



**Teatr  
Dramatyczny**

Im. Aleksandra Węgierki  
w Białymstoku

# **RAPORT Z EWALUACJI PROJEKTU**

---

**TEATR –  
LUBIĘ TO!  
SEZON 4**

**Szkoła  
wyobraźni**





# **RAPORT Z EWALUACJI PROJEKTU**

---

## **TEATR – LUBIĘ TO! SEZON 4**

**Szkoła  
wyobraźni**

**Białystok 2022**



## **Spis treści**

<b>Wprowadzenie</b>	7
<b>Organizacja i realizacja badania ewaluacyjnego</b>	8
<b>Wyniki ankiety CAWI</b>	9
<b>Analiza wywiadów TDI z uczestniczkami zajęć</b>	23
<b>Analiza TDI z prowadzącymi zajęcia</b>	30
<b>Wnioski z badania ilościowego CAWI</b>	36
<b>Wnioski z indywidualnych wywiadów pogłębionych (TDI)</b>	38
Nauczyciele	38
Prowadzący	40
<b>Rekomendacje</b>	42
<b>Narzędzia badawcze</b>	44
Ankieta CAWI	44
TDI z prowadzącymi	54
TDI z nauczycielami	55



## Słowo od zespołu badawczego

---

Niniejszym prezentujemy Państwu wyniki badania ewaluacyjnego zrealizowanego w ramach projektu *Teatr – Lubię to! Sezon 4* jesienią 2022 roku. W raporcie znajdziecie Państwo informacje na temat celu i metod badania, a następnie opis wyników uzyskanych dzięki uczestnikom i prowadzącym warsztaty, którzy wzięli udział w badaniach kwestionariuszowych (CAWI) oraz telefonicznych wywiadach pogłębionych. Raport zamykają wnioski i rekomendacje, opracowane na podstawie wyników, oraz aneks metodologiczny, w którym zawarto wykorzystane narzędzia badawcze.

Bardzo dziękujemy wszystkim uczestniczkom i uczestnikom badania za ich wkład w powstanie niniejszego raportu. Jednocześnie mamy nadzieję, iż czytelniczki i czytelnicy poczują satysfakcję z jego lektury. W przypadku pytań lub wątpliwości związanych z treścią dokumentu zachęcamy do kontaktu z autorami.

**Zespół Instytutu Socjologii  
Uniwersytetu w Białymstoku**

Maciej Białous

Małgorzata Skowrońska

Justyna Józłowicz

Michał Dąbrowski





## Wprowadzenie

Poniższy dokument stanowi raport ewaluacyjny z projektu *Teatr – Lubię to! Sezon 4*, realizowanego przez Teatr Dramatyczny im. Aleksandra Węgierki w Białymstoku. Projekt ten jest cyklicznym działaniem z zakresu edukacji teatralnej, organizowanym od 2019 roku. Warto zwrócić uwagę, że choć nazwa projektu pozostaje stała, każda z edycji przynosi pewne zmiany, związane zarówno z potrzebami osób uczestniczących, jak i okolicznościami zewnętrznymi – poprzednie edycje były jednak realizowane w warunkach ograniczeń wymuszonych reżimem sanitarnym. W ramach czwartego sezonu nauczyciele interesujący się edukacją teatralną mieli możliwość pracy warsztatowej z pracownikami technicznymi Teatru Dramatycznego, zgłębiając m.in. teorię i praktykę tworzenia kostiumów, charakteryzacji, plakatów czy odpowiedniego oświetlenia spektakli.

Raport został opracowany przez pracowników Instytutu Socjologii Uniwersytetu w Białymstoku oraz doktorantów Szkoły Doktorskiej Nauk Społecznych Uniwersytetu w Białymstoku: dra Macieja Białousa, dr Małgorzatę Skowrońską, mgr Justynę Józwowicz oraz mgra Michała Dąbrowskiego. Podstawę dokumentu stanowiły dane badawcze zgromadzone przez Fundację Badań i Działań Społecznych „SocLab”.

Autorzy dziękują za pomoc w realizacji zadania pracownikom Teatru Dramatycznego im. Aleksandra Węgierki w Białymstoku, przede wszystkim zastępcy dyrektora Teatru pani dr Martynie Faustynie Zaniewskiej oraz pani Magdalenie Roguckiej. Podziękowania należą się również wszystkim osobom uczestniczącym w projekcie, które zechciały wyrazić swoje opinie podczas badań ewaluacyjnych.

## Organizacja i realizacja badania ewaluacyjnego

---

Badanie ewaluacyjne w ramach projektu *Teatr – Lubię to! Sezon 4* zrealizowano przy użyciu łączonych metod i technik badawczych. W dużej mierze oparto się na doświadczeniach ewaluacji poprzednich edycji projektu (także realizowanych przez pracowników Instytutu Socjologii UwB oraz Fundacji „SocLab”), dbając o porównywalność osiągniętych wyników. Działania badawcze objęły więc dwa podstawowe segmenty. Pierwszym z nich była realizacja ilościowych badań online w postaci kwestionariuszy do samodzielnego wypełnienia (CAWI). O ich wypełnienie proszone były osoby uczestniczące w warsztatach. Ponadto przeprowadzono trzynaście pogłębionych wywiadów telefonicznych (TDI), zarówno z uczestniczkami warsztatów, jak i osobami prowadzącymi zajęcia. Wywiady telefoniczne pozwoliły pogłębić niektóre kwestie poruszane w pytaniach kwestionariuszowych oraz uzyskać wgląd w bardziej swobodną lub ogólniejszą refleksję na temat warsztatów czy – szerzej – edukacji teatralnej oraz doświadczeń z pracy z dziećmi i dorosłymi. Informacje z wywiadów były wstępnie interpretowane za pomocą narzędzia – formatki wywiadu, która ułatwiła dalsze działania analityczne.

Struktura raportu odzwierciedla omówiony wyżej podział na poszczególne segmenty badania. W pierwszej kolejności zostaną więc przedstawione szczegółowo wyniki badania ilościowego (CAWI), a następnie badania jakościowego (TDI). W dalszej części dokumentu znajdują się natomiast wnioski i rekomendacje opracowane na podstawie danych pochodzących z badania. Raport zamykają zestawione narzędzia badawcze wykorzystane podczas ewaluacji.

## Wyniki ankiety CAWI

Jak już zostało wspomniane, kwestionariusz internetowy (CAWI) miał na celu poznanie opinii osób uczestniczących w warsztatach, m.in. na temat ich organizacji, funkcjonalności czy znajomości oferty Teatru Dramatycznego im. Aleksandra Węgierki w Białymstoku. Linki do ankiety były rozsyłane przez pracowników Teatru Dramatycznego do osób uczestniczących w każdym z warsztatów. Co do zasady, przewidywano dwie wiadomości e-mailowe z prośbą o wypełnienie kwestionariusza po organizacji każdego z warsztatów. Łącznie kwestionariusze zostały uzupełnione w całości 36 razy i ta liczba stanowi podstawę do dalszej części opracowania. Warto natomiast zauważyć, iż niektóre pytania w kwestionariuszu nie były dla uczestników badania obowiązkowe, w związku z czym wartość liczby odpowiedzi (tak zwana liczba N) może się nieznacznie różnić w przypadku konkretnych pytań. Jest to każdorazowo sygnalizowane w opracowaniu.

W pierwszej kolejności osoby wypełniające kwestionariusz były proszone o uzupełnienie podstawowych informacji demograficznych dotyczących m.in. płci i wieku. Wszystkie osoby biorące udział w badaniu zadeklarowały się jako kobiety w wieku od 32 do 58 lat. Mediana (wartość środkowa) wieku respondentek wyniosła 43 lata. Liczba osób, które wzięły udział w badaniu, jest stosunkowo niewielka, co nie pozwala na precyzyjne pokazanie korelacji pomiędzy wiekiem badanych a opiniami na poruszane przez kwestionariusz tematy.

Badani zostali również poproszeni o udzielenie informacji na temat swojej pracy. W gronie respondentek najliczniej reprezentowane były nauczycielki języka polskiego. Przynajmniej dwukrotnie pojawiły się odpowiedzi: wychowawca podwórkowy, nauczycielka języka angielskiego, nauczycielka przedszkolna oraz nauczycielka nauczania zintegrowanego. Poza tym pojawiły się odpowiedzi pojedyncze (np. nauczyciele historii, WOS, doradztwa zawodowego, edukacji wczesnoszkolnej) oraz ogólne (np. nauczyciel klas 1–8). Odpowiedzi wskazują więc, że w badanej grupie przeważają nauczyciele przedmiotów humanistycznych i społecznych, przede wszystkim języka polskiego. Rozkład odpowiedzi został zaprezentowany na wykresie.

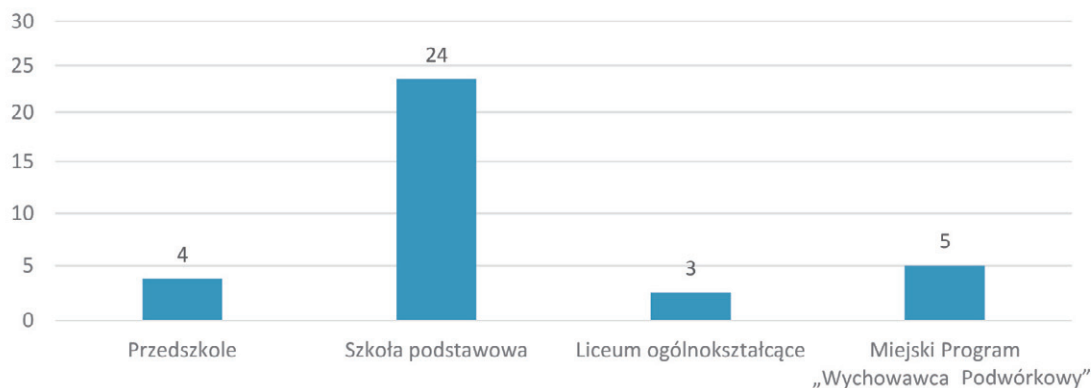
**Wykres 1.** Specjalizacje nauczycielskie osób badanych



**Źródło:** Badanie własne, N = 35.

Większość nauczycielek jako podstawowe miejsce zatrudnienia wskazało szkoły podstawowe. Ponadto uczestniczki badania pracowały w przedszkolach, liceach ogólnokształcących oraz w ramach Miejskiego Programu „Wychowawca Podwórkowy”. Rozkład odpowiedzi na to pytanie przedstawiono na wykresie numer 2.

**Wykres 2.** Podstawowe miejsca zatrudnienia osób badanych



**Źródło:** Badanie własne, N = 36.

Większość uczestniczek badania (28 osób) pracuje na co dzień w Białymstoku. Kolejne 6 osób jako podstawowe miejsce pracy wskazało miejscowości w okolicy stolicy województwa podlaskiego (do 20 kilometrów) –

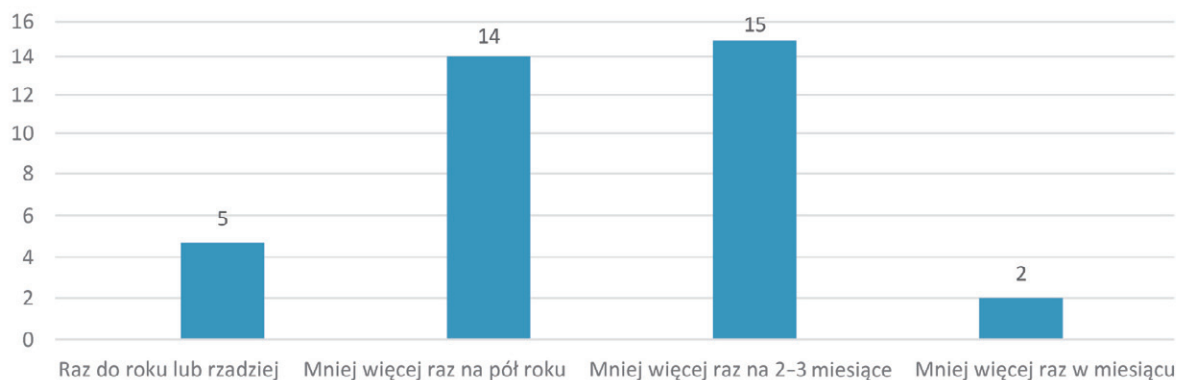
w czterech przypadkach miasto, w dwóch wieś. Jedna osoba wskazała wieś oddaloną o ponad 50 kilometrów od Białegostoku.

Odpowiedzi na te pytania pokazały, że grupa badanych jest stosunkowo homogeniczna. W jej skład weszły same kobiety, w dużej mierze pracujące w szkołach podstawowych w Białymstoku i najbliższej okolicy, uczące języka polskiego lub innych przedmiotów humanistycznych bądź społecznych.

Respondentkom zadano również serię pytań dotyczących ogólnego zainteresowania teatrem oraz uczestnictwa w wydarzeniach teatralnych. Miały one na celu uchwycenie wcześniejszych doświadczeń oraz praktyk kulturowych uczestniczek badań, co mogło przekładać się na ich ocenę warsztatów.

Zapytane o to, czy w ciągu ostatnich dwunastu miesięcy uczestniczyły w spektaklach wystawianych przez Teatr Dramatyczny im. Aleksandra Węgierki w Białymstoku, respondentki w zdecydowanej większości (34 wskazania) odpowiedziały twierdząco (1 osoba przecząco, 1 osoba nie potrafiła sobie przypomnieć). Co więcej, rozkład odpowiedzi na pytanie o częstotliwość uczestnictwa w spektaklach teatralnych pokazuje, że doświadczenia respondentek są stosunkowo częste i bogate. Większość badanych (29 wskazań) deklaruje uczestnictwo w spektaklach ok. 1–3 razy w półroczu. Rozkład odpowiedzi na to pytanie został przedstawiony na wykresie poniżej.

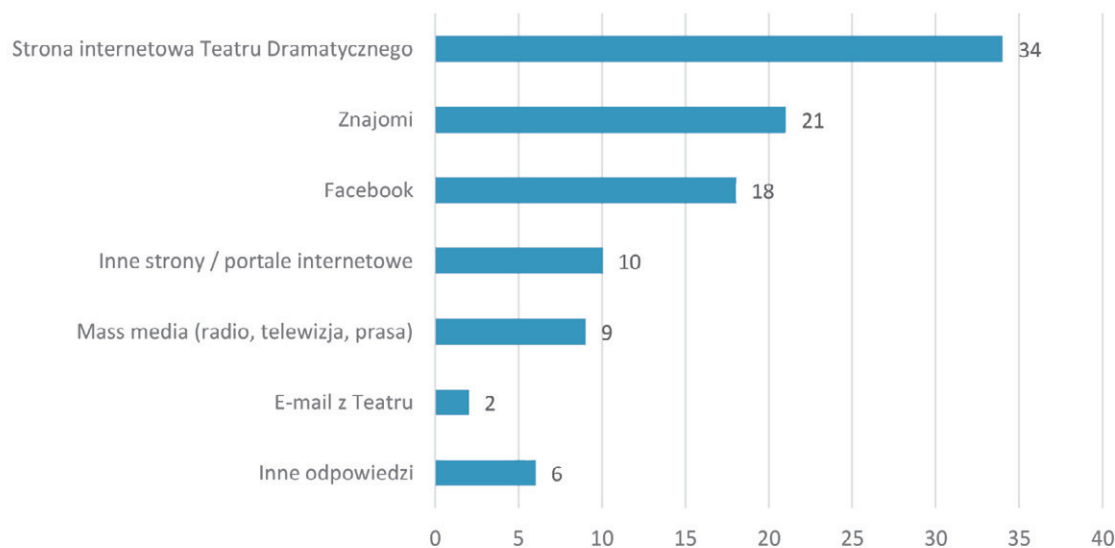
**Wykres 3.** Częstotliwość uczestnictwa w spektaklach Teatru Dramatycznego im. Aleksandra Węgierki w Białymstoku



**Źródło:** Badanie własne, N = 36.

Kolejne pytanie związane z doświadczeniami badanych dotyczyło tego, z jakich źródeł korzystają, pozyskując informacje na temat spektakli. Rozkład odpowiedzi przedstawiony na wykresie numer 4 pokazuje, że najważniejsze dla respondentek są dwa podstawowe kanały komunikacji. Pierwszym z nich są informacje przekazywane w Internecie (strona WWW Teatru, profil na portalu Facebook, inne strony lub portale internetowe), drugim – informacje pozyskiwane od znajomych. Warto zwrócić uwagę na stosunkowo rzadko wskazywane źródło wiedzy, jakim są media masowe, takie jak prasa, radio czy telewizja. Należy równocześnie podkreślić, że poszczególne odpowiedzi nie były w żaden sposób związane z wiekiem, to znaczy pozyskiwanie wiedzy ze źródeł internetowych lub z wykorzystaniem tzw. poczty pantoflowej rozkładało się podobnie zarówno wśród młodszych, jak i starszych respondentek.

**Wykres 4.** Źródła wiedzy na temat spektakli Teatru Dramatycznego im. Aleksandra Węgierki w Białymstoku

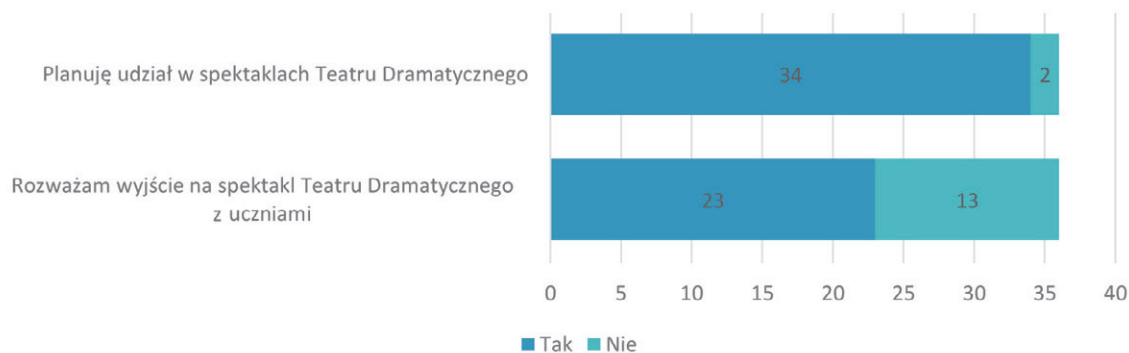


**Źródło:** Badanie własne, N = 36 (badane mogły wskazać więcej niż jedną odpowiedź).

Zdecydowana większość badanych osób miała również w przeszłości doświadczenia z ofertą spektakli dla szkół lub przedszkoli organizowanych przez Teatr Dramatyczny. Korzystanie z takiej oferty w przeszłości zadeklarowano 29 razy (80,5% odpowiedzi). Potwierdza to nie tylko indywidualne, prywatne, ale również zawodowe rozpoznanie oferty teatralnej przez respondentki.

Badane zostały również zapytane o plany na przyszłość, a konkretnie o planowanie udziału w spektaklach Teatru Dramatycznego w ciągu najbliższych trzech miesięcy, indywidualnie bądź wspólnie z uczniami. Indywidualną wizytę na spektaklu deklarowało większość odpowiadających (34 osoby, 94,4%). Rozważanie wizyty na spektaklu z uczniami pojawiło się w niemal 2/3 odpowiedzi (23 wskazania). Nie jest to aż tak wyraźna większość, ale należy wziąć pod uwagę, że organizacja wyjścia z dziećmi lub młodzieżą jest bardziej skomplikowanym przedsięwzięciem. Ogólnie rzecz biorąc, uzyskane wyniki pozwalają przypuszczać, że w zdecydowanej większości osoby ankietowane są nie tylko zainteresowane teatrem, ale również mają dużo doświadczeń uczestnictwa w spektaklach.

**Wykres 5.** Plany udziału w spektaklach Teatru Dramatycznego w najbliższych trzech miesiącach



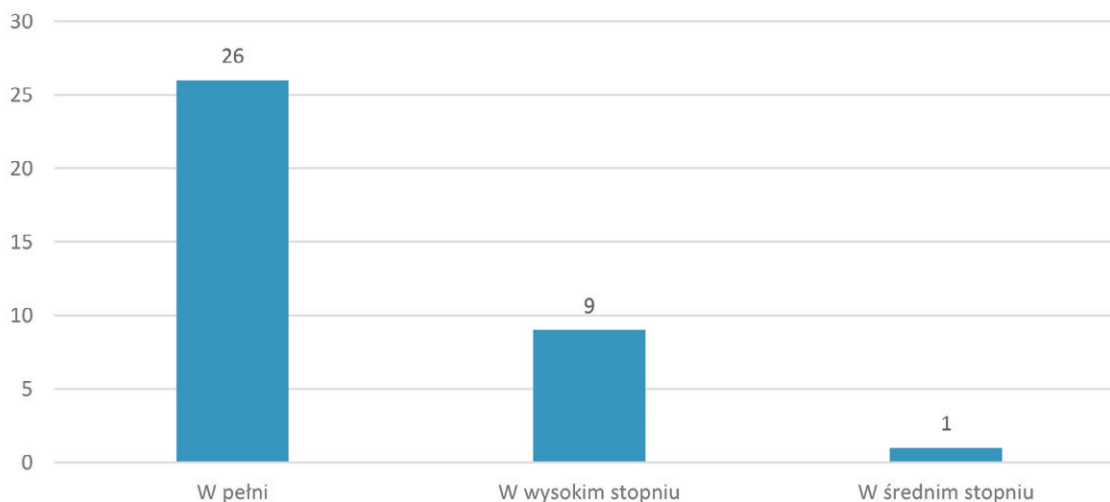
**Źródło:** Badanie własne, N = 36.

Mając informacje dotyczące tego, kim są osoby badane oraz jak przedstawiają się ich praktyki uczestnictwa w spektaklach teatralnych, przejść można do analizy wyników ankiety, pokazujących ocenę warsztatów w ramach projektu *Teatr – Lubię to! Sezon 4*. W tym miejscu należy przypomnieć, że link do kwestionariusza internetowego przesyłany był osobom uczestniczącym po każdym z warsztatów. W przypadku wielu pytań rozkłady odpowiedzi były jednak bardzo podobne bez względu na to, których warsztatów dotyczyły. W takich sytuacjach, dbając o większą przejrzystość wyводу, wyniki będą przedstawiane w postaci zbiorczej.

Wykres numer 6 pokazuje, że ogólna ocena warsztatów była bardzo pozytywna. Żadna z badanych osób nie stwierdziła, że warsztaty nie spełniły jej oczekiwań, podczas gdy zdecydowaną najczęstszą odpowiedzią było

wskazanie, że warsztaty spełniły oczekiwania w pełni. Jeżeli można byłoby wskazać warsztat, który został oceniony w sposób najbardziej zróżnicowany, były to zajęcia zatytułowane *Kostiumy i maski grają rolę* (1 odpowiedź „w średnim stopniu”, 3 odpowiedzi „w wysokim stopniu”, 5 odpowiedzi „w pełni”), ale należy podkreślić, że również w tym przypadku nie pojawiły się żadne głosy negatywne.

**Wykres 6.** W jakim stopniu warsztaty ogólnie spełniły Pani/Pana oczekiwania?



**Źródło:** Badanie własne, N = 36.

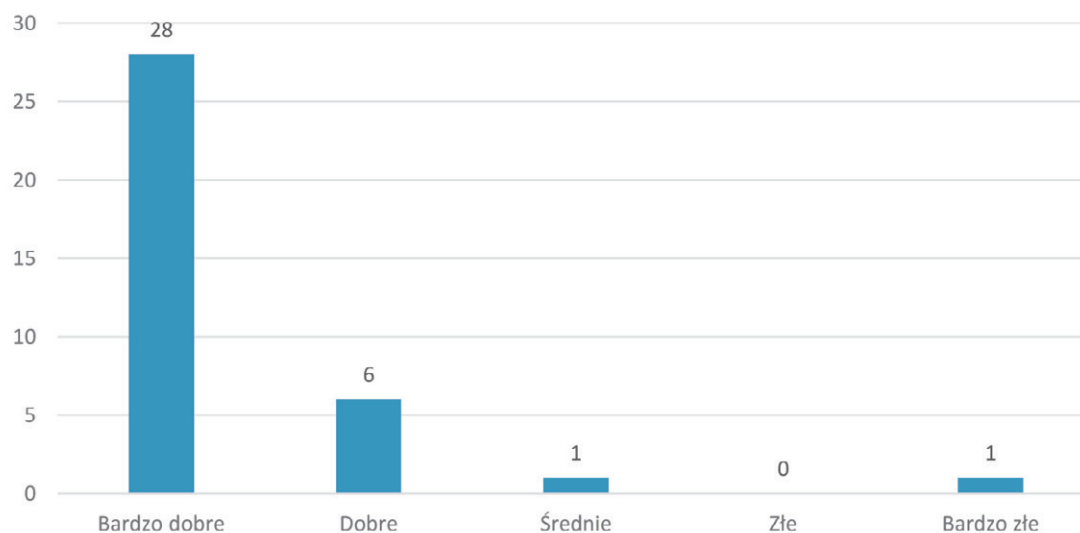
Osoby badane były również poproszone o wskazanie opinii na temat poszczególnych aspektów pracy osób prowadzących warsztaty. Badanymi obszarami były:

- przygotowanie merytoryczne prowadzących,
- umiejętność zainteresowania tematem warsztatów,
- nastawienie do uczestniczek,
- komunikatywność, jasność przekazu,
- przydatność przekazywanych informacji dla pracy zawodowej uczestniczek.



Respondentki mogły ustosunkować się do każdego z aspektów w pięciostopniowej skali (od „bardzo dobre” do „bardzo złe”). Wyniki pokazują wysoką zgodność osób biorących udział w badaniu. W przypadku trzech aspektów – przygotowania merytorycznego, komunikatywności prowadzących oraz nastawienia prowadzących do uczestniczek – wszystkie osoby badane zgodnie przyznały najwyższe możliwe oceny. W przypadku umiejętności zainteresowania tematem warsztatów wszystkie respondentki poza jedną przyznały ocenę najwyższą, natomiast jedna z osób oceniła ten aspekt warsztatu średnio. Stosunkowo najbardziej zróżnicowane odpowiedzi dotyczyły przydatności przekazywanych informacji dla pracy zawodowej. Ogólny rozkład odpowiedzi dotyczących tego obszaru został przedstawiony na wykresie poniżej.

**Wykres 7.** Ocena przydatności przekazywanych informacji dla pracy zawodowej



**Źródło:** Badanie własne, N = 36.

Wobec przydatności przekazywanych informacji dla pracy zawodowej najwyższa odpowiedź została wskazana w ponad 3/4 przypadków, a odpowiedzi pozytywne (dobre, bardzo dobre) w około 95% wskazań. Pojedyncze oceny osobne pojawiły się w kwestionariuszach wypełnianych po warsztatach zatytułowanych *Kostiumy i maski grają rolę*.

Osoby badane były również proszone o wskazanie proporcji pomiędzy trzema elementami realizowanych warsztatów:

- częścią teoretyczną (elementami wykładu),
- dyskusją, wymianą poglądów, pytaniami i odpowiedziami,
- częścią praktyczną (ćwiczeniami, zadaniami do wykonania itp.).

Po raz kolejny respondenci były w tej kwestii bardzo zgodne. Mając możliwość oceny tych aspektów na skali za mało – w sam raz – za dużo, wszystkie respondenci uznały, że czas poświęcony podczas warsztatów na dyskusje czy wymianę poglądów był w sam raz. W pozostałych dwóch aspektach odpowiedź „w sam raz” zaznaczono 34 razy (94,4%). Dwa zdania odmienne dotyczyły warsztatów *Kostiumy i maski grają rolę* (za mało teorii, za dużo praktyki) oraz *Jaką rolę w teatrze pełni światło?* (za dużo teorii, za mało praktyki).

Zdecydowana większość badanych zgodziła się również, że czas trwania warsztatów był odpowiedni (34 wskazania, 94,4%). Jedna z respondentek stwierdziła, że warsztat trwał zbyt krótko (warsztat *Kostiumy i maski grają rolę*), a inna, że zbyt długo (warsztat: *Sztankiet, czyli co?*). Jeszcze więcej, bo 35 osób, wskazało, że program warsztatów był odpowiednio dopasowany do długości jego trwania. Zdaniem jedynej z badanych mającej zdanie odrębne program był zbyt mało nasycony. Z kolei 35 osób odpowiedziało, że poziom warsztatów był odpowiednio wysoki, podczas gdy jedna z badanych wskazała, że był zbyt wysoki.

Swego rodzaju podsumowaniem merytorycznej oceny warsztatów było pytanie o to, jak – zdaniem respondentek – udział w zajęciach wpłynął na poziom ich wiedzy i umiejętności. W tym przypadku 31 razy (86,1%) wskazano odpowiedź „zdecydowanie wzrósł”, natomiast 5 razy (13,9%) „trochę wzrósł”. Okazuje się więc, iż nawet pojedyncze głosy sceptyczne kierowane w stronę warsztatów nie oznaczały, że były one zupełnie nieskuteczne czy nieprzydatne. Odpowiedzi „trochę wzrósł” pojawiły się w kwestionariuszach wypełnionych po warsztatach: *Dekoracje i rekwizyty teatralne – dlaczego są takie ważne?* oraz *Kostiumy i maski grają rolę*.

Oprócz aspektów merytorycznych respondenci były również pytane o kwestie związane z organizacją warsztatów. W odpowiedzi na prośbę o ogólną ocenę organizacyjnej strony zajęć na pięciostopniowej skali od „bardzo

dobrze” do „bardzo źle” wszystkie osoby badane przyznały najwyższą możliwą ocenę – „bardzo dobrze”. Następnie respondentki ustosunkowały się na takiej samej skali do pięciu aspektów organizacyjnych:

- dostępności informacji na temat warsztatów,
- sposobu rekrutacji na warsztaty,
- godzin organizacji warsztatów,
- długości przerw między kolejnymi częściami warsztatów,
- jasności opisu warsztatów na stronie internetowej Teatru.

Ponownie, niemal wszystkie odpowiedzi w tej części kwestionariusza były pozytywne. Jedyna odpowiedź negatywna („bardzo źle”) dotyczyła jasności opisu warsztatu *Kostiumy i maski grają rolę*. Warto zwrócić na to uwagę, być może bowiem było to przyczyną względnego niezadowolenia respondentki z udziału w tym warsztacie, czemu dała wyraz również w innych, wspomnianych już wyżej pytaniach. Zagregowane odpowiedzi na to pytanie zostały przedstawione na wykresie poniżej.

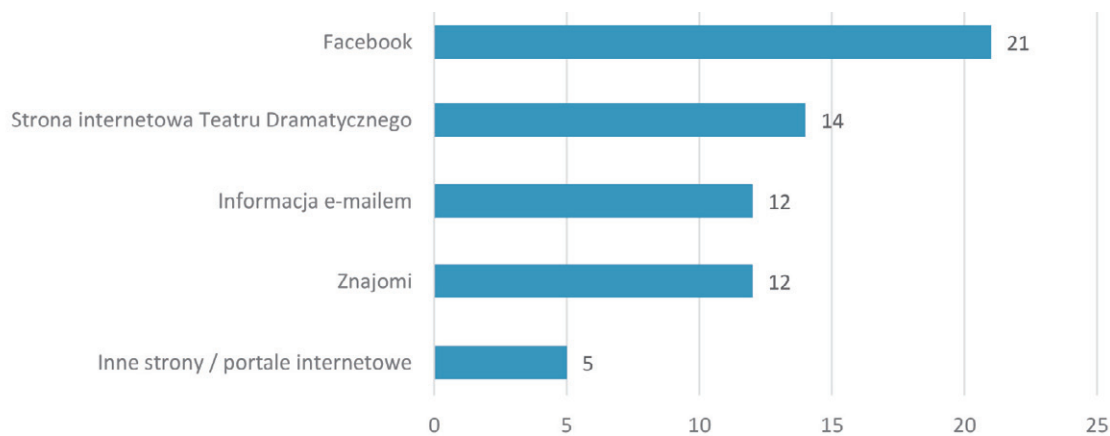
**Wykres 8.** Ocena aspektów organizacyjnych warsztatów



**Źródło:** Badanie własne, N = 36.

Kwestie informacji na temat warsztatów zostały również poruszone w osobnym pytaniu, brzmiącym: „Skąd dowiedział(a) się Pan(i) o warsztatach organizowanych przez Teatr Dramatyczny?”. Rozkład odpowiedzi na to pytanie został przedstawiony na wykresie numer 9. Podobnie jak w przypadku wiedzy o spektaklach Teatru Dramatycznego, ważnymi kanałami informacji okazały się strona internetowa oraz profil instytucji na portalu Facebook, a także informacje od znajomych (w tym kontekście warto zwrócić uwagę, że w badaniach pogłębionych nauczycielki podkreślały utrzymywanie kontaktów z uczestnikami poprzednich edycji warsztatów – to może być również cenne źródło wiedzy). Ponadto 12 osób wskazało na rolę informacji mailowych, które otrzymały od Teatru. Wydaje się więc, że jest to bardzo ważny kanał komunikacji, przede wszystkim z osobami, które uczestniczyły już w poprzednich edycjach projektu. Jest to również pośredni wskaźnik zadowolenia uczestniczek z zajęć, w których mogły wziąć udział w przeszłości.

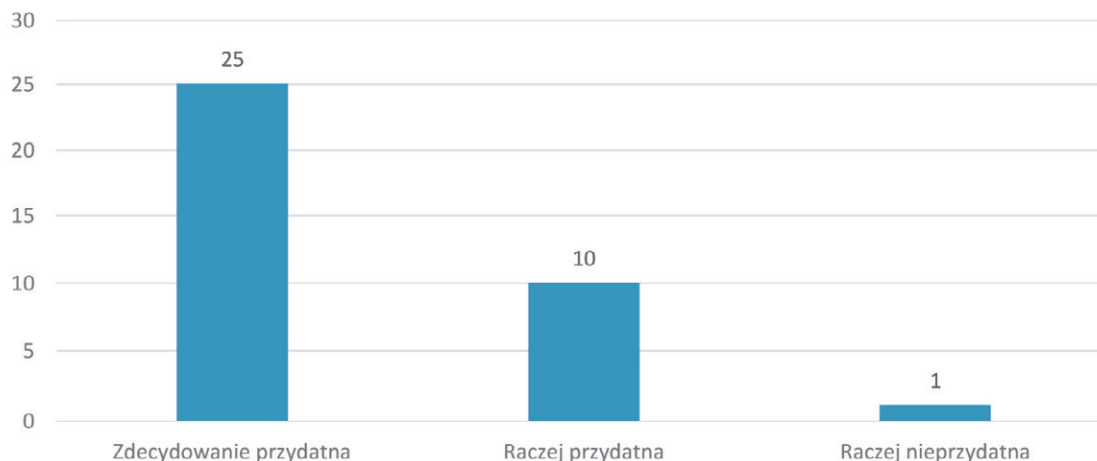
**Wykres 9.** Źródła wiedzy o warsztatach



**Źródło:** Badanie własne, N = 36 (badani mogli wskazać więcej niż jedną odpowiedź).

Osobne pytanie dotyczyło opinii badanych na temat przydatności warsztatów w pracy zawodowej. Odpowiedzi, których rozkład został przedstawiony na wykresie poniżej, po raz kolejny były w zdecydowanej większości pozytywne (tylko jedna odpowiedź „raczej nieprzydatna”). Warto zwrócić uwagę, że cechy osób badanych, takie jak wiek, rodzaj szkoły lub nauczane przedmioty, rozkładają się bardzo podobnie pomiędzy bardziej („zdecydowanie przydatna”) i mniej („raczej przydatna”) zdecydowanymi wskazaniami.

Wykres 10. Ocena przydatności warsztatów w pracy zawodowej



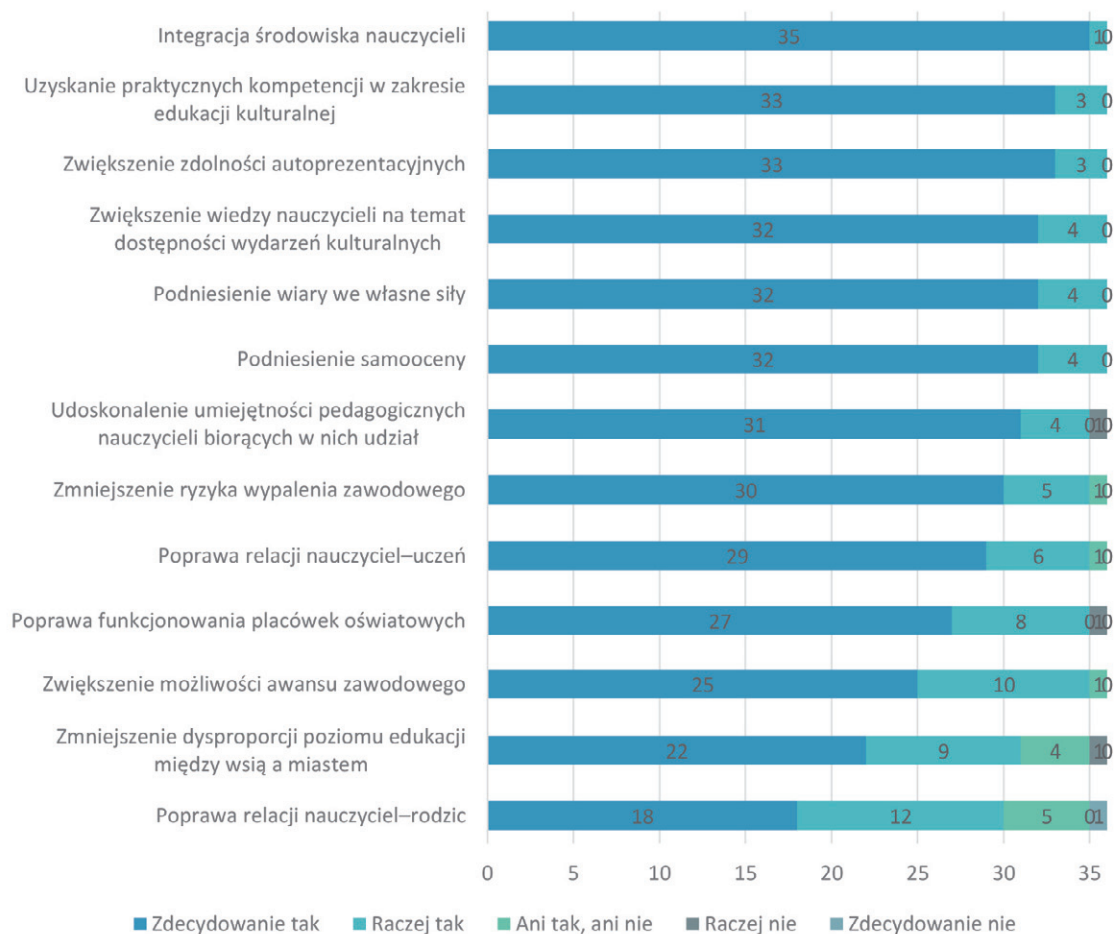
Źródło: Badanie własne, N = 36.

Opinie takie pokrywają się w większości z ogólniejszym przekonaniem respondentek na temat przydatności organizacji przedstawiń szkolnych w pracy zawodowej, co było przedmiotem innego pytania (22 wskazania „zdecydowanie przydatne”, 13 wskazań „raczej przydatne” 1 wskazanie „zdecydowanie nieprzydatne”). Porównując jednak udzielane w kwestionariuszach odpowiedzi, widać, że nieco częściej osoby badane widzą przydatność konkretnych warsztatów, w których wzięły udział, aniżeli ogólną przydatność organizacji przedstawiń szkolnych dla swojej pracy zawodowej. Sytuacja taka miała miejsce pięciokrotnie. Odwrotna sytuacja, w której wyżej oceniano przydatność organizacji przedstawiń szkolnych od przydatności udziału w warsztatach, zdarzyła się trzykrotnie. Co ciekawe, osoba, która uznała warsztaty za „raczej nieprzydatne” w pracy zawodowej, jednocześnie stwierdziła, że organizacja przedstawiń szkolnych jest dla niej „zdecydowanie nieprzydatna”.

Za jeden z pośrednich wskaźników oceny warsztatów uznać można skłonność do polecenia udziału w nich innym osobom. Wśród respondentek większość (34 wskazania, 94,4%) uznała, że jest zdecydowanie skłonna do polecenia warsztatów (1 odpowiedź „raczej skłonna”, 1 odpowiedź „raczej niesklonna”). Ta ostatnia odpowiedź – sformułowana po warsztatach *Kostiumy i maski grają rolę* – została uzupełniona komentarzem osoby badanej, wyjaśniającym, iż w jej opinii „były to w praktyce zajęcia bardziej z... krawiectwa mało przydatne

dla nauczyciela” (zachowana pisownia oryginalna). Przydatność warsztatów była natomiast przedmiotem złożonego polecenia, w którym respondentki zostały poproszone o wskazanie, w jakim stopniu – ich zdaniem – udział nauczycieli w warsztatach wpływa na rozmaite aspekty ich pracy. Badane ustosunkowywały się do poszczególnych stwierdzeń dotyczących wpływu w pięciostopniowej skali od „zdecydowanie tak” do „zdecydowanie nie”. Rozkład odpowiedzi na to pytanie został przedstawiony na wykresie poniżej.

**Wykres 10.** Ocena przydatności warsztatów w poszczególnych aspektach pracy



**Źródło:** Badanie własne, N = 36.

Jak widać na wykresie, badane nauczycielki w większości widzą potencjalny pozytywny wpływ warsztatów na pracę zawodową we wszystkich badanych aspektach. Najbardziej jednoznaczne są rozkłady odpowiedzi w odniesieniu do integracji środowiska nauczycieli (36 pozytywnych wskazań, w tym 35 „zdecydowanie tak”), zwiększenia umiejętności autoprezentacyjnych oraz uzyskania praktycznych kompetencji w zakresie edukacji kulturalnej (36 pozytywnych wskazań, w tym 33 „zdecydowanie tak”). Najbardziej zróżnicowane opinie pojawiły się w przypadku pozytywnego wpływu na relacje nauczyciel–rodzic (30 pozytywnych wskazań, w tym 18 „zdecydowanie tak”, 5 „ani tak, ani nie”, 1 „zdecydowanie nie”); warto również zwrócić uwagę, że wątek niejednoznacznej roli rodziców w procesie edukacji teatralnej pojawi się w dalszej części raportu, przy okazji wywiadów pogłębionych) oraz zmniejszania dysproporcji poziomu edukacji pomiędzy wsią a miastem (31 pozytywnych wskazań, w tym 22 „zdecydowanie tak”, 4 „ani tak, ani nie”, 1 „raczej nie”). Należy dodać, że wśród najbardziej sceptycznych wobec tego aspektu respondentek przeważały osoby pracujące w miejscowościach poza Białymstokiem.

W odniesieniu do formy realizacji warsztatów i ogólnych zmian w realizacji różnego rodzaju działań szkoleniowych w dobie postpandemicznej respondentki zostały spytane o preferowaną przez nie formę uczestnictwa w warsztatach. Zdecydowana większość (33 osoby, 91,7%) stwierdziła, że optymalną formą są warsztaty tradycyjne, to znaczy w formie bezpośredniego kontaktu z osobą kształcąca, podczas gdy trzykrotnie wskazano na warsztaty mieszane, łączące e-learning z formą tradycyjną. W dwóch z trzech przypadków odpowiedzi te pochodziły od osób pracujących poza Białymstokiem, więc być może oferta tego rodzaju byłaby bardziej odpowiednia dla tych nauczycieli, dla których dojazd na zajęcia stacjonarne może stanowić swego rodzaju utrudnienie.

Osoby badane były również poproszone w pytaniu otwartym o wskazanie, o jakie elementy chciałyby uzupełnić warsztaty, w których uczestniczyły, aby uczynić je lepszymi. Warto zwrócić uwagę, że część respondentek wykorzystała to miejsce, aby podkreślić, że warsztaty zostały zorganizowane na bardzo wysokim poziomie (odpowiedzi takie jak np.: „wszelkie elementy były <w punkt>”, „warsztaty były kompletne i niczego nie brakowało”, „wszystko było idealnie”). Pojawiały się jednak również głosy z konkretnymi propozycjami. Warto wśród nich wyróżnić trzy rodzaje sugestii:

- dodatkowe materiały dydaktyczne,
- więcej elementów praktycznych w konkretnych aspektach warsztatów (np. więcej dostępnych maszyn do szycia, połączenie makijażu z fryzjerstwem, więcej ćwiczeń ze światłem),
- więcej elementów praktycznych kompleksowo wykorzystujących wiedzę i umiejętności pozyskiwane na zajęciach (np. dodatkowe warsztaty praktyczne pozwalające przygotować krótką formę teatralną z wykorzystaniem różnych umiejętności; wprowadzenie warsztatu, w którym jednocześnie współpracowałyby uczestnicy, pracownicy techniczni i aktorzy); warto dodać, że tego rodzaju sugestie mogłyby się okazać najbardziej zasadne w sytuacji tej samej grupy uczestników korzystających z całej serii warsztatów o różnej tematyce.

Respondentki zostały także zapytane o to, jakie tematy warsztatów byłyby dla nich najbardziej interesujące w przyszłości. To również było pytanie otwarte, skonstruowane tak, aby ustalić potencjalne potrzeby i obszary zainteresowań osób badanych w sposób możliwie nieskrępowany. Poniżej zostały przedstawione proponowane obszary tematyczne uszeregowane według częstości wskazań:

- warsztaty aktorskie,
- ruch sceniczny,
- całościowe przygotowanie spektaklu teatralnego,
- dykcja, emisja głosu,
- tworzenie scenariuszy spektakli,
- charakteryzacja,
- analiza tekstów literackich dla dzieci, praca z tekstem,
- kostiumy.

W dalszej części raportu zostanie zaprezentowana analiza wywiadów pogłębionych. W pierwszej kolejności omówione zostaną wyniki rozmów z uczestniczkami warsztatów, a następnie z osobami prowadzącymi. Dbając o poufność przeprowadzonych wywiadów, wypowiedzi osób badanych będą w dużym stopniu parafrazowane i omawiane syntetycznie, a poszczególne cytaty wplatanie do tekstu będą oznaczane sygnaturą odnoszącą się do kategorii rozmówcy oraz konkretnej rozmowy (np. sygnatura U1 będzie oznaczać rozmowę numer 1 z uczestniczką, natomiast P4 będzie oznaczać rozmowę numer 4 z osobą prowadzącą).



## Analiza wywiadów TDI z uczestniczkami zajęć

Wszystkie badane uczestniczki warsztatów miały wcześniejsze doświadczenia w edukacji teatralnej dzieci lub młodzieży. W większości jest to praca z dziećmi i młodszą młodzieżą uczęszczającą do szkół podstawowych, głównie w przedziale wiekowym 10–14 lat. Wśród rozmówczyń znalazły się jednak również osoby pracujące obecnie lub w przeszłości ze starszą młodzieżą (14–16 lat) lub najmłodszymi dziećmi uczęszczającymi do przedszkola. Pokazuje to, że uczestniczki mają dużą wiedzę na temat potrzeb oraz potencjału dzieci i młodzieży w różnym wieku, co zostanie pokazane w dalszej części raportu.

Co ważne, doświadczenie większości badanych wiąże się z ich pracą jako opiekunek szkolnych kół teatralnych, co w praktyce oznacza, że rozmówczynie zajmowały się lub zajmują kompleksowym przygotowaniem spektakli i innych działań performatywnych, począwszy od ustalania tematów, przez pracę nad scenariuszem, prowadzenie aktorów, nadzór nad scenografią, kostiumami, światłem, po promocję wydarzeń, aranżowanie występów na przeglądach teatralnych itp. Ponadto trzy osoby badane podkreślały też swoją rolę jako osoby inicjującej grupowe wyjścia na spektakle teatralne.

Ważne pytanie oparte o wcześniejsze doświadczenie nauczycielek dotyczyło tego, czy – zdaniem rozmówczyń – ich uczniowie i uczennice wykazują jakieś szczególne potrzeby lub oczekiwania związane z edukacją teatralną. Jest to istotne, ponieważ w dużej mierze może wiązać się z oczekiwaniami osób badanych wobec treści warsztatów i ich przełożenia na praktykę zawodową, co było również przedmiotem zainteresowania ankiety internetowej. Badane dość zgodnie zwracają uwagę na trudności w pracy teatralnej z uczniami. Jest to jednak związane z różnymi przyczynami. Niektóre nauczycielki zwracały uwagę na ogólny brak zainteresowania młodych ludzi teatrem, szczególnie widoczne to było w przypadku doświadczeń osoby pracującej jako wychowawczyni podwórkowa z dziećmi w wieku 12–13 lat (U4). Stwierdziła ona wprost, że dzieci nie interesują się teatrem, nie wykazują skłonności do pogłębiania wiedzy na ten temat oraz chęcią współpracy, która odbywa się na wyraźną prośbę wychowawców. Inna z rozmówczyń (U5) zwróciła uwagę, że ósmoklasiści są trudni we współpracy, co powiązać można z procesem dorastania i zwiększoną wrażliwością na to, jak są oceniani przez innych, co zresztą staje się coraz bardziej widoczne w związku z powszechnością mediów

społecznościowych. Pozostałe wypowiedzi zwracały uwagę również na inne kwestie. Dwie z osób badanych (U1, U2) zwracały uwagę na niejednoznaczną rolę rodziców w procesie pracy nad spektaklami. Z jednej strony zachęcają oni bowiem dzieci do udziału w zajęciach dodatkowych, takich jak koło teatralne, z drugiej nadmiernie je ochraniają lub dają mylne, zawyżone wrażenie o kompetencjach dziecka, przez co praca w kole, a przede wszystkim ułożenie współpracy w zespole, staje się trudniejsze dla osoby prowadzącej. Jednocześnie rozmówczynie zwracają uwagę, że dla zaangażowanych uczniów często najważniejsze jest nie tyle działanie ściśle teatralne, co raczej poczucie tworzenia czegoś autorskiego, wspólnotowa aktywność, możliwość wyrażenia siebie, uczenie się poprzez zabawę (szczególnie istotne w przypadku najmłodszych).

Wypowiedzi te zdają się pokazywać, że nauczyciele zajmujący się edukacją teatralną powinni mieć zróżnicowane umiejętności, ale być może na pierwszy plan wysuwają się kompetencje miękkie związane z komunikacją, rozdzielaniem zadań w zespole, inspirowaniem uczniów i uczennic do działania, podtrzymywaniem odpowiedniego morale.

Wszystkie badane uczestniczyły w przynajmniej jednej z wcześniejszych edycji warsztatów w ramach projektu *Teatr – Lubię to!*. Wspominają one te zajęcia w samych superlatywach – w kilku wypowiedziach powtarzają się wręcz wyrażenia mówiące o zachwycie (U1, U3, U4). Wysoka ocena poprzednich edycji stanowiła więc motywację do wzięcia udziału w tegorocznych warsztatach, należy jednak zwrócić uwagę, że odmienny charakter zajęć organizowanych w tym roku mógł minąć się z oczekiwaniami doświadczonych badanych. W tym roku zajęcia prowadzone były bowiem przez pracowników technicznych Teatru Dramatycznego, podczas gdy osoby badane podkreślały zalety i korzyści płynące z dotychczasowej współpracy z aktorami i reżyserami. Co więcej, jedna z badanych (U2) podkreśliła, że we wcześniejszych edycjach wybierała dla siebie warsztaty pod kątem osób prowadzących. Unikała na przykład tych artystów, których pracę sceniczną ceniła w mniejszym stopniu. W przypadku tegorocznej edycji projektu takie podejście było trudniejsze do realizacji, jako że pracownicy techniczni często pozostają w cieniu, nie są powszechnie rozpoznawani.

Tym bardziej należy podkreślić, że choć uczestniczki badania spontanicznie zwracały uwagę, iż tegoroczna edycja warsztatów była zupełnie inna od poprzednich, to jednak oceniały ją bardzo wysoko. Warto zwrócić uwagę na wypowiedzi rozmówczyń, które podkreślały wysokie kompetencje komunikacyjne prowadzących

oraz ich ogólne przygotowanie do prowadzenia warsztatów, nawet jeśli dla większości z nich – co potwierdzają wywiady telefoniczne z prowadzącymi – były to pierwsze doświadczenia w prowadzeniu warsztatów dla dorosłych. Charakterystyczna jest tutaj wypowiedź jednej z badanych (U1): „osoby prowadzące z pasją opowiadają, jak wygląda praca w teatrze, są otwarte na pomysły uczestniczek, słuchający, sprawni merytorycznie”. W większości rozmów podkreślano fachowość i kompetencje osób prowadzących. Inna z nauczycielek (U7) pozytywnie wypowiadała się na temat ich ciepła, życzliwości, „zwyczajności”. Warto pochylić się nad tą ostatnią kategorią znaczeniową, ponieważ odsyła ona w praktyce do poczucia mniejszego dystansu pomiędzy uczestniczkami i prowadzącymi, opartego na wspólnocie „zwyczajności”, w odróżnieniu od potencjalnie dystansującej, swoistej aury towarzyszącej np. aktorom. Zdaniem rozmówczyni charakter prowadzących pozwolił na wprowadzenie luźnej atmosfery warsztatów, co skutkowało częstymi dyskusjami oraz lepszym przyswajaniem przekazywanej wiedzy.

Większa część badanych widziała również tegoroczną edycję warsztatów jako swego rodzaju formę dowartościowania specjalistów, których praca jest niezbędna do przygotowania spektakli, a którzy często pozostają przez widzów niezauważeni lub niewystarczająco docenieni. Takie rozwiązanie było ocenione przez rozmówczynię bardzo pozytywnie.

Badane zwracały uwagę na potencjalną przydatność tegorocznych warsztatów w pracy zawodowej, to znaczy opanowanie konkretnych umiejętności technicznych, przy jednoczesnym podkreślaniu innych zalet uczestnictwa, np. możliwości poznania innych nauczycieli i zacieśnienia z nimi więzi, ogólnego rozwoju kompetencji pedagogicznych i znacznego poszerzenia wiedzy o teatrze (możliwość pogłębionego spojrzenia „za kulisy”).

Rozmówczynie, które brały udział w warsztatach, zostały również poproszone o to, aby przedstawiły największe – ich zdaniem – zalety oraz bariery działań z zakresu edukacji teatralnej uczniów. Jeżeli chodzi o zalety, badane zwracały uwagę przede wszystkim na kwestie ogólnorozwojowe i psychologiczne. Według rozmówczyń edukacja teatralna otwiera na świat, pomaga budować poczucie własnej wartości, odwagę, uczy wyrażać emocje, wzmacnia świadomość własnego ciała, rozwija wrażliwość na piękno. Jedna z rozmówczyń (U7), opierając się na swoich zawodowych doświadczeniach, podkreślała terapeutyczne znaczenie zajęć teatralnych. Ponadto pojawiały się argumenty mówiące o rozwoju kompetencji społecznych – pracy w grupie,

podziału zadań, kształtowania lub wzmocnienia systemu aksjonormatywnego, umiejętności wchodzenia w różne role społeczne. Niektóre z badanych (U1, U2, U5) zwracały też uwagę na bardziej konkretne kompetencje związane przede wszystkim z umiejętnościami autoprezentacyjnymi, takimi jak umiejętność gestykulacji, właściwa dykcja, rozwijanie słownictwa. Co ważne, w tej perspektywie kwestie związane z wąsko rozumianą wiedzą o teatrze lub warsztatem aktorskim schodzą na dalszy plan.

Ciekawe jest, że mówiąc o barierach, większość z badanych odnosiła się do kompetencji współczesnego pokolenia dzieci i młodzieży, wskazując na ich stosunkowe zamknięcie w sobie, nieśmiałość, wstyd, bierność, co czyni pracę edukatorek trudniejszą lub bardziej długotrwałą. Jedna z badanych podkreślała również, że dla części uczniów i uczennic teatr jako dziedzina sztuki i sposób wyrażania siebie bywa anachroniczny („teatr jest widziany przez dzieci jako element nieprzystający do współczesności [...] dzieci nie rozumieją symboliki występującej w teatrze”, U4), co wzmaga poziom wysiłku po stronie nauczycieli. Część z badanych nie ograniczała się jednak do takich argumentów, wskazując elementy otoczenia zewnętrznego, często o charakterze instytucjonalnym. Realnym problemem jest brak zadowalającej szkolnej infrastruktury (odpowiednich sal, przestrzeni) oraz sprzętu przydatnego w realizacji spektakli, brak wsparcia finansowego ze strony dyrekcji na realizację działań teatralnych. Ta druga kategoria argumentów wydaje się bardzo istotna z punktu widzenia tegorocznej edycji warsztatów, ponieważ uzyskane kompetencje techniczne mogą okazać się dla nauczycieli trudne do wykorzystania w praktyce wobec chronicznych problemów z infrastrukturą i finansowaniem działań teatralnych.

Swoistym rewersem poruszanych wyżej kwestii związanych z potencjalnymi korzyściami i ograniczeniami edukacji teatralnej było pytanie o to, czy nauczyciele potrzebują szczególnego przygotowania (umiejętności, kompetencji) do prowadzenia takich zajęć i czy trudno jest je zdobyć. Dwie osoby badane (U4, U6) odniosły się wprost do kompetencji technicznych, warsztatowych związanych z przygotowywaniem spektakli teatralnych, bezpośrednio nawiązując do tematyki tegorocznych warsztatów. Częściej zwracano uwagę na konieczność obycia nauczycieli z teatrem, które rozwija się przede wszystkim poprzez uczestnictwo w spektaklach teatralnych, śledzenie nowych trendów. Najczęściej mówiono o kompetencjach miękkich, takich jak otwartość na uczniów i na wspólną pracę, cierpliwość, zapał, kreatywność, elastyczność i zdolność improwizacji (zarówno na scenie, jak i w zarządzaniu zespołem). Rozmówczynie zwracały uwagę, że nie ma rozbudowanej

oferty szkoleń lub kursów skupiających się wprost na rozwoju takich kompetencji albo że jest to oferta bardzo ograniczona i droga. Badane zwracały jednak uwagę, że warsztaty organizowane przez Teatr Dramatyczny, które nominalnie skupiają się zazwyczaj na konkretnych obszarach pracy nad spektaklami, jednocześnie zapewniają rozwój wspomnianych wyżej kompetencji. Dzieje się to przede wszystkim poprzez konfrontację z osobami prowadzącymi, pracownikami Teatru Dramatycznego, którzy – w oczach uczestniczek – są jednocześnie profesjonalistami i pasjonatami swoich zajęć. Przekazują tym samym nie tylko konkretne umiejętności, ale również uogólnione postawy wobec pracy w teatrze. Podobne funkcje pełni wspomniana już wyżej możliwość spotkania ze sobą uczestników i uczestniczek. Komfortowa przestrzeń warsztatów daje, zdaniem rozmówczyń, możliwość swobodnej wymiany doświadczeń i wzajemnych inspiracji. Uczestniczki zwracają uwagę, że kluczowym czynnikiem jest, gdy „grupa jest otwarta, chętna na wymianę doświadczeń” (U1), a inna z rozmówczyń (U3) podkreśliła, że pozostaje w stałym kontakcie online z grupą uczestników wcześniejszych warsztatów, co jest korzyścią zarówno zawodową, jak i towarzyską.

Jednocześnie rozmówczynie zwracały uwagę, że prócz warsztatów oferowanych przez Teatr Dramatyczny nauczyciele z Białegostoku i okolic nie mają wielu możliwości korzystania z podobnych zajęć. Badane osoby potrafiły wskazać pojedyncze instytucje lub sytuacje, w których można podnosić swoje kompetencje z zakresu edukacji teatralnej, np. w Białostockim Teatrze Lalek, Pracowni Teatralnej. Justyna Godlewska i Przyjaciele, Centrum Edukacji Nauczycieli oraz Podlaskim Instytucie Kultury (w dwóch wywiadach pojawiła się stara nazwa tej placówki – Wojewódzki Ośrodek Animacji Kultury). Jedna z badanych (U7) opowiadała o swoim doświadczeniu uczestnictwa w warsztatach realizowanych w Warszawie. W kontekście porównań zajęć oferowanych przez różne instytucje warto zwrócić uwagę, że dwie rozmówczynie podkreśliły kompleksowość, rozległość i różnorodność zajęć oferowanych przez Teatr Dramatyczny. Natomiast inna osoba (U4), doświadczona w długotrwałych szkoleniach „Instruktor teatru” I i II stopnia oraz studiami podyplomowymi w kierunku instruktora teatru określiła ofertę Teatru Dramatycznego jako stosunkowo „skrótową”, niepozwalającą na wyniesienie obszernej wiedzy. Zaletę tych warsztatów widzi natomiast przede wszystkim w możliwości wymiany doświadczeń oraz przestrzeni do spotkania z innymi nauczycielami zajmującymi się podobną tematyką.

Innym poruszonym w badaniach tematem było wykorzystanie wiedzy i umiejętności pozyskanych podczas tegorocznej lub wcześniejszych edycji programu w praktyce nauczycielskiej. Okazało się, że większość rozmówczyń już wykorzystuje kompetencje zdobyte w tej edycji warsztatów. Służą one np. do tworzenia kostiumów (U1); wyrobu broszek, masek, ozdób świątecznych (U3, U5, U6); tworzenia plakatów do przygotowywanych spektakli i wydarzeń (U3, U4, U5); wykonywania charakteryzacji (U4, U5); lepszego oświetlenia apelu szkolnego (U3). Wypowiedzi te pokazują szeroki wachlarz możliwości oraz użyteczność wiedzy przekazywanej podczas tegorocznych warsztatów z perspektywy badanych osób. Rozmówczynie wspominały również o realnych korzyściach wykorzystania wiedzy i umiejętności dotyczących pracy z głosem i ciałem (U1, U2), tworzenia scenariuszy (U4) lub improwizacji teatralnej (U4), które pozyskały w poprzednich latach.

Jednocześnie wszystkie badane czują potrzebę dalszego pogłębiania wiedzy, co można odczytać jako zainteresowanie udziałem w warsztatach teatralnych w przyszłości. Rozmówczynie często przyjmowały perspektywę uczenia się przez całe życie, zwracając uwagę na potrzebę ciągłych inspiracji, stymulacji, kontaktu i wymiany myśli ze środowiskiem (zarówno teatralnym, jak i nauczycielskim) oraz dostępu do – używając wyrażenia jednej z badanych (U4) – „nowinek”. Wydaje się to istotne, ponieważ z tej perspektywy cykliczny kontakt z teatrem instytucjonalnym pozwala nauczycielom na przyglądanie się i czerpanie ze współczesnych rozwiązań, aktualizację wiedzy, a tym samym – patrząc na to w szerszym kontekście – tworzenie oferty zajęć, które mogą zainteresować współczesną młodzież. Jednocześnie badane chętnie wspominały, że potrzeba dalszego pogłębiania kompetencji wiąże się z faktem, że teatr jest czymś, czym się interesują, co sprawia im dużą przyjemność.

W związku z gotowością do udziału w kolejnych warsztatach teatralnych rozmówczynie zostały również zapytane o to, jakiego rodzaju wątki, tematy, obszary edukacji teatralnej byłyby dla nich najbardziej interesujące w przyszłości. Innymi słowy, w jakich zajęciach chciałyby uczestniczyć. Zostały one przytoczone niżej w formie listy, pokazującej zróżnicowanie, a jednocześnie powtarzalność niektórych pomysłów:

- powtórzenie warsztatów z aktorami (U1, U3, U4),
- teatr cieni (U4, U6),
- ruch sceniczny, choreografia (U4, U6),
- cykl zajęć pokazujący kompleksowo proces tworzenia spektaklu od początku do końca (U5, U7),

- zajęcia z pisania scenariuszy (U1),
- działania sieciujące różne grupy, koła teatralne (U2),
- muzyka w teatrze (U6).

Badane potwierdzają jednocześnie, iż najbardziej skuteczną formą są zajęcia warsztatowe, umożliwiające zarówno wykonywanie zadań praktycznych pod okiem profesjonalistów, jak również wymianę doświadczeń pomiędzy uczestniczkami i uczestnikami. Taką formę zajęć preferowałyby w przyszłości.

Badane zostały również zapytane, czy udział w warsztatach wpłynął na wzrost ich zainteresowania ofertą Teatru Dramatycznego i uczestnictwem w spektaklach. Co ciekawe, było to pytanie, które przyniosło bodaj najbardziej zróżnicowane odpowiedzi osób badanych. Pojawiły się więc głosy mówiące o wzroście zainteresowania uczestnictwem, a jednocześnie nowym, innym, bardziej *insiderskim* spojrzeniem na spektakle (U3, U4, U6), jak również spostrzeżenie, że niewiele się zmieniło, ponieważ rozmówczyni była już wcześniej bardzo aktywną odbiorczynią spektakli (U5). Z drugiej strony pojawiły się też głosy, że wzrostowi zainteresowania nie towarzyszy wzmożone uczestnictwo, któremu na przeszkodzie stoi głównie brak czasu, zobowiązania zawodowe lub rodzinne (U1, U7) bądź też, że zainteresowanie nie zwiększyło się, ponieważ badana nie jest bardzo zainteresowana profilem repertuarowym Teatru Dramatycznego (U2).

Wreszcie, osoby badane zostały zapytane o to, jakiego typu oferta Teatru Dramatycznego dla uczniów jest ich zdaniem potrzebna. Tutaj również odpowiedzi były dość zróżnicowane, a jednocześnie okazały się dość mocno związane z profilem pracy poszczególnych badanych. Dla przykładu, nauczycielka przedszkola postulowała więcej wydarzeń i spektakli dla dzieci młodszych, które pozwolą na budowanie w młodych widzach różnicy w odbiorze spektakli lalkowych i dramatycznych. Wychowawczyni podwórkowa, która prowadzi swoje zajęcia z dziećmi i młodzieżą popołudniami, chciałaby, aby część repertuaru teatralnego dla tych kategorii wiekowych była dostępna również w późniejszych porach, nie tylko w godzinach przedpołudniowych. Nauczycielki pracujące ze starszymi dziećmi zwracały uwagę na spektakle tworzone na podstawie lektur szkolnych. Potencjalnie ta forma mogłaby zarówno przybliżyć uczniów i uczennice do teatru, jak i pozwolić im lepiej zrozumieć kanon literacki, chociaż jedna z badanych (U2) zauważyła, iż jej zdaniem dotychczasowe takie próby podejmowane przez Teatr Dramatyczny były dla młodzieży mało zajmujące.

## Analiza TDI z prowadzącymi zajęcia

Rozmowy z osobami prowadzącymi warsztaty w tej edycji projektu *Teatr – Lubię to!* rozpoczynano od ustalenia, czy rozmówcy mają wcześniejsze doświadczenia w podobnej pracy. Okazało się, że dla większości z nich było to doświadczenie całkiem nowe. Tylko jedna z osób badanych wskazała na wcześniejsze prowadzenie warsztatów dla nauczycieli (P4), trzy inne miały okazję prowadzić warsztaty, ale skierowane do dzieci, a nie osób dorosłych (P1, P2, P3).

Biorąc pod uwagę, że dla większości osób badanych przygotowanie i przeprowadzenie warsztatów w ramach projektu było stosunkowo nowym doświadczeniem, do celów wywiadu należało ustalenie, w jaki sposób przygotowywali się do prowadzenia warsztatów, co stanowiło dla nich inspirację oraz jakie metody pracy uznali za najważniejsze. Badani dość zgodnie podkreślali, że prowadzenie warsztatu wymagało od nich dużego nakładu pracy i czasu. Niektóre osoby, aby to podkreślić, dokładnie opowiadały o czasie potrzebnym na właściwe przygotowanie zajęć – mógł to być tydzień (P1) lub nawet kilka tygodni (P4). Nakład pracy wiązał się m.in. z faktem, że wszyscy rozmówcy podkreślali konieczność przygotowania merytorycznej, a jednocześnie atrakcyjnej części teoretycznej oraz praktycznej zajęć. Badani podkreślali, że w pracy teoretycznej wykorzystywali znane sobie książki, podręczniki i opracowania naukowe, notatki ze studiów oraz źródła internetowe. Podstawową inspiracją dla części praktycznych było natomiast po prostu doświadczenie zawodowe czy materiały pozostałe po realizacji przeszłych spektakli. Kilkoro rozmówców podkreślało, że w pracy warsztatowej chcieli jak najpełniej wykorzystać narzędzia, którymi posługują się na co dzień w pracy, w niektórych przypadkach łącząc zajęcia z elementami wycieczki, oprowadzania po stanowiskach pracy.

Kilka badanych osób prowadzących podkreślało, że chciały podejść do swojego zadania bardzo poważnie, co pośrednio świadczy o potencjalnej wadze warsztatów. W tym kontekście bardzo ciekawa jest wypowiedź jednej z badanych (P4), która zwracała uwagę, dlaczego było to dla niej trudne przedsięwzięcie. Dodatkowy stres wiązał się mianowicie z konkretną grupą, dla której były organizowane warsztaty. Nauczyciele – jak twierdzi badana – są osobami, które na co dzień uczą innych, więc szkolenie takiej grupy wymaga dodatkowego przygotowania. Rolę prowadzącej warsztaty porównywała do roli aktora na scenie – na tej osobie skupia się uwaga, musi ona przekazać ważne treści w atrakcyjny i odpowiedni sposób.



Bardzo poważne, metodyczne podejście do przygotowywania warsztatów, o których mówili podczas wywiadów rozmówcy, może prowadzić do refleksji na temat tego, czy doświadczenie to może potencjalnie wpłynąć na pracę osób prowadzących w przyszłości. Wypowiedzi rozmówców podążały w dwóch podstawowych kierunkach. Po pierwsze, korzyść, która może przełożyć się na pracę, widziano w poczuciu docenienia oraz w do wartościowaniu, które prowadzący otrzymali od uczestniczek. Jedna z badanych (P4) wprost i obszernie mówiła o tym, że stosunkowo rzadko czuje się podobnie podczas swojej pracy, m.in. ze względu na fakt, że osoby takie jak ona zazwyczaj nie są kojarzone jako osoby współtworzące spektakle. Prowadzenie warsztatów i odbiór uczestniczek pozwolił jej zauważyć, że jej praca może być dla kogoś interesująca i ciekawa, a przez to bardziej wartościowa. Głosy o motywującym poczuciu satysfakcji z dobrze odebranej przez uczestniczki pracy pojawiały się również wśród innych prowadzących. Po drugie jednak, niektóre osoby badane (np. P2, P3) zwracały uwagę na to, że warsztatowa metoda pracy jest w istocie metodą dwukierunkową. Konfrontacja z uczestniczkami, ich doświadczeniami, pomysłami, kreatywnością okazywała się zdaniem badanych bardzo inspirująca i odświeżająca. Co więcej, jedna z prowadzących (P2) podkreślała, że przykład warsztatów z nauczycielami pokazał, jak ważna jest otwartość i komunikacja w pracy, opowiadanie innym o tym, co się robi i dlaczego. Podsumowując te wypowiedzi, można więc założyć, że dla pracowników technicznych Teatru, którzy – w odróżnieniu od aktorów czy reżyserów – mają mniej okazji do pracy metodą warsztatową, doświadczenie te można postrzegać jako wartość dodaną i potencjał, który może być następnie wykorzystany w pracy zawodowej. Wydaje się to dość istotnym argumentem na rzecz kontynuacji podobnych aktywności w przyszłości.

Prowadzący otrzymali również pytanie o ich opinie na temat największych zalet oraz najważniejszych barier w pracy warsztatowej z nauczycielami. Zaczynając od zalet, warto zwrócić uwagę, że większość odpowiedzi da się włączyć do jednej z dwóch kategorii. Po pierwsze, zwracano uwagę, że w przypadku tematów „technicznych” warsztaty dają unikalną możliwość przyjrzenia się rzeczywistym stanowiskom pracy i materiałom z bliska, wielozmysłowe poznanie (np. wzrokiem, węchem, dotykiem), a przede wszystkim możliwość własnoręcznego wykonania zadań praktycznych przez osoby uczestniczące. Jak stwierdzili rozmówcy: „To nie jest słowo wyczytane w Internecie czy w książce, a żywe spotkanie z urządzeniami, z materiałami, z takimi innymi rzeczami. Po prostu daje [to] większy wgląd” (P5); „to inaczej jest, jak dotkniesz [...], niż jak ktoś ci powie lub sobie sam w książce przeczytasz” (P6). Po drugie, wartość warsztatu w tym przypadku polegała przede

wszystkim na możliwości podjęcia dialogu, bezpośredniej interakcji, formułowaniu pytań i odpowiedzi, możliwie elastycznego podejścia do zainteresowań i potrzeb uczestniczek. Tym samym warsztaty działają na korzyść wszystkich. Jak stwierdziła jedna z badanych, „warsztaty otwierają ludzi, a po covidzie jest to bardzo ważne. Otwierają [...] mnie, ale też kobiety, które są na warsztatach” (P2).

Badane osoby miały o wiele większe problemy z odpowiedzią na pytanie o możliwe bariery w pracy warsztatowej, ponieważ – jak podkreślały – w ich przypadku bariery takie (niemalże) nie wystąpiły. Jedyne, na co zwrócono uwagę, to pewne trudności niektórych uczestniczek w wykonywaniu określonych prac manualnych (P4), introwertyczna natura osoby prowadzącej, która początkowo krępowała swobodę prowadzenia zajęć (P2) oraz remont głównej siedziby Teatru Dramatycznego, przez co nie można było pokazać pełnych możliwości określonych rozwiązań (P6). Myśląc o możliwych do zaistnienia barierach badani wskazywali najczęściej trudność w pracy warsztatowej w sytuacji, gdy grupa uczestników lub jej część byłaby niezainteresowana tematem zajęć lub gdyby była ona zbyt liczna, co znacznie utrudniłoby bieżącą komunikację na linii osoba prowadząca–uczestnicy. Takie sytuacje jednak, zdaniem rozmówców, nie wystąpiły.

Wypowiedzi, które pojawiły się wyżej, sugerowały dobrą współpracę pomiędzy prowadzącymi a uczestniczkami, jednak osoby badane były dodatkowo dopytane na temat opinii o wspólnej pracy. Rozmówcy właściwie jednogłośnie chwalili sobie współpracę z nauczycielami, o czym świadczą cytaty takie jak: „Super, fantastycznie mi się współpracowało!” (P1), „bardzo dobrze mi się prowadziło warsztaty” (P5), „współpraca była wspaniała, sympatyczna, nauczycielki okazały się pełne pasji” (P6) czy „panie niesamowicie szybko pracowały” (P3). Ciekawe jest jednak, że w wypowiedziach na temat swoich wrażeń rozmówcy w interesujący sposób opowiadali o swoich oczekiwaniach wobec warsztatów. Przygotowania do prowadzenia zajęć mogły wiązać się bowiem z obawami, czy będą one wystarczająco interesujące i angażujące (P1), czy nie znużą uczestniczek (P5, P6), czy poziom będzie odpowiednio dopasowany (P3). Wypowiedzi pokazują, że wcześniejsze obawy okazały się bezpodstawne, a oczekiwania, np. związane z poziomem uczestniczek, „zdecydowanie przekroczone” (P3).

Osoby prowadzące w swoich wypowiedziach bardzo ciepło wypowiadały się o cechach i postawach uczestniczek. Zwracano uwagę m.in. na ich zaangażowanie (P1), chęć zdobywania wiedzy i szybkość jej przyswajania

(P2), otwartość i przygotowanie do zajęć (P3), gotowość do podejmowania dyskusji, komentowania, zadawania pytań (P5), pasję (P6). Z pewnością odpowiednio dopasowana grupa uczestniczek (osoby dorosłe, nauczycielki zainteresowane teatrem, często posiadające doświadczenia organizacji spektakli szkolnych i udziału w poprzednich edycjach projektu) ułatwiła współpracę i pozostawiła w osobach prowadzących dobre wrażenie.

Rozmówcy zostali również poproszeni o opinie na temat pracy nauczycieli w zakresie edukacji teatralnej. Proszono ich o zastanowienie się, czy nauczyciele potrzebują szczególnego przygotowania (umiejętności, kompetencji) do prowadzenia działań w zakresie edukacji teatralnej uczniów i czy takiego przygotowania mogą nabrać, uczestnicząc w warsztatach takich jak te zorganizowane w ramach projektu *Teatr – Lubię to!*. W wypowiedziach badanych można odnaleźć dwa główne podejścia, które rozłożyły się w wywiadach dość równomiernie. Niektórzy badani zwracali uwagę, że ich zdaniem najważniejsze w roli edukatora teatralnego jest szczerze zainteresowanie tematyką, otwartość i chęć do pracy z innymi, oglądanie spektakli teatralnych oraz zapoznawanie się z ogólnie dostępnymi źródłami. Wobec tego warsztaty takie jak te, w których brali udział, pełnią raczej funkcję dodatkowego pogłębiania wiedzy, inspiracji, sposobu nabywania wprawy i doświadczenia. Inni rozmówcy zwracali jednak uwagę, że opanowanie pewnych umiejętności praktycznych jest absolutnie niezbędną kompetencją edukatorów teatralnych. Umiejętności te nie mogą być właściwie pozyskiwane z opracowań książkowych – których, zdaniem badanych, często zresztą brakuje – lub poprzez samo oglądanie spektakli teatralnych. Wobec tego uczestnictwo w jakichś formach warsztatów, szkoleń, kursów byłoby warunkiem koniecznym rzetelnej pracy jako edukatora teatralnego. Wszyscy zgadzali się jednak co do tego, że kontakt z żywym, doświadczonym człowiekiem może przynieść osobom uczącym się szczególnie dużą wartość. Jak stwierdził jeden z badanych: „Żywy człowiek jest po prostu takim większym wiaderkiem, z którego można zaczerpnąć wiedzę” (P5).

Nieco w powiązaniu z powyższymi wątkami możemy rozpatrywać odpowiedzi na pytanie dotyczące tego, czy zdaniem prowadzących udział w warsztatach doprowadzi nauczycielki do większego zainteresowania teatrem. O ile – jak pokazano we wcześniejszej części raportu – odpowiedzi nauczycielek na to pytanie były stosunkowo zróżnicowane, o tyle perspektywa prowadzących okazała się raczej zbieżna. Większość badanych zwróciła uwagę na fakt, iż uczestniczki warsztatów już teraz wykazywały ponadprzeciętne zainteresowanie teatrem i dużą wiedzą na temat repertuaru teatralnego czy szerzej – życia kulturalnego Białegostoku. Tym samym

zainteresowanie mierzone ilościowymi wskaźnikami, takimi jak częstotliwość uczestnictwa w spektaklach lub innych wydarzeniach performatywnych, wcale nie musi wzrosnąć. Część osób badanych (np. P1, P4, P5, P6) wprost mówiło natomiast o potencjalnej zmianie jakościowej. Uczestnictwo nauczycielek w spektaklach może wiązać się w przyszłości z inną, pełniejszą oceną ich walorów, wynikającą z posiadania elementów *insiderskiej* wiedzy typowej dla pracowników technicznych. Badani wyrażali satysfakcję, że warsztaty, które współtworzyli, mogą wpłynąć na pogłębienie spojrzenia nauczycieli na spektakle. Tym samym można тракtować sens tych wypowiedzi jako wyraźne uzasadnienie potrzeby tego rodzaju zajęć dla osób zaangażowanych w edukację teatralną.

W związku z tym badanych poproszono również o opinie na temat potencjalnej dalszej pracy w formule warsztatowej, np. jako prowadzący zajęcia w przyszłych edycjach projektu. W zasadzie wszystkie osoby badane wyraziły zainteresowanie prowadzeniem takich warsztatów w przyszłości, a część z nich nie kryła entuzjazmu związanego z takim wyobrażeniem – np. „Ja, gdyby była taka możliwość, bardzo bym chciała, bo jest to dla mnie bardzo rozwojowe, bardzo wzruszające i bardzo niesamowite doświadczenie, więc chciałabym bardzo” (P2); „To by było super! [...] chce się więcej tego po tych warsztatach, zdecydowanie” (P3). Rozmówcy w swoich wypowiedziach podkreślali, że po podobnych warsztatach w przyszłości spodziewają się satysfakcji swojej i uczestników, co pokazuje też pewną zmianę, jaka nastąpiła w osobach prowadzących w czasie trwania projektu. W odpowiedziach na to pytanie nie poruszali już kwestii obaw i stresu związanych z przygotowaniem zajęć. Oczywiście wspominali o konieczności przygotowań i pracowitości związanej z takimi przedsięwzięciami. Co jednak wyjątkowo ważne – konieczność przygotowania traktowali w swoich wypowiedziach nie jako zbędny ciężar lub stres, ale jako potencjalną przygodę, możliwość nauczenia się czegoś nowego, rozwijania własnych pasji i zarażania nimi innych. Jedna z osób (P3) stwierdziła nawet, że po doświadczeniu pracy warsztatowej z nauczycielami ma ochotę na powrót do prowadzenia warsztatów dla dzieci, z którymi też ma wcześniejsze doświadczenia. Innymi słowy, możemy widzieć perspektywę prowadzenia warsztatów w przyszłości jako impuls motywacyjny i rozwojowy dla badanych pracowników.

Wobec chęci poprowadzenia warsztatów w przyszłości osoby badane zostały zapytane, czy widzą w sobie potrzebę pogłębiania swojej wiedzy i umiejętności w zakresie prowadzenia warsztatów. Przecząco na to pytanie odpowiedziała właściwie tylko jedna osoba (P1), argumentując to swoim zaawansowanym wiekiem. Pozostali

rozmówcy wyrazili chęć i potrzebę pogłębiania swojej wiedzy i umiejętności. Wypowiedane przez rozmówców zapotrzebowanie można zawrzeć w dwóch podstawowych kategoriach:

- rozwój kompetencji miękkich, komunikatywność, autoprezentacja, storytelling, wystąpienia publiczne, retoryka, emisja głosu;
- warsztaty specjalistyczne, zarówno z własnej dziedziny (pogłębianie wiedzy eksperckiej, wymiana doświadczeń), jak i z dziedzin pokrewnych (jedna z badanych wyraziła żal, że nie miała okazji uczestnictwa w warsztatach prowadzonych przez jej koleżanki i kolegów, co byłoby pouczające również dla niej); udział w takich warsztatach widziany jako korzyść podwójna – podwyższanie kompetencji specjalistycznych oraz podpatrywanie grupowej dynamiki pracy warsztatowej w różnych konfiguracjach.

Jedna z osób łączyła również wprost swoją gotowość do nauki z etosem pracy, co dobitnie pokazuje cytat: „Uważam, że dobry pracownik to jest ten, który podnosi jakość swojej pracy, a podnosi jakość swojej pracy przez podnoszenie swoich indywidualnych kwalifikacji i umiejętności. I taką dewizą staram się kierować w życiu. [...] Chciałabym podnosić swoje kwalifikacje, żeby móc wykonywać swoją pracę jak najlepiej się da” (P2).

## Wnioski z badania ilościowego CAWI

---

- Grupa osób badanych okazała się stosunkowo homogeniczna. W jej skład weszły same kobiety, w dużej mierze pracujące w szkołach podstawowych w Białymstoku i najbliższej okolicy, uczące języka polskiego lub innych przedmiotów humanistycznych bądź społecznych.
- Większość badanych deklaruje znajomość oferty Teatru Dramatycznego i stosunkowo częste uczestnictwo w spektaklach (1–3 razy w ciągu półrocza lub jeszcze częściej).
- Podstawowymi źródłami wiedzy badanych o ofercie Teatru Dramatycznego (w tym ofercie warsztatowej) są informacje przekazywane w Internecie (strona WWW Teatru, profil na portalu Facebook, inne strony lub portale internetowe) oraz informacje pozyskiwane od znajomych. W przypadku informacji o ofercie warsztatowej szczególnie istotne były wiadomości e-mailowe, które trafiały do badanych uczestniczących w poprzednich edycjach projektu.
- Wszystkie warsztaty prowadzone w tegorocznej edycji projektu zostały ocenione przez osoby badane dobrze w każdym z badanych aspektów merytorycznych i organizacyjnych. Odmienne głosy pojawiały się sporadycznie, najczęściej jako pojedyncze opinie na temat konkretnego warsztatu.
- Wszystkie respondentki są zgodne, że dzięki warsztatom poziom ich wiedzy wzrósł (86,1% badanych wskazało odpowiedź „zdecydowanie wzrósł”). Nawet pojedyncze głosy krytyczne kierowane w stronę warsztatów nie oznaczały więc, że były one zupełnie nieskuteczne czy nieprzydatne.
- Większość respondentek (34 wskazania, 94,4%) uznała, że jest zdecydowanie skłonna do polecenia warsztatów innym.
- Badane nauczycielki w większości widzą potencjalny pozytywny wpływ warsztatów na pracę zawodową we wszystkich badanych aspektach. Najbardziej jednoznaczne są rozkłady odpowiedzi w odniesieniu do integracji środowiska nauczycieli, zwiększenia umiejętności autoprezentacyjnych oraz uzyskania

praktycznych kompetencji w zakresie edukacji kulturalnej. Najbardziej zróżnicowane opinie pojawiły się w przypadku pozytywnego wpływu na relacje nauczyciel–rodzic oraz zmniejszania dysproporcji poziomu edukacji pomiędzy wsią a miastem. Należy zwrócić uwagę, że wśród najbardziej sceptycznych wobec tego aspektu respondentek przeważały osoby pracujące w miejscowościach poza Białymstokiem.

- Badane zwracały uwagę na elementy warsztatów, które mogłyby zostać udoskonalone w przyszłości. Pojawiły się odpowiedzi takie jak: dodatkowe materiały dydaktyczne, więcej elementów praktycznych w konkretnych aspektach warsztatów, więcej elementów praktycznych kompleksowo wykorzystujących wiedzę i umiejętności pozyskiwane na zajęciach.
- Osoby badane proponowały tematy warsztatów, na które chciałyby uczęszczać w przyszłości. Obszary tematyczne uszeregowane według częstości wskazań to: warsztaty aktorskie; ruch sceniczny; całościowe przygotowanie spektaklu teatralnego; dykcja, emisja głosu; tworzenie scenariuszy spektakli; charakteryzacja; analiza tekstów literackich dla dzieci, praca z tekstem; kostiumy.

## Wnioski z indywidualnych wywiadów pogłębionych (TDI)

---

### Nauczyciele

- Wszystkie nauczycielki deklarowały, że mają doświadczenie w zakresie edukacji teatralnej. W praktyce realizują one działania z zakresu edukacji teatralnej, przede wszystkim poprzez prowadzenie kół teatralnych lub amatorskich teatrów, realizację przedstawień szkolnych i innych wydarzeń, np. apeli, organizowanie wspólnych wyjść do teatru i analizę spektakli z uczniami.
- Wszystkie rozmówczynie brały udział w przynajmniej jednej z wcześniejszych edycji warsztatów dla nauczycieli. Zajęcia realizowane w poprzednich latach były przez nie oceniane jednoznacznie pozytywnie.
- Wszystkie badane pozytywnie oceniły również obecną edycję warsztatów. Podkreślano korzyści płynące z bliskiej współpracy z pracownikami technicznymi teatru, możliwość pozyskania specjalistycznej wiedzy i umiejętności, dobrą komunikację z prowadzącymi, uzyskiwanie wsparcia w ćwiczeniach praktycznych, możliwość spojrzenia na prace nad spektaklem z innej perspektywy.
- Badane wymieniły różnorodne zalety edukacji teatralnej uczniów. Według rozmówczyń edukacja teatralna otwiera na świat, pomaga budować poczucie własnej wartości, odwagę, uczy wyrażać emocje, wzmacnia świadomość własnego ciała, rozwija wrażliwość na piękno, ma znaczenie terapeutyczne. Edukacja kulturalna rozwija też kompetencje społeczne, związane z pracą w grupie, kształtowaniem systemu aksjono-normatywnego, umiejętnościami wchodzenia w różne role społeczne. Wzmacnia również konkretne kompetencje związane z umiejętnościami autoprezentacyjnymi, takimi jak umiejętność gestykulacji, właściwa dykcja, rozwijanie słownictwa.
- Najczęściej występującymi barierami w realizacji edukacji teatralnej są bariery wewnętrzne, związane z brakiem zainteresowania dzieci bądź też ich stosunkowym „zamknięciem”, nieśmiałością, wstydem, oraz bariery zewnętrzne, instytucjonalne, związane z niedostatkiem szkolnej infrastruktury (przestrzeń, sprzęt) oraz ograniczonymi środkami finansowymi na prowadzenie działań z zakresu edukacji teatralnej.



- Wszystkie badane zaznaczają, że dydaktycy potrzebują odpowiedniego przygotowania do prowadzenia edukacji teatralnej. Niektóre głosy odnosiły się wprost do potrzeby nabywania kompetencji technicznych, warsztatowych związanych z przygotowywaniem spektakli teatralnych. Częściej zwracano jednak uwagę na konieczność pracy z kompetencjami miękkimi, takimi jak otwartość na uczniów i na wspólną pracę, cierpliwość, zapał, kreatywność, elastyczność i zdolność improwizacji.
- Rozmówczynie zwracały uwagę, że nie ma rozbudowanej oferty szkoleń lub kursów skupiających się wprost na rozwoju takich kompetencji albo że jest to oferta bardzo ograniczona i droga. Badane zwracały jednak uwagę, że warsztaty organizowane przez Teatr Dramatyczny, które nominalnie skupiają się zazwyczaj na konkretnych obszarach pracy nad spektaklami, jednocześnie zapewniają rozwój wspomnianych wyżej kompetencji. Dzieje się to przede wszystkim poprzez konfrontację z osobami prowadzącymi, które są jednocześnie profesjonalistami i pasjonatami swoich zajęć. Przekazują tym samym nie tylko konkretne umiejętności, ale również uogólnione postawy wobec pracy w teatrze.
- Badane osoby w większości przypadków deklarowały, że już wykorzystują wiedzę praktyczną wyniesioną z tegorocznych warsztatów w pracy z dziećmi i młodzieżą. Niektóre badane mówiły również, że wciąż korzystają z wiedzy i umiejętności pozyskanych podczas warsztatów w poprzednich latach.
- Nauczycielki są otwarte na dalsze poszerzanie swoich kompetencji w zakresie edukacji teatralnej.
- Wśród proponowanych tematów przyszłych warsztatów wymieniano: powtórzenie warsztatów z aktorami, teatr cieni, ruch sceniczny, choreografię, cykl zajęć pokazujący kompleksowo proces tworzenia spektaklu od początku do końca, zajęcia z pisania scenariuszy, działania sieciujące różne grupy lub koła teatralne, muzykę w teatrze.
- Nauczycielki w większości deklarują, że systematycznie korzystają z oferty Teatru, zwracając uwagę, że udział w warsztatach pozwala im na inne, bardziej dogłębne doświadczanie spektakli. Udział w warsztatach nie ma jednak wyraźnego, jednoznacznego wpływu na wzrost częstotliwości uczestnictwa w spektaklach.

- Badane mówiły o potrzebie istnienia różnorodnej oferty Teatru w aspekcie proponowanych spektakli dla dzieci i młodzieży (dostosowanej do różnych grup wiekowych, prezentowanej w różnych godzinach). Sygnalizowano wagę spektakli na podstawie lektur szkolnych jako potencjalnie ważnych zarówno w edukacji teatralnej, jak i ogólnohumanistycznej.

## **Prowadzący**

- Badani deklarowali, że nie mają żadnego lub mają niewielkie doświadczenie w prowadzeniu warsztatów dla nauczycieli. Wcześniejsze doświadczenie pracy warsztatowej pochodziły raczej od pracy z dziećmi i młodzieżą szkolną.
- Badani wskazywali na różnorodne źródła inspiracji w realizacji warsztatów dla nauczycieli. Czerpali je przede wszystkim ze specjalistycznych podręczników, materiałów dostępnych w Internecie i własnych doświadczeń zawodowych.
- Wpływ warsztatów na pracę prowadzących widziano przede wszystkim w poczuciu docenienia, dowartościowaniu, które pracownicy otrzymali od uczestniczek. Kilukrotnie pojawiały się głosy mówiące o motywującym poczuciu satysfakcji z dobrze odebranej przez uczestniczki pracy. Ponadto zwracano uwagę na to, że warsztatowa metoda pracy jest w istocie metodą dwukierunkową. Konfrontacja z uczestniczkami, ich doświadczeniami, pomysłami, kreatywnością okazywała się zdaniem badanych bardzo inspirująca i odświeżająca.
- Prowadzący zaznaczali, że ich współpraca z nauczycielkami podczas projektu układała się bardzo dobrze, nawet pomimo obaw niektórych badanych związanych z brakiem doświadczenia i nietypowym charakterem pracy w formule warsztatowej. Zdaniem większości badanych postawy grupy – otwartość, chęć zdobywania wiedzy, pojętność, zaangażowanie – sprawiały, że praca była efektywna, a jednocześnie przyjemna.
- Badani wymienili liczne zalety edukacji nauczycieli w formie warsztatowej. Po pierwsze, zwracano uwagę, że w przypadku tematów „technicznych”, warsztaty dają unikalną możliwość przyjrzenia się rzeczywistym

stanowiskom pracy i materiałom z bliska, wielozmysłowe poznanie (np. wzrokiem, węchem, dotykiem), a przede wszystkim możliwość własnoręcznego wykonania zadań praktycznych przez osoby uczestniczące. Po drugie, wartość warsztatów polegała na możliwości podjęcia dialogu, bezpośredniej interakcji, formułowaniu pytań i odpowiedzi, możliwie elastycznego podejścia do zainteresowań i potrzeb uczestniczek.

- Mówiąc o barierach formy warsztatowej, zwrócono uwagę na potencjalną – niespotkaną podczas tej edycji projektu – sytuację, gdy grupa uczestników lub jej część nie byłaby zainteresowana tematem zajęć lub gdyby była ona zbyt liczna, co znacznie utrudniłoby bieżącą komunikację między osobą prowadzącą a uczestnikami.
- Badani byli raczej zgodni, że nauczyciele potrzebują szczególnego przygotowania do prowadzenia działań w zakresie edukacji teatralnej uczniów, przy czym rozmaicie interpretowali to przygotowanie. Według niektórych najważniejsze w roli edukatora teatralnego jest szczere zainteresowanie tematyką, otwartość i chęć do pracy z innymi, oglądanie spektakli teatralnych itp. Wobec tego warsztaty takie jak te, w których brali udział, pełnią raczej funkcję dodatkowego pogłębiania wiedzy, inspirowania, nabywania wprawy i doświadczenia. Inni rozmówcy zwracali jednak uwagę, że opanowanie pewnych umiejętności praktycznych jest absolutnie niezbędną kompetencją edukatorów teatralnych. Wobec tego uczestnictwo w jakichś formach warsztatów, szkoleń, kursów byłoby warunkiem koniecznym rzetelnej pracy jako edukatora teatralnego.
- We wszystkich wypowiedziach uczestnicy badania wyrażali chęć udziału w kolejnych warsztatach jako prowadzący zajęcia.
- Niemal wszyscy badani odczuwają potrzebę poszerzania swojej wiedzy i umiejętności w zakresie prowadzenia warsztatów dla nauczycieli. Wypowiedziane przez rozmówców zapotrzebowanie można zawrzeć w dwóch podstawowych kategoriach: rozwój kompetencji miękkich oraz warsztaty specjalistyczne, zarówno z własnej dziedziny (pogłębianie wiedzy eksperckiej, wymiana doświadczeń), jak i z dziedzin pokrewnych.

## Rekomendacje

- Rekomendowane jest kontynuowanie projektu w przyjętej formule warsztatowej. Organizacja zajęć oraz ich poziom merytoryczny zostały ocenione jednoznacznie pozytywnie.
- Rekomendowane jest utrzymywanie komunikacji (m.in. drogą mailową) z osobami uczestniczącymi w poprzednich edycjach projektu, ponieważ są one często zainteresowane kontynuowaniem swojego udziału w warsztatach.
- Rekomendowane jest kontynuowanie w jakimś zakresie warsztatów prowadzonych przez pracowników technicznych Teatru. Badanie ewaluacyjne jednoznacznie pokazuje pozytywny wpływ tego rodzaju zajęć zarówno na nauczycieli, jak i samych pracowników, którzy wskazują, że było to dla nich doświadczenie satysfakcjonujące, inspirujące i motywujące do dalszej pracy.
- Badane nauczycielki wskazywały na zróżnicowane tematy zajęć, na które chciałyby uczęszczać w przyszłości. Rekomendowane jest dokładne przeanalizowanie ich deklarowanych oczekiwań i uwzględnienie ich w przyszłej ofercie. Dodatkowym rozwiązaniem może być realizacja prostego badania potrzeb (np. w postaci ankiety internetowej), w którym nauczyciele mogliby wskazywać najbardziej oczekiwane lub potrzebne tematy zajęć warsztatowych.
- Osoby badane zwracały uwagę na pewne elementy warsztatów, które mogłyby zostać udoskonalone (np. dodatkowe materiały dydaktyczne, zajęcia kompleksowo łączące wiedzę i kompetencje wyniesione z różnych warsztatów). Wskazane jest rozpatrzenie możliwości wprowadzenia takich elementów w przyszłych edycjach projektu.
- Nauczyciele biorący udział w badaniu przedstawili pewne propozycje dostosowania oferty Teatru Dramatycznego im. Aleksandra Węgierki w Białymstoku dla uczniów (np. dotyczące repertuaru czy godzin

spektakli). Wskazane jest zbadanie zasadności i możliwości wprowadzenia przynajmniej niektórych z oczekiwań badanych.

- Prowadzący zajęcia zwracali uwagę na chęć prowadzenia warsztatów w przyszłości, a jednocześnie chęć rozwijania własnych kompetencji do takiej metody pracy. Rekomendowane jest umożliwienie pracownikom szkoleń wpływających na ich kompetencje przydatne w prowadzeniu warsztatów.

## Narzędzia badawcze

Poniżej zostaną przedstawione narzędzia badawcze wykorzystane podczas działań ewaluacyjnych związanych z projektem *Teatr – Lubię to! Sezon 4*.

### **Ankieta CAWI**

Szanowni Państwo, uprzejmie prosimy o wypełnienie ankiety zawierającej serię pytań na temat warsztatu, w którym Pan(i) uczestniczył(a). Zebranie Państwa opinii pozwoli nam na właściwą ewaluację projektu oraz podniesienie jakości warsztatów w przyszłości. Ankieta ma charakter anonimowy, dane z badania będą wykorzystane w zbiorczych opracowaniach statystycznych.

Zespół badawczy

#### **1. Płeć:**

*Zaznacz tylko jedną odpowiedź*

- kobieta
- mężczyzna

#### **2. Rok urodzenia:**

---

#### **3. Stopień zawodowy:**

*Proszę wpisać odpowiedź*

---

**4. Zajmowane stanowisko (np. nauczyciel przedmiotów zawodowych):**

*Proszę wpisać odpowiedź*

---

**5. Typ placówki oświatowej będącej Pani/Pana podstawowym miejscem pracy:**

*Zaznacz tylko jedną odpowiedź*

- liceum ogólnokształcące
  - liceum profilowane
  - technikum
  - zasadnicza szkoła zawodowa
  - szkoła specjalna
  - poradnia psychologiczno-pedagogiczna
  - inna – jaka?
- 

**6. Lokalizacja Pani/Pana podstawowego miejsca pracy:**

*Zaznacz tylko jedną odpowiedź*

- Białystok
- miasto do 20 km od Białegostoku
- miasto od 21 do 50 km od Białegostoku
- miasto powyżej 50 km od Białegostoku
- wieś do 20 km od Białegostoku
- wieś od 21 do 50 km od Białegostoku
- wieś powyżej 50 km od Białegostoku

**7. Wielkość miejscowości Pani/Pana podstawowego miejsca pracy:**

*Zaznacz tylko jedną odpowiedź*

- wieś
- miasto poniżej 50 tys. mieszkańców
- miasto od 50 tys. do 150 tys. mieszkańców
- miasto od 151 tys. do 300 tys. mieszkańców

**8. W jakim stopniu warsztaty OGÓLNIIE spełniły Pani/Pana oczekiwania?**

*Zaznacz tylko jedną odpowiedź*

- w pełni
- w wysokim stopniu
- w średnim stopniu
- w niewielkim stopniu
- w ogóle

**9. Proszę o ocenę poszczególnych aspektów pracy osób prowadzących ostatnie warsztaty, w których wziął/wzięła Pan(i) udział:**

*W każdym wierszu zaznacz tylko jedną odpowiedź*

	bardzo dobra	dobra	średnia	zła	bardzo zła
przygotowanie merytoryczne	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
komunikatywność, jasność przekazu	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
przydatność przekazywanych informacji dla mojej pracy zawodowej	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
umiejętność zainteresowania tematem warsztatów	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
nastawienie do uczestników	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>



**10. Jak Pan(i) ocenia proporcje pomiędzy poszczególnymi elementami warsztatów?**

*W każdym wierszu zaznacz tylko jedną odpowiedź*

	za dużo	w sam raz	za mało
część teoretyczna (elementy wykładu)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
dyskusja, wymiana poglądów, pytania i odpowiedzi	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
część praktyczna (ćwiczenia, zadania do wykonania itp.)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**11. Czy Pani/Pana zdaniem warsztaty trwały:**

*Zaznacz tylko jedną odpowiedź*

- zbyt długo
- odpowiednio długo
- zbyt krótko

**12. Czy Pani/Pana zdaniem program warsztatów był:**

*Zaznacz tylko jedną odpowiedź*

- zbyt przeładowany
- odpowiedni
- za mało nasycony

**13. Czy Pani/Pana zdaniem poziom wiedzy przekazywanej podczas warsztatów był:**

*Zaznacz tylko jedną odpowiedź*

- zbyt wysoki
- odpowiedni
- zbyt niski

**14. Jak OGÓLNIIE ocenił(a)by Pan(i) organizacyjną stronę warsztatów?**

*Zaznacz tylko jedną odpowiedź*

- bardzo dobrze
- dobrze
- średnio
- źle
- bardzo źle

**15. Jak ocenia Pan(i) poszczególne aspekty organizacji warsztatów?**

*W każdym wierszu zaznacz tylko jedną odpowiedź*

	bardzo dobrze	dobrze	średnio	źle	bardzo źle
dostępność informacji na temat warsztatów	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
sposób rekrutacji na warsztaty	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
godziny organizacji warsztatów	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
długości przerw między kolejnymi częściami warsztatów	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
jasność opisu warsztatów na stronie internetowej teatru	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**16. Jak ocenia Pan(i) przydatność realizowanej tematyki warsztatów dla Pani/Pana codziennej pracy zawodowej?**

*Zaznacz tylko jedną odpowiedź*

- zdecydowanie przydatna
- raczej przydatna
- ani przydatna, ani nieprzydatna

- raczej nieprzydatna
- zdecydowanie nieprzydatna

**17. Na podstawie tego, czego dowiedział(a) się Pan(i) na tych warsztatach, na ile był(a)by Pan(i) skłonny(-a) polecać je innym?**

*Zaznacz tylko jedną odpowiedź*

- zdecydowanie skłonny(-a)
- raczej skłonny(-a)
- ani tak, ani nie
- raczej nieskłonny(-a)
- zdecydowanie nieskłonny(-a)

**18. Dlaczego nie polecił(a)by Pan(i) tych warsztatów innym?**

---

**19. Proszę porównać swoją wiedzę oraz umiejętności przed warsztatów i po warsztatach. Proszę powiedzieć, czy stan Pani/Pana wiedzy i umiejętności związanych z organizacją przedstawień szkolnych:**

*Zaznacz tylko jedną odpowiedź*

- znacznie wzrósł
- trochę wzrósł
- nie zmienił się

**20. Jak ocenia Pan(i) przydatność organizacji przedstawień szkolnych w Pani/Pana codziennej pracy zawodowej?**

*Zaznacz tylko jedną odpowiedź*

- zdecydowanie przydatna
- raczej przydatna

- ani przydatna, ani nieprzydatna
- raczej nieprzydatna
- zdecydowanie nieprzydatna

**21. Jaką formę warsztatów uważa Pan(i) za najbardziej odpowiednią dla siebie?**

*Zaznacz tylko jedną odpowiedź*

- warsztaty e-learningowe (np. webinaria)
  - warsztaty tradycyjne (w formie bezpośredniego kontaktu z osobą kształcąca)
  - warsztaty mieszane, łączące e-learning z formą tradycyjną
  - inna forma – jaka?
- 

**22. Skąd dowiedział(a) się Pan(i) o warsztatach organizowanych przez Teatr Dramatyczny? Proszę zaznaczyć wszystkie właściwe odpowiedzi.**

*Zaznacz kilka odpowiedzi*

- strona internetowa Teatru Dramatycznego
  - inne strony / portale internetowe
  - Facebook
  - Instagram
  - YouTube
  - mass media (radio, telewizja, prasa)
  - znajomi
  - inne źródła – jakie?
- 

**23. O jakie elementy uzupełnił(a)by Pan(i) warsztaty, w których Pan(i) uczestniczył(a)?**

---

**24. Jakimi tematami warsztatów/szkoleń organizowanych przez Teatr Dramatyczny był(a)by Pan(i) zainteresowany(-a) w przyszłości?**

---

**25. Inne uwagi na temat warsztatów, którymi chciał(a)by Pan(i) się podzielić:**

---

**26. Czy sądzi Pan(i), że udział innych nauczycieli w warsztatach takich jak ten przyczynia się do:**  
*W każdym wierszu zaznacz tylko jedną odpowiedź*

	zdecydowanie tak	raczej tak	ani tak, ani nie	raczej nie	zdecydowanie nie
poprawy funkcjonowania placówek oświatowych	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
udoskonalenia umiejętności pedagogicznych nauczycieli biorących w nich udział	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
zmniejszenia dysproporcji poziomu edukacji między wsią a miastem	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
podniesienia jakości nauczania w szkołach zawodowych (jeżeli nauczyciele tych szkół uczestniczą w szkoleniu)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
poprawy relacji nauczyciel–uczeń	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
poprawy relacji nauczyciel–rodzic	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
zwiększenia możliwości awansu zawodowego	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
zwiększenia zdolności autoprezentacyjnych	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
podniesienia samooceny	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

podniesienia ich wiary we własne siły	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
zmniejszenia ryzyka wypalenia zawodowego	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
integracji środowiska nauczycieli	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
zwiększenia wiedzy nauczycieli na temat dostępności wydarzeń kulturalnych	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
uzyskania praktycznych kompetencji w zakresie edukacji kulturalnej	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**27. Czy w trakcie ostatnich 12 miesięcy był(a) Pan(i) na spektaklu(-ach) wystawianym(-ych) przez Teatr Dramatyczny im. Aleksandra Węgierki w Białymstoku?**

**Zaznacz tylko jedną odpowiedź**

- tak
- nie
- nie pamiętam

**28. Jak często chodzi Pan(i) na spektakle wystawiane przez Teatr Dramatyczny im. Aleksandra Węgierki w Białymstoku?**

**Zaznacz tylko jedną odpowiedź**

- raz do roku lub rzadziej
- mniej więcej raz na pół roku
- mniej więcej raz na 2–3 miesiące
- mniej więcej raz w miesiącu
- częściej niż raz w miesiącu

**29. Skąd czerpie Pan(i) wiedzę na temat spektakli wystawianych przez Teatr Dramatyczny im. Aleksandra Węgierki w Białymstoku?**

*Zaznacz kilka odpowiedzi*

- strona internetowa Teatru Dramatycznego
  - inne strony / portale internetowe
  - Facebook
  - Instagram
  - YouTube
  - mass media (radio, telewizja, prasa)
  - znajomi
  - inne źródła – jakie?
- 

**30. Czy w ciągu najbliższych 3 miesięcy planuje Pan(i) udział w spektaklach wystawianych przez Teatr Dramatyczny im. Aleksandra Węgierki w Białymstoku?**

*Zaznacz tylko jedną odpowiedź*

- tak
- nie

**31. Czy kiedykolwiek korzystał(a) Pan(i) z oferty spektakli dla szkół/przedszkoli organizowanych przez Teatr Dramatyczny im. Aleksandra Węgierki w Białymstoku?**

*Zaznacz tylko jedną odpowiedź*

- tak
- nie
- nie pamiętam

**32. Czy rozważa Pan(i) w ciągu najbliższych 3 miesięcy wspólne wyjście ze swoimi uczniami na spektakle teatralne dla dzieci/młodzieży organizowane przez Teatr Dramatyczny im. Aleksandra Węgierki w Białymstoku?**

*Zaznacz tylko jedną odpowiedź*

tak

nie

### **TDI z prowadzącymi**

Nr	Pytanie
1	Czy ma P. wcześniejsze doświadczenia związane z prowadzeniem warsztatów dla nauczycieli? Jeśli tak, to jakie?
2	W jaki sposób przygotowywał(a) się P. do prowadzenia warsztatów? Co stanowiło dla P. inspirację? Jakie metody pracy uznał(a) P. za najważniejsze? Dlaczego?
3	Jak P. sądzi, czy współpraca z nauczycielami podczas warsztatów wpłynęła lub może wpłynąć w przyszłości na P. pracę? Jeśli tak, to w jaki sposób? Jeśli nie, to dlaczego?
4	Jak ocenia P. współpracę z nauczycielami? Jakie miał(a) P. oczekiwania wobec warsztatów? Czy zostały one zaspokojone, czy też nie?
5	Jakie są P. zdaniem najważniejsze zalety edukacji nauczycieli w formie warsztatowej?
6	Jakie największe bariery oraz trudności wiążą się P. zdaniem z edukacją nauczycieli w formie warsztatowej?
7	Czy nauczyciele potrzebują szczególnego przygotowania (umiejętności, kompetencji) do prowadzenia działań w zakresie edukacji teatralnej uczniów? Dlaczego P. tak uważa? Czy uważa P., że udział w tych warsztatach umożliwi uzyskanie przez nauczycieli takich umiejętności?
8	Czy w przyszłości planuje P. udział jako prowadzący(-a) zajęcia w kolejnych warsztatach dla nauczycieli? Jeśli tak, to dlaczego? Jeśli nie, to dlaczego? Czy P. zdaniem prowadzenie takich zajęć w przyszłości będzie wymagało od P. dodatkowych przygotowań? Jakich?



9	Czy czuje P. potrzebę pogłębiania swojej wiedzy i umiejętności w zakresie prowadzenia warsztatów dla nauczycieli? W jakim zakresie? Jeśli nie, to dlaczego?
10	Czy uważa P., że udział w warsztatach wpłynie na wzrost zainteresowania nauczycieli ofertą Teatru (ofertą spektakli), czy też nie? <i>Jeśli odp. negatywna:</i> dlaczego nie? <i>Jeśli odp. pozytywna:</i> dlaczego tak?
11	Płeć
12	Wiek

### TDI z nauczycielami

Nr	Pytanie
1	Jakie są P. dotychczasowe doświadczenia z edukacją teatralną uczniów? <i>Jeśli nauczyciel ma doświadczenie:</i> Jak się ona odbywała? Jakie metody pracy stosuje P. najczęściej? (Np. rozmowy o spektaklu, wspólne oglądanie spektakli lub zapisów wideo, warsztaty, praca w kółku teatralnym). Skąd P. czerpie inspiracje? Z uczniami w jakim wieku zazwyczaj P. pracuje? Czy P. zdaniem mają oni jakieś szczególne potrzeby lub oczekiwania związane z edukacją teatralną?
2	Czy brał(a) P. udział we wcześniejszych edycjach warsztatów dla nauczycieli organizowanych przez Teatr Dramatyczny w Białymstoku? Jeśli tak, to w których i jak ocenia P. wcześniejsze edycje warsztatów?
3	Jak ocenia P. obecną edycję warsztatów? Czy odpowiada P., czy też nie, obecna forma warsztatów? Jak ocenia P. dostępne tematy warsztatów? Jak ocenia P. osoby prowadzące warsztaty w tej edycji? Jakie miał(a) P. oczekiwania wobec obecnych warsztatów? Czy zostały one zaspokojone, czy też nie?

4	Jakie są P. zdaniem najważniejsze zalety edukacji teatralnej uczniów?
5	Jakie największe bariery oraz trudności wiążą się P. zdaniem z edukacją teatralną uczniów?
6	Czy nauczyciele potrzebują szczególnego przygotowania (umiejętności, kompetencji) do prowadzenia działań w zakresie edukacji teatralnej uczniów? Dlaczego P. tak uważa? Czy łatwo jest zdobyć takie umiejętności?
7	Czy zetknął/zetknęła się P. z ofertą szkoleń podobnych do tych organizowanych przez Teatr Dramatyczny w Białymstoku? Jeśli tak, czy mógłby/mogłaby P. o tym opowiedzieć? Czy brał(a) P. w nich udział? Czy można je ze sobą porównać?
8	Czy wykorzystał(a) P. już wiedzę wyniesioną z warsztatów w Teatrze Dramatycznym w pracy zawodowej? Proszę o tym opowiedzieć. Jeśli nie, czy ma P. plany wykorzystać ją w najbliższym czasie? W jaki sposób?
9	Czy czuje P. potrzebę dalszego pogłębiania swojej wiedzy i umiejętności w zakresie edukacji teatralnej? W jakim zakresie? Czy uważa P., że Teatr Dramatyczny jest w stanie zapewnić P. zdobycie takiej wiedzy lub umiejętności?
10	Jaka tematyka kolejnych warsztatów byłaby dla P. interesująca? Jaka forma warsztatów jest według P. najbardziej efektywna?
11	Czy udział w warsztatach wpłynął na wzrost P. zainteresowania ofertą Teatru Dramatycznego (ofertą spektakli), czy też nie? <i>Jeśli odp. negatywna: dlaczego nie?</i> <i>Jeśli odp. pozytywna: dlaczego tak?</i>
12	Jakiego typu oferta Teatru Dramatycznego dla uczniów jest P. zdaniem potrzebna? W jakich wydarzeniach chciałaby P. brać udział z uczniami? Jakie spektakle chciałaby P. obejrzeć?
13	Płeć
14	Wiek
15	Nazwa i wielkość miejscowości, w której P. pracuje (1 – wieś, 2 – miasto: małe, średnie, duże).



## Koncepcja i koordynacja zadania:

Magdalena Rogucka

## Opracowanie graficzne:

Kamil Banach i Agnieszka Popek-Banach

Publikacja powstała w ramach projektu *Teatr – Lubię to! Sezon 4*.

## Redakcja i korekta:

Anna Łuszyńska

Dofinansowano ze środków  
Ministra Kultury i Dziedzictwa  
Narodowego pochodzących  
z Funduszu Promocji Kultury.



Dofinansowano z budżetu  
Województwa Podlaskiego.



Patronat  
honorowy:



Instytut Socjologii,  
Uniwersytet w Białymstoku



ISBN: 978-83-959242-5-5

## Wydawca:

Teatr Dramatyczny im. Aleksandra Węgierki w Białymstoku  
ul. Elektryczna 12, 15-080 Białystok



© Teatr Dramatyczny im. Aleksandra Węgierki w Białymstoku, Białystok 2022







DRAMATYCZNY.PL