superwizji.

#### Harmonogram szkoleń grupowych oraz doradztwa w roku 2010

DZIAŁANIA	PROWADZĄCY	TERMIN
Szkolenie: <b>Metody diagnozy potrzeb szkoleniowych</b>	Rafał Świeżak	22-23 stycznia 2010
Szkolenie: <b>Zaawansowane metody i techniki szkoleniowe</b>	Lidia Kuczmierowska	12-14 marca i 16-18 kwietnia 2010
Szkolenie: <b>Trudne sytuacje na szkoleniu</b>	Łucja Sokorska-Maj	21-23 maja 2010
Szkolenie: <b>Prowadzenie prezentacji</b>	Dariusz Fiołek	1-3 lipca 2010
Szkolenie: <b>Metody ewaluacji</b>	Katarzyna Sekutowicz	9-11 września 2010
Seminarium: <b>Psychologia różnic indywidualnych</b>	Mariusz Zięba	11 czerwca 2010
Seminarium: <b>Psychologia emocji i motywacji</b>	Mariusz Zięba	11 czerwca 2010
Seminarium: <b>Psychologia procesów poznawczych</b>	Mariusz Zięba	8 października 2010
Seminarium: <b>Psychologia społeczna</b>	Mariusz Zięba	8 października 2010
Doradztwo grupowe: <b>Grupa wsparciowo-superwizyjna</b>	Łucja Sokorska-Maj	26 lutego, 23 kwietnia, 18 czerwca, 27 sierpnia, 15 października 2010

Wśród działań przeprowadzonych w ramach projektu były również superwizje oraz coaching.

W 2010r. na zlecenie Polskiej Agencji Rozwoju Przedsiębiorczości odbyło się kilka audytów projektu przeprowadzonych przez firmę Ernst&Young oraz dodatkowo kontrole w biurze STOP oraz podczas szkoleń.

#### KLUCZOWE WNIOSKI z ewaluacji projektu

- Uczestnicy i uczestniczki projektu wysoko oceniają stopień spełnienia swoich oczekiwań – średnia ocena wynosi 4,22 na 5-stopniowej skali, gdzie 5 jest oceną najwyższą.



- Kluczowe znaczenie z punktu widzenia użyteczności projektu miała kompleksowość zaoferowanego wsparcia i długofalowy charakter trzech form doradztwa.
- Jeżeli chodzi o adekwatność do potrzeb poszczególnych typów wsparcia, dla wszystkich typów wsparcia została ona oceniona średnio powyżej 4,3 na 5-stopniowej skali. Najwięcej osób jako najbardziej adekwatną do swoich potrzeb wskazało superwizję indywidualną, następnie szkolenia, coaching, grupę wsparciowo – superwizyjną, na ostatni miejscu – seminaria.
- Poszczególne rodzaje wsparcia wpisały się w rozwój zawodowy badanych. Jeśli chodzi o przydatność szkoleń i seminariów w rozwoju zawodowym, widać, że seminaria zostały ocenione gorzej niż szkolenia. Wpływ na to miała przede wszystkim trudność z przełożeniem wiedzy teoretycznej z seminariów na praktykę trenerską. Coaching, superwizję i grupę wsparciowo – superwizyjną oceniono wysoko z punktu widzenia ich użyteczności w rozwoju zawodowym.
- Projekt w wysokim stopniu spełnił sformułowane w badaniu kryterium użyteczności – badani deklarują wykorzystywanie w praktyce wiedzy i umiejętności ze szkoleń: 26% w średnim stopniu, kolejne 69% w dużym stopniu.
- Uczestnictwo w projekcie przyczyniło się do rozwoju osobistego 17 na 18 osób, które wypełniły ankietę. Rozwój osobisty dzięki uczestnictwu w projekcie deklarowały także wszystkie osoby biorące udział w wywiadach.
- Wysoko oceniono jakość współpracy z zespołem zarządzającym projektem – 16 na 18 osób wypełniających ankietę jest z tej współpracy bardzo zadowolonych.

Zespół realizujący projekt:

Kierownik Projektu – Elżbieta Kowalczyk

Specjalistka ds. form wsparcia – Daria Sowińska-Milewska

Opiekunka merytoryczna – Małgorzata Czarniecka

Asystentka – Anna Paulina Sierżputowska




#### IV. Inne aktywności STOP

- biblioteczka trenera na stronie www - dokupiono nowe książki; wszystkie publikacje są zinwentaryzowane (mają swoje indeksy); są wciągnięte do programu bibliotecznego
- przygotowano ankietę oraz dokonano ewaluacji działań STOP za 2010r. w formie webankiety
- uruchomiono nową stronę STOP [www.stowarzyszeniestop.pl](http://www.stowarzyszeniestop.pl) - aktualizacja strony na bieżąco
- przygotowywanie ofert na zapytania o szkolenia trenerskie
- rozsyłanie ogłoszeń typu : szukam trenera/ki (oferty pracy i współpracy szkoleniowej od firm i organizacji)



#### V. Wyniki ankiety ewaluacyjnej STOP za 2010 rok

### CZĘŚĆ 1

## 1.1 Funkcjonowanie biura Stowarzyszenia (dostępność, szybkość i jakość formy kontaktu)

		Odpowiedzi	
		liczba	%
bardzo słabo		0	0,0
słabo		0	0,0
średnio		0	0,0
dobrze		10	20,41
bardzo dobrze		35	71,43
Nie korzystałem(am)		4	8,17
Liczba respondentów którzy odpowiedzieli na to pytanie:		49	

## 1.2 Czy chciałbyś(abys) dodatkowo skomentować funkcjonowanie biura?

		Odpowiedzi	
		liczba	%
Nie		32	71,12
Tak		13	28,89
Liczba respondentów którzy odpowiedzieli na to pytanie:		45	

Lp.	Treść odpowiedzi
1	
2	A czemu zmieniliście biuro?
3	Bardzo miła obsługa, profesjonalna
4	bardzo sympatyczny kontakt z osobami działającymi w biurze!
5	Bardzo wysoka kultura współpracy. dziękuję
6	czasem trudno się dodzwonić
7	Duża życzliwość, szybkość działania, otwartość na potrzeby stopowiczów i stopowiczek
8	Kontaktowałam się może z 4-5 razy.
9	Mój kontakt z biurem odbywa się za pośrednictwem maila i na tej podstawie oceniam jego działanie jako: czytelne, jasne, klarowne, o odpowiadającej mi osobiście intensywności
10	Natychmiastowa reakcja na maile!
11	profesjonalizm, dbałość o szczegóły szkoleń, zadbanie o bezpieczeństwo tak trenerów jak i uczestników szkoleń, dyspozycyjność, super szybkość odpowiadania na potrzeby zgłaszane z zewnątrz
12	świetne osoby - kompetentne, działają zgodnie z zasadami, a jednocześnie po ludzku. i miłe!
13	Świetny nowy lokal! W super miejscu, otwarty, śliczny.

## 2.1 Biblioteka STOP

		Odpowiedzi	
		liczba	%
bardzo słabo		0	0,0
słabo		0	0,0
średnio		1	2,09
dobrze		7	14,59

## 2.1 Biblioteka STOP

	liczba	Odpowiedzi	
		liczba	%
bardzo dobrze	3	6,25	
Nie korzystałem(am)	37	77,09	
Liczba respondentów którzy odpowiedzieli na to pytanie:	48		

## 2.2. Czy chciałbyś(abyś) dodatkowo skomentować funkcjonowanie Biblioteki?

	liczba	Odpowiedzi	
		liczba	%
Nie	30	73,18	
Tak	11	26,83	
Liczba respondentów którzy odpowiedzieli na to pytanie:	41		

Lp.	Treść odpowiedzi
1	---
2	Bogaty księgozbiór. Mam kilka książek upatrzonych do wypożyczenia.
3	Chciałbym mieć możliwość korzystania z biblioteki online. Odległość do Warszawy zniechęca do aktywnego korzystania. Ewentualnie ciekawą byłaby propozycja wypożyczania korespondencyjnego, ale nie wiem, czy koszty przesyłek również nie będą zniechęcać...
4	Duży wybór, ciekawy, polecam uczestnikom i uczestniczkom szkoleń trenerskich.
5	Fajnie, że jest. :)
6	Korzystałam w ubiegłym roku kilkakrotnie z zasobów Biblioteki STOP i niektóre publikacje były bardzo pomocne.
7	Może warto pomyśleć o wprowadzeniu zasobów on-line? Coraz więcej opracowań itp. jest dostępnych w PDFach lub na jakichś stronach www i może warto iść z duchem czasu i gromadzić takie zbiory on-line.
8	Nie wiedziałam, że istnieje.
9	Przydałby się w necie katalog .
10	Zachęciłam się, aby zajrzeć, jak wygląda zawartość biblioteki.
11	zwykle książka, o kt pytam jest właśnie niedostępna, a nie ma systemu informowania o tym kiedy dostępna będzie - czyli trzeba się ciągle dopytywać; być może warto zrobić listę zainteresowanych daną pozycją i gdy książka zostanie zwrócona zrobić mailing do zainteresowanych?

## 3.1 Realizowane projekty

M.in. szkoły trenerów STOP; projekt Czas facylitacji - czas na profesjonalizację; projekt: STOProcent jakości – podniesienie kompetencji kadry szkoleniowej (szkolenia na poziomie zaawansowanym, superwizje, coaching, grupa superwizyjno-wsparciowa) oraz projekt Trener NONSTOP (publikacja „Prawo autorskie w działalności trenerskiej”, grupa superwizyjna, superwizje, gra „Graj na ludzi”).

	liczba	Odpowiedzi	
		liczba	%
bardzo słabo	0	0,0	
słabo	0	0,0	

### 3.1 Realizowane projekty

M.in. szkoły trenerów STOP; projekt Czas facylitacji - czas na profesjonalizację; projekt: STOPProcent jakości – podniesienie kompetencji kadry szkoleniowej (szkolenia na poziomie zaawansowanym, superwizje, coaching, grupa superwizyjno-wsparciowa) oraz projekt Trener NONSTOP (publikacja „Prawo autorskie w działalności trenerskiej”, grupa superwizyjna, superwizje, gra „Graj na ludzi”).

		Odpowiedzi	
		liczba	%
średnio		1	2,09
dobrze		6	12,5
bardzo dobrze		25	52,09
Nie korzystałem(am)		16	33,34
Liczba respondentów którzy odpowiedzieli na to pytanie:		48	







### 3.2 Czy chciałbyś(abyś) dodatkowo skomentować realizowane projekty?

		Odpowiedzi	
		liczba	%
Nie		25	55,56
Tak		20	44,45
Liczba respondentów którzy odpowiedzieli na to pytanie:		45	

Lp.	Treść odpowiedzi
1	---
2	Aktywność projektowa super!!!! Dzięki projektom bardzo przydatne dwie publikacje. Potrzebna, podnosząca jakość pracy superwizja + staże. Z gry nie korzystałam- nie wiem
3	bardzo dobrze, ze są! widać, że zależy Wam na jakości pracy trenerów, co jest w zgodzie z misją organizacji
4	bardzo przydatne, rozwijają umiejętności, bardzo fajna publikacja o prawach autorskich bo wszystko zrozumiałam :) powinno być więcej wsparcia dookoła trenerskiego - prawnik, ludzie od reklamy. z superwizji i coachingu nie korzystałam ale chętnie w przyszłości
5	Brałam udział w jednym z projektów i był to dla mnie wielki skok w rozwoju trenerskim (tym większy, że powiązany z moją dużą aktywnością trenerską)
6	Czytam wszystkie informacje przesyłane z biura STOPu, więc jestem "na bieżąco", choć z wielu propozycji jeszcze nie korzystam ze względu na pracę zawodową i opiekę nad małymi dziećmi. Jednak otrzymywane wiadomości pozwalają mi na bieżąco śledzić działalność Stowarzyszenia. Otrzymana na adres domowy (cenne!) publikacja jest bardzo pomocna w pracy, chętnie zapoznałam się z nią.
7	Gratuluję zarządowi sprawności fundraisingowej! To ekstra, że STOP korzysta z PO KL
8	korzystałam z publikacji, są bardzo przydatne
9	niestety skorzystałam tylko z publikacji, ze względu na to między innymi, że nie mam certyfikatu, nie mogłam skorzystać ze szkoleń, ale jest to dla mnie motywacja do zrobienia takowego, więc też nie mam żalu :) trochę dolegliwe jest dla mnie to, że mieszkając na Śląsku, mam ograniczony dostęp do projektów, które mają miejsce w Warszawie, z jednej strony jest to niejako naturalne dla ogólnopolskiej organizacji, z drugiej - może warto rozważyć różne lokalizacje szkoleń, projektów, działań.
10	Niezmiennie uważam, że projekty adresowane do członków i członkiń stowarzyszenia, dla trenerów na wyższych stopniach zaawansowania są bezcenne.
11	Przydałoby się więcej działań poza Warszawą, dla trenerów z "prowincji" :)



Lp.	Treść odpowiedzi
12	Publikacja :Prawo autorskie..." jest dla mnie bardzo przystępna ze względu na opieranie się na przykładach. Nie sądziłam, że lektura o takiej tematyce jest mnie w stanie wciągnąć, a jednak....
13	publikacje bardzo dobrej jakości, profesjonalne, wypełniają lukę na rynku literatury
14	STOProcent jakości - podniesienie kompetencji kadry szkoleniowej to był świetny projekt! możliwość skorzystania z superwizji w ramach projektu - genialne!
15	STOProcent jakości - piątka z plusem! Coaching, grupa wsparciowo-superwizyjna, szkolenia - doskonale i BARDZO edukacyjne:)
16	szczególnie publikacja jest bardzo przydatna oraz opracowana w ciekawej formie
17	Szkoda, że na stronie STOP nie ma listy osób, które mają licencję na grę "Graj na ludzi".
18	uczestniczyłam w dwóch z wymienionych przykładów i jestem bardzo zadowolona, dobra organizacja, kompetentna kadra szkoleniowa, innowacyjne pomysły, kreatywne i innowacyjne podejście do niektórych tematów, integracja środowiska trenerskiego, wymiana doświadczeń.
19	Udało mi się w kilku uczestniczyć z dużą korzyścią dla mnie.
20	więcej projektów

#### 4.1 Szkolenia wewnętrzne

		Odpowiedzi	
		liczba	%
bardzo słabo		0	0,0
słabo		0	0,0
średnio		0	0,0
dobrze		3	6,25
bardzo dobrze		6	12,5
Nie korzystałem(am)		39	81,25
Liczba respondentów którzy odpowiedzieli na to pytanie:		48	

#### 4.2 Czy chciałbyś(abys) dodatkowo skomentować szkolenia wewnętrzne?







- szkoła trenerów HR – pilotaż (płatne)
- ocena szkoleń – rentowność i efektywność (płatne)
- komunikacja międzykulturowa (płatne)
- graj na ludzi (bezpłatne)

		Odpowiedzi	
		liczba	%
Nie		32	76,2
Tak		10	23,81
Liczba respondentów którzy odpowiedzieli na to pytanie:		42	



Lp.	Treść odpowiedzi
1	bardzo wiele propozycji w których chciałam wziąć udział, ale z powodu braku czasu nie mogłam, więc dla mnie super.
2	Byłam na - szkole trenerów HR jestem zainteresowana kontynuacją
3	choć nie korzystałem, to podoba mi się aktywność biura w tym zakresie, chciałbym jednak więcej szkoleń dla dojrzałych trenerów, nie tylko dla początkujących
4	Dobrze by było jakby szkolenia wewnętrzne odbywały się w różnych miastach- a nie tylko

Lp.	Treść odpowiedzi
	w Warszawie.
5	jesteśmy jako trenerzy z tak różnych dziedzin, że trudno znaleźć dla nas ofertę i jeszcze zgrać nas w czasie. Dlatego dziękuję za harmonogram szkoleń, może uda mi się na jakieś wpasować! ;-D
6	Nie miałam możliwości uczestnictwa, czasowo-organizacyjnych.
7	Podobały mi się szkolenia i prowadzący pierwszych dwóch- tylko z tych korzystałam.
8	Szkoda, że wszystkie są w Warszawie lub okolicach :(
9	więcej, harmonogram na www z wyprzedzeniem, fajnie ze są przypomnienia
10	Wszystkie tematy wydały mi się ważne, ale terminy niestety całkowicie eliminowały mój udział. Żałuję!

### 5.1 Procedura certyfikacyjna

		Odpowiedzi	
		liczba	%
bardzo słabo		0	0,0
słabo		0	0,0
średnio		3	6,39
dobrze		8	17,03
bardzo dobrze		6	12,77
Nie korzystałem(am)		30	63,83
Liczba respondentów którzy odpowiedzieli na to pytanie:		47	

### 5.2 Czy, Twoim zdaniem, procedury certyfikacyjne powinny się zmienić?

		Odpowiedzi	
		liczba	%
Nie		28	71,8
Tak - co konkretnie powinno zostać zmienione i dlaczego?		11	28,21
Liczba respondentów którzy odpowiedzieli na to pytanie:		39	

Lp.	Treść odpowiedzi
1	dookreślić szczegóły na II-gi stopień.
2	Doprecyzowane standardy certyfikacji, przede wszystkim na II stopień. Kto może być superwizorem, co z wykluczeniem superwizji osoby z którą się pracuje w jednym zespole? i wreszcie co oznacza "pracować w jednym zespole", dość mocno się przeplatały w różnych sieciach.
3	doprecyzowanie standardów superwizji
4	Doprecyzowanie zasad, standardów superwizji STOPowej.
5	jestem w STOP właściwie od początku, a nie mam żadnego certyfikatu. podoba mi się idea STOP. certyfikacja mnie nie kreci. po co mi? lubię pracę trenera. uczestnicy moich szkoleń też ją lubią. mam nadzieję, że potrafiacie to powiedzieć o każdym certyfikowanym trenerze.
6	Nie jest dla mnie jasne umawianie się z superwizorami - chciałabym móc liczyć na jakieś wsparcie/poparcie STOP w tym zakresie. Mam wrażenie, że oni są niechętni.
7	skrócić czas oczekiwania na spotkanie superwizorów. nie zmieniać zasad dla osób, które już są w procesie certyfikacji. może płatność za superwizje do certyfikacji do STOP? wtedy nie trzeba by było "ganiać" superwizorów w sprawie opinii (co jest dość trudne,

Lp.	Treść odpowiedzi
	trudniejsze niż umówienie się na termin superwizji, więc łatwo sobie wyobrazić :) - luźny pomysł, na gorąco
8	STOP powinien wspierać certyfikację trenerów i trenerek specjalizujących się w jednym obszarze tematycznym. Czas zauważyć, że w ramach jednego obszaru tematycznego można poprowadzić bardzo wiele szkoleń (na różnych poziomach, uwzględniając różne aspekty). Skończył się już czas trenerów od wszystkiego.
9	Upublicznić stawki superwizorów albo ustalić jedną, tak, by uniknąć krępujących pytań podczas kontaktów z potencjalnymi superwizorami i przeproszenia, jeśli stawka okazała się zbyt wysoka (mi podawano od 800 do 1600 zł za dzień + oczywiście dojazdy, noclegi itp.).
10	więcej superwizorów, jakieś zachęty, benefity...
11	zasady nie są do końca jasne, nie powinno być pola do interpretacji, tylko jasne sformułowania, jednoznaczne

### 6.1 Zasady przyjmowania członków

		Odpowiedzi	
		liczba	%
bardzo słabo		1	2,05
słabo		1	2,05
średnio		0	0,0
dobrze		15	30,62
bardzo dobrze		14	28,58
Trudno powiedzieć		18	36,74
Liczba respondentów którzy odpowiedzieli na to pytanie:		49	

### 6.2 Czy, Twoim zdaniem, zasady przyjmowania członków powinny zostać zmienione?

		Odpowiedzi	
		liczba	%
Nie		35	89,75
Tak - co konkretnie powinno zostać zmienione i dlaczego?		4	10,26
Liczba respondentów którzy odpowiedzieli na to pytanie:		39	

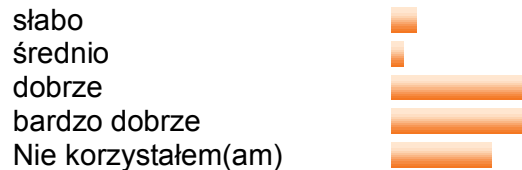
Lp.	Treść odpowiedzi
1	może większy nacisk i wymagania robienia czegoś dla NGO? + udokumentowanie tego?
2	Nie mam zdania.
3	Powinno zostać bardziej jednoznacznie określone, co kiedy osoba jest trenerem/ką organizacji pozarządowych: czy decyduje o tym liczba szkoleń (ile rocznie), tematyka szkoleń, cel szkoleń, aktywność na rzecz jakiejś organizacji.
4	po tym co się działo na walnym trzeba się zastanowić czy każdy powinien być członkiem stowarzyszenia

### 7.1 „Pośrednictwo pracy” – oferty typu szukam trenera


	Odpowiedzi	
	liczba	%
bardzo słabo	0	0,0



### 7.1 „Pośrednictwo pracy” – oferty typu szukam trenera

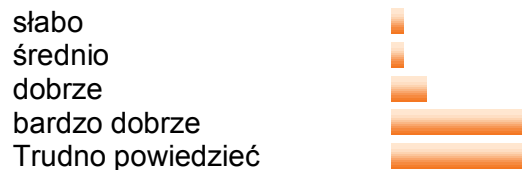
		Odpowiedzi	
		liczba	%
słabo		2	4,17
średnio		1	2,09
dobrze		11	22,92
bardzo dobrze		26	54,17
Nie korzystałem(am)		8	16,67
Liczba respondentów którzy odpowiedzieli na to pytanie:		48	

### 7.2 Czy chciałbyś(abyś) dodatkowo skomentować „pośrednictwo pracy”?

		Odpowiedzi	
		liczba	%
Nie		29	72,5
Tak		11	27,51
Liczba respondentów którzy odpowiedzieli na to pytanie:		40	

Lp.	Treść odpowiedzi
1	bardzo duża transparentność w przekazywaniu ofert.
2	Dla mnie taka forma jest dobra. Wiem co dzieje się w branży, rekomendacja stopu jest bardzo ważna.
3	Dziękuję za przesyłanie ofert. Akurat jestem w fazie intensywnego poszukiwania zleceń i bardzo chętnie je przeglądam.
4	dziękuję :) skorzystałam, nawiązałam nowe kontakty, super forma
5	oceniam słabo ponieważ nie korzystam z pośrednictwa. tematy szkoleń są nie dla mnie
6	Osobiście nie korzystam. Ale dziękuję za przysyłanie ofert, przekazuję dalej.
7	ostatnio tylko propozycje "twardych" szkoleń. może to świadczy o wizerunku STOP? nie wiem, czy o taki wizerunek chodzi? bo superwizorzy na co innego zwracają uwagę niż tylko twarda wiedza, w projektach też coś innego jest szkolone
8	SUPER usługa, dająca nam bez zbędnego przeszukiwania stron szansę na dotarcie do ofert instytucji. Dwukrotnie korzystałam.
9	Tak trzymać
10	Wydaje mi się, że oferty nie zawsze są "sektorowe" lub społeczne.
11	Znacznie łatwiej znaleźć zlecenie za pośrednictwem ngo.pl - oferty ze sTOP traktuję jako sporadyczny dodatek.

### 8.1 Finansowanie przez STOP superwizji

		Odpowiedzi	
		liczba	%
bardzo słabo		0	0,0
słabo		1	2,05
średnio		1	2,05
dobrze		3	6,13
bardzo dobrze		14	28,58
Trudno powiedzieć		30	61,23
Liczba respondentów którzy odpowiedzieli na to pytanie:		49	

### 8.2 Czy, Twoim zdaniem, zasady finansowania superwizji powinny zostać zmienione?

		Odpowiedzi	
		liczba	%
Nie		27	79,42



## 8.2 Czy, Twoim zdaniem, zasady finansowania superwizji powinny zostać zmienione?

	Odpowiedzi	
	liczba	%
Tak - co konkretnie powinno zostać zmienione i dlaczego?	7	20,59
Liczba respondentów którzy odpowiedzieli na to pytanie:	34	

Lp.	Treść odpowiedzi
1	Może więcej superwizji finansowanych w mniejszym stopniu? Żeby więcej osób mogło skorzystać?
2	nie wiem, nie korzystałam i nie znam tych zasad szczegółowo.
3	Nie wiem, nie korzystałam jako uczestnik.
4	Nie znam zasad finansowania superwizji - chodzi o dofinansowanie w ramach projektów?
5	Superwizowani powinni sami w istotny sposób ponosić koszty superwizji - inwestują w siebie i lepsze możliwości pozyskiwania zleceń na szkolenia
6	Uważam że na tym etapie zasady dość dobrze dopracowane.
7	więcej grantów

## 9.1 Program stażowy

	Odpowiedzi	
	liczba	%
bardzo słabo	0	0,0
słabo	0	0,0
średnio	4	8,17
dobrze	2	4,09
bardzo dobrze	6	12,25
Trudno powiedzieć	37	75,52
Liczba respondentów którzy odpowiedzieli na to pytanie:	49	






## 9.2 Czy, Twoim zdaniem, zasady programu stażowego powinny zostać zmienione?

	Odpowiedzi	
	liczba	%
Nie	27	81,82
Tak - co konkretnie powinno zostać zmienione i dlaczego?	6	18,19
Liczba respondentów którzy odpowiedzieli na to pytanie:	33	

Lp.	Treść odpowiedzi
1	dobrze że jest
2	Doprecyzowanie, jak ma wyglądać staż, standardy, przebieg. Poza tym - często potrzebne jest doprecyzowanie kompetencji stażysty/ki, z kim trener/ka chce prowadzić szkolenie, żeby nie musiał/a "ogarniać" i grupy, i tej osoby + żeby osoba nieprzyjęta na staż miała jasność dlaczego.
3	powinien być dostępny dla członków/członkiń, nie posiadających certyfikacji. Być może byłby to pierwszy krok do certyfikacji

Lp.	Treść odpowiedzi
4	Stop powinien stworzyć mechanizm/y zachęcający/e do stażowania
5	Trzeba popraczkować program w obecnym kształcie i go rzetelnie ocenić. Ogólnie uważam, że o jego atrakcyjności w dużej mierze decyduje to, u kogo odbywa się staż (a trenerzy z górnej stopowej półki są nie zawsze dostępni czy też zainteresowani zajmowaniem się stażystami)
6	- jasne kryteria, opublikowane na stronie - opublikowany harmonogram na stronie: okres rekrutacji, czas na zawieranie umów, lista rezerwowa, itp.

### 10.1 Strona www jako źródło informacji i forma promocji STOP www.stowarzyszeniestop.pl

		Odpowiedzi	
		liczba	%
bardzo słabo		0	0,0
słabo		2	4,17
średnio		2	4,17
dobrze		17	35,42
bardzo dobrze		16	33,34
Nie korzystałem(am)		11	22,92
Liczba respondentów którzy odpowiedzieli na to pytanie:		48	

### 10.2 Co Ci się podoba na stronie www.stowarzyszeniestop.pl?

Liczba respondentów którzy odpowiedzieli na to pytanie: 21

Lp.	Treść odpowiedzi
1	Aktualności
2	baza trenerek i trenerów
3	baza trenerów
4	bieżąca aktualizacja, przejrzystość strony, łatwo znaleźć potrzebne info
5	Czytelna, jasna, przejrzysta.
6	czytelne, umieszczane na bieżąco informacje o działaniach, projektach etc. jest OK!
7	design i dostępność do interesujących mnie tematów.
8	dość czytelny układ, jawność informacji
9	forma przekazu informacji, zwięzłość treści, moim zdaniem każdy może znaleźć to czego potrzebuje. Poza tym na bieżąco można śledzić podejmowane działania i zapoznać się z tymi które będą w realizacji.
10	Jasność informacji
11	jest poprawna, łatwa w obsłudze
12	jest żywa i aktualizowana na bieżąco
13	kalendarz wydarzeń, podoba mi się, że jest zapisana w widocznym miejscu misja STOPu
14	Nie ma takiej strony. Natomiast jeśli chodzi o <a href="http://www.stowarzyszeniestop.pl/">http://www.stowarzyszeniestop.pl/</a> mogę napisać nieco więcej. Podoba mi się przejrzysta kolorystyka, kalendarz z wydarzeniami, aktualna treść.
15	przejrzysta, intuicyjna, łatwość wchodzenia w głąb informacji
16	przejrzystość
17	przejrzystość informacji i graficzne rozwiązania
18	przejrzystość i tzw. intuicyjność obsługi.

Lp.	Treść odpowiedzi
19	Przejrzystość - wiadomo, gdzie co jest, nie miałam problemu ze znalezieniem potrzebnych mi informacji.
20	Strona jest nowocześniejsza i bardziej przejrzysta
21	Układ, baza, estetyka, aktualności z obrazkami..





### 10.3 Co warto zmienić lub dodać na stronie www.stowarzyszeniestop.pl. by była ona bardziej atrakcyjna?

Liczba respondentów którzy odpowiedzieli na to pytanie: 16

Lp.	Treść odpowiedzi
1	---
2	Bardziej wyraźny odnośnik do strony głównej - aktualności - oraz usunąć lub uzupełnić linki, które nie zawierają materiałów - np. Galeria.
3	galeria, choć wiąże się to ze zgodą na upublicznianie wizerunku
4	Może nieco większego urozmaicenia kolorystycznego.
5	możliwość dyskusji na forum, ewentualnie przeglądania wpisów, ciekawych opinii Może jakieś blogi trenerów?
6	Nic
7	nic...
8	nie
9	nie mam pomysłów na ten moment
10	nie mam żadnych refleksji
11	nie wiem
12	Oferty pośrednictwa pracy
13	Tłumaczenie na angielski.
14	trochę siermiężna strona graficzna
15	Zdjęcia (galeria jest martwa...), aktywny profil na Facebooku
16	Zdjęcia! I Facebook STOPowy!

## CZĘŚĆ 2





### 11.1 W ilu działaniach wzięłeś(aś) udział w 2010 roku/ z ilu ofert korzystałeś(aś)? - szkolenia wewnętrzne, staż, finansowanie superwizji, certyfikacja, biblioteka, grupa superwizyjna, szkolenia zaawansowane

	Odpowiedzi	Odpowiedzi	
		liczba	%
W żadnym		16	32,66
W 1-2		24	48,98
3-5		8	16,33
W ponad 5		1	2,05
Liczba respondentów którzy odpowiedzieli na to pytanie:		49	

### 11.2 Prosimy o zakreślenie przyczyny nieskorzystania przez Ciebie z oferty STOP:

	Odpowiedzi	Odpowiedzi	
		liczba	%
Brak czasu		24	58,54
Brak zainteresowania		8	19,52

**11.2 Prosimy o określenie przyczyny nieskorzystania przez Ciebie z oferty STOP:**

		Odpowiedzi	
		liczba	%
zaproprowanymi działaniami			
Zbyt wysoka cena		8	19,52
Zbyt mały odstęp czasu między ogłoszeniem a przeprowadzeniem działania		2	4,88
Nie interesują mnie działania STOP		0	0,0
Niewystarczająca satysfakcja z poziomu działań		0	0,0
Trudności z dojechaniem do Warszawy		18	43,91
Inne, jakie?		10	24,4
Liczba respondentów którzy odpowiedzieli na to pytanie:		41	

Lp.	Treść odpowiedzi „Inne”
1	Brak czasu, nakładające się terminy zajęć.
2	chwilowe wycofanie się ze szkoleń - rodzenie i wychowywanie dzieci:)
3	nie byłem jeszcze członkiem STOP-u :)
4	Nie miałam trudności.
5	Oferta szkoleń wewnętrznych nie pokrywała się z moimi potrzebami.
6	opieka nad małymi dziećmi
7	Ostatnio mało szkoleń
8	wiele z ofert szkoleniowych i konsultingowych bardzo mnie zainteresowało, ale niestety dojazd z Gdańska do Warszawy absolutnie zniechęca mnie do udziału. może za 2-3 lata będzie lepiej, mam nadzieję.
9	zazaczyłam "trudności z dojechaniem do warszawy", ale bardziej celne moim zdaniem byłoby sformułowanie "lokalizacja działań w Warszawie", to ogranicza dostęp, i oznacza dołożenie min. 120 zł do np. ceny szkolenia.
10	Zgłosiłam się na finansowanie superwizji, ale nie zostałam zaakceptowana. Do grupy superwizyjnej nie było już miejsc.

**CZĘŚĆ 3****12.1 Jakie są Twoim zdaniem najważniejsze zagadnienia, którymi powinien zająć się Zarząd STOP w 2011 roku?**

Liczba respondentów którzy odpowiedzieli na to pytanie: 33

Lp.	Treść odpowiedzi
1	Akceptuję program zaproponowany na Walnym.
2	brak uwag
3	certyfikacja
4	Doprecyzowanie różnych zasad i standardów w związku z dużą liczbą "napływowych" członków, słabo związanych z sektorem NGO, nie mających wiedzy o różnych niepisanych zasadach, które kiedyś dobrze się sprawdzały i nie trzeba było łopatologicznie tłumaczyć
5	działania integracyjne trenerów, wymiana doświadczeń - propozycja i koordynacja

Lp.	Treść odpowiedzi
	narzędziowni, wzajemnych superwizji; networking, wspólne projekty
6	działania na rzecz rozwoju trenerów, certyfikacja
7	Ja jestem zainteresowana dalszym doskonaleniem umiejętności trenerskich.
8	Komunikacja wewnętrzna - sprawa, która wyszła na WZ, przydałoby się więcej informacji w trakcie roku (może comiesięczny newsletter?), druga sprawa również z WZ to jasne kryteria zatrudniania osób do projektów STOPowych.
9	Kryteria przyjmowania członków
10	może warto rozważyć realizowanie szkoleń dla trenerów w innych miastach
11	Nie mam rekomendacji
12	nie mam sugestii, jak tylko coś przyjdzie mi do głowy, napiszę, jestem chwilowo za bardzo zaangażowana w działalność pozastopową :(
13	Nie mam zdania.
14	Nie wiem.
15	Nie wiem.
16	Nie wiem.
17	Odnowienie kontaktów uczestników poszczególnych edycji albo nawet całości. Przyznaję, że chwilowo praktycznie wcale nie czuję się związana, ponieważ nie mam żadnych kontaktów z innymi członkami STOP. To sprawia, że nie poczuwam się do odpowiedzialności za jego losy, a chciałabym to zmienić.
18	Pomyśleć o specjalizacji trenerów np. trener-doradca zawodowy,
19	profesjonalizm pracy trenera/ki, - nacisk na etykę pracy, czy jest możliwość przesyłania opinii na temat pracy osób certyfikowanych przez STOP, taka ewaluacja certyfikacji, ale zewnętrzna, już weryfikowana przez rynek.
20	Program stażowy dla członków STOP.
21	regulamin certyfikacji
22	Realizowane zadania uważam że są zgodne ze statutem, występuje różnorodność działań. Osobiście poszukuję szkolenia dot. coachingu.
23	Rozszerzeniem działalności poza województwo mazowieckie :)
24	Rozwój trenerów
25	staże dla trenerów bez certyfikacji
26	Szkolenia dla trenerów zaawansowanych, rozwinięcie superwizji, większy dostęp do superwizorów
27	Trudno powiedzieć
28	wspieraniem trenerów- może jakieś wewnętrzne kursy trenerów (specjalistyczne, wyższego stopnia) . Rozwinąć strukturę.
29	Wstyd powiedzieć, ale moja własna aktywność związana z podejmowanymi przez STOP działaniami nie jest zbyt imponująca. W związku z tym, nie mogę oceniać Zarządu ani jego działań. Trudno mi też powiedzieć czym miałyby się zajmować w 2011 roku.
30	wykorzystanie potencjału jakim jest liczba członków STOP do zwiększenia jakości działań NGO w Polsce
31	wysokość składek
32	- integracja STOPowiczów/ek - standardy superwizji - wydawanie publikacji metodycznych
33	oferta dla zaawansowanych trenerów

### 13.1 Jakie tematy powinny zostać poddane pod dyskusję podczas najbliższego Walnego Zjazdu STOP w czerwcu 2011r?

Liczba respondentów którzy odpowiedzieli na to pytanie: 25\*

Lp.	Treść odpowiedzi
1	??
2	1. Wzmocnienie poczucia wspólnoty wśród członków STOP. 2. Zaprzęgnięcie członków do systematycznych działań na rzecz stowarzyszenia bądź podjęcie się jednego konkretnego zadania (żeby tacy jak ja członkowie nie byli tylko "na papierze"..)
3	Analiza i ocena systemu certyfikacji. Standaryzacja usług. Co po 2013 roku? Kierunki rozwoju.
4	brak sugestii
5	certyfikacja i co dalej,
6	Ewentualne szkolenia dla członków poza Warszawą
7	jak w pytaniu IV
8	jw.
9	Kryteria przyjmowania członków, a co za tym idzie to, dla kogo jest STOP i jakie cele realizuje
10	Na razie nie mam pomysłów.
11	Na ten moment nie widzę takiego tematu
12	nie mam
13	Nie mam rekomendacji
14	nie mam sugestii, jak tylko coś przyjdzie mi do głowy, napiszę, jestem chwilowo za bardzo zaangażowana w działalność pozastopową :(
15	Nie mam zdania.
16	nie wiem
17	nie wiem
18	Nie wiem
19	Nie wiem.
20	Nie wiem.
21	nie wiem,
22	Pewnie bieżące
23	Strategiczne kierunki rozwoju STOP - dyskusja będąca punktem wyjścia dla dalszych prac zarządu
24	Trudno powiedzieć.

\* W odpowiedziach na to pytanie pojawiła się negatywna opinia o jednym z uczestników/ jednej z uczestniczek WZ z czerwca 2010r. W związku z tym, że wypowiedź ta (jak i cała ankieta) jest anonimowa oraz dbając o „równe szanse stron”, Zarząd zdecydował się na niezamieszczanie jej w publicznych wynikach ankiety.

## CZĘŚĆ 4 – METRYCZKA

### 14.1 Czy jesteś członkiem / członkinią STOP?

	Odpowiedzi	
	liczba	%
Tak	46	100,0
Nie	0	0,0
Liczba respondentów którzy odpowiedzieli na to pytanie:	46	

### 14.2 Czy jesteś absolwentem(ką) którejs z szkół STOP?

	Odpowiedzi	
	liczba	%
Tak	30	66,67
Nie	15	33,34

#### 14.2 Czy jesteś absolwentem(ką) którejś ze szkół STOP?

	Odpowiedzi	
	liczba	%
Liczba respondentów którzy odpowiedzieli na to pytanie:	45	

#### 14.3 Ile godzin szkoleniowych przeprowadziłeś(aś)?

	Odpowiedzi	
	liczba	%
Mniej niż 50	2	4,26
Ok. 50-100	0	0,0
Ok. 101-200	2	4,26
Ok. 201-500	12	25,54
Powyżej 500	31	65,96
Liczba respondentów którzy odpowiedzieli na to pytanie:	47	

Nazwa banku i numery rachunków:

Nordea Bank Polska S.A.

26 1440 1101 0000 0000 0534 0284 (konto podstawowe);

17 1440 1101 0000 0000 0534 0349 (szkoły STOP)

Zarząd STOP: (podpisy)

Małgorzata Czarnecka – prezeska

Piotr Henzler – wiceprezes

Katarzyna Kiełbiowska – skarbniczka

Agnieszka Borek – członkini zarządu

Michał Pawłęga – członek zarządu