

РЪКОВОДСТВО

на

СЛІР

Редактори:

Рене Андерес и Добри Кутлев

Ръководство и семинарни занятия за:

Хора, които подготвят и придружават младежите в преходния период към самостоятелен живот:

- Професионалисти от системата за подкрепа (възпитатели, социални работници, психолози);
- Професионалисти от неправителствени организации (ръководители на проекти, обучители, консултанти);
- Доброволци.

Институции и организации, които обучават хора в социално-педагогическата работа с младежи или психо-социалното придружаване на младежи:

- Факултети по психология, социални дейности и педагогика в университети;
- Професионалните училища за социална работа;
- Обучителни центрове и институции.

Други заинтересовани лица или групи.

© 2006 Международна социална служба – Швейцария

ISBN 3-907873-09-2



Международна социална служба – Швейцария
10, Rue A.-Vincent, с. р. 1469
CH-1211 Geneva 1, Switzerland
www.ssiss.ch



Международна социална служба – България
Бул. „България“ 24
Гр. Велико Търново, п.к. 5000
www.iss-bg.org

С подкрепа на:



Швейцарската агенция за
развитие и сътрудничество

Автори на индивидуалните глави и други сътрудници на Ръководството на CLIP

Рене Андерес, социален-педагог, Швейцария 6674, Сомео ТИ
Консултант към Проект CLIP, Международна социална служба - Швейцария
rene.anderes@econophone.ch

Даниела Дерменджиева, психолог, България – Велико Търново
Преподавател по психология във Великотърновски университет „Св.Св. Кирил и
Методий“;
Координатор на Програма „Младежи“ и обучител към CLIP,
Международна социална служба - България
taseffska@abv.bg

Урс Гагауф, графически дизайн, Швейцария – Цюрих
Илюстрации на ръководството на CLIP
info@dienstalt.ch

Валентина Христова, психолог, България – Велико Търново
Психолог в ДОВДЛРГ „Пеню и Мария Велкови“, гр. В. Търново
valkitin@abv.bg

Добри Кутлев, психолог, България – Велико Търново
Доктор по психология във Великотърновски университет „Св.Св. Кирил и Методий“;
Координатор на Програма „Професионалисти“ и обучител към CLIP,
Международна социална служба - България
dobrik@abv.bg

Биргит Латшар, специалист по педагогика, Германия – Лудвигшафен
Консултант на деца, младежи и възрастни в отдел „Закрила на детето“ –
Специализирал в биографична работа
post@birgit-lattschar.de

Огнян Никитов, психиатър, България – Велико Търново
Психиатър и психотерапевт в Държавна психиатрична болница, с.Церова кория;
Обучител към CLIP,
Международна социална служба - България
o_nikitov@yahoo.com

Ян Подерваарт, издател и създател на филми, Швейцария - Цюрих
Оформление на Ръководството на CLIP, Международна социална служба -
Швейцария
contact@fractalprojects.ch

Сузана Раулино, писател/преподавател, САЩ – Остин, Тексас
Ръководител на “Vision Quest” и семинари за творческо писане;
Редакция на английската част от Ръководството на CLIP
raulino@film@hotmail.com

Диана Русева, психолог, България – София
Психолог в ДОВДЛРГ “Асен Златаров”, гр. София
scdv_az@abv.bg

Ролф Видмер, социален работник и икономист, Швейцария – Женева
Директор на Международна социална служба Швейцария,
Директор на CLIP – консултант за то на CLIP
rolf.widmer@manarasoft.ch

Ирмела Виeman, психолог и семеен терапевт, Германия – Вайнбах
Консултант в Консултативен център за деца-младежи-възрастни във Франкфурт,
специализирала в консултиране и терапия на приемни семейства и семейства
осиновители, и биологични семейства
mail@irmelawiemann.de

Ангел Янев, психолог, България – Велико Търново
Социален работник, Международна социална служба – България
ang_guard@abv.bg

Корнелия Зимерман, социален-педагог, Швейцария – Цюрих
Професор в Социалния колеж за висше образование в Цюрих,
консултант за Ръководството на CLIP
cor_zi@bluewin.ch

Обръщение към читателя

Скъпи читатели на това ръководство,

Радвам се, че се интересувате от нас – младите хора. Искам да Ви се представя и да Ви разкажа за живота си в Дома, за надеждите си и за очакванията си.

Казвам се Иван и съм на 17 години. Роден съм в малък град на брега на р. Дунав в северната част на България. В момента живея в Дом за отглеждане и възпитание на деца, лишени от родителска грижа (ДОВДЛРГ), намиращ се извън гр. София. Когато бях на 5 години, бях отделен от семейството си и настанен в този Дом. Баща ми нямаше работа и пиеше. Той също така посягаше на майка ми и на нас децата. Имам по-голям брат и две по-малки сестри. Много ми липсва семейството и мястото, от където идвам.

Животът в Дома е скучен. Единственото нещо, което имам са добри приятели, и това е много важно за мен. Храната е добра, но има прекалено малко дейности и екскурзии. Приятелите ми от училище не могат да ме посещават в Дома. Следващото лято ще напусна институцията. Много ме е страх от това, защото не знам какво да правя, къде да отида и къде да живея. Кой ще ме подкрепя в търсенето ми на работа и място за живеене? И кой ще ми помогне, когато остана без работа?

Всичките ми приятели живеят в същия Дом. Нямам създадени връзки с други млади хора, освен тези в институцията. Когато напусна Дома не искам да „остана на улицата“. Чудя се дали ще мога да намеря нови хора, на които да се доверя и на които да мога да разчитам. Но къде да намеря такива приятели?

Мечтата ми е да стана моторен механик. Но какво трябва да направя, ако искам да започна професионално обучение или да отида в колеж или университет? Надявам се, мечтата ми да стане реалност. Ще направя всичко по силите ми.

Така аз виждам ситуацията за нас младежите, напускащи специализирани институции: от една страна е институцията, мястото в което живеем. От другата страна е блок с апартаменти, в които се надявам да живея догодина. Между тези две места има скейтбордистка рампа. Скейтбордистите се пързаят напред-назад, скачат и играят, също както аз ще скачам напред-назад между дома и апартамента. Чувствам се несигурен; не знам какво ще бъде. Израснал съм в Дома и съм живял до осемнадесетата си годишнина там. Нерешителен съм, но скейтбордът ще ме отведе при добрия живот.

В бъдеще ще бъда самостоятелен, няма никой да ми казва какво да правя, аз ще решавам за себе си и ще си поемам отговорностите. Но все пак към кого мога да се обърна, ако не мога сам да се справя с нещо?

Най-много ме притеснява самотата. Не се притеснявам чак толкова от плащането на наем и плащането на сметките, колкото от самотата. Свикнал съм да живея с още сто деца, но навън ще бъда сам. Това ме плаши най-много и затова мисля много за него. Моите приятели може и да са в същия град, но все пак живееш сам в една малка стая. И там няма да има никой, с който да говориш. Разбира се, ще бъде хубаво ако си имаш приятелка.

Иска ми се възрастните да ни слушат по-добре и да ни питат какво мислим и какво искаме, особено за мислите ни за бъдещето относно работата, мястото за живеене, сключване на брак, да имаш семейство, т.н. Фактът, че живеем в ДОВДЛРГ не ни прави чудаци. Ние просто нямаме родители. В друго отношение сме като всички останали.

Иван Станков, София

Предговор

Ролф Видмер

Директор на Международна социална служба – Швейцария и директор на CLIP

Ключът към оформянето на позитивно бъдеще на личността е създаване на подкрепяща и положителна среда за развитие. Всеки човек се нуждае от следните неща, за да постигне това:

- материална и емоционална сигурност по време на детството;
- стабилна и надеждна мрежа от връзки (чувството да бъдеш обичан) и доверено лице, което да харесва детето и да бъде съпричастно в придружаването му (това е задължителна предпоставка за развитие на самоувереност и себеприемане);
- възможности (да можеш да мечтаеш за положително бъдеще и да развиваш самоинициатива).

Възпитанието в българските домове е ориентирано към „колективния“ подход. В рамките на системата от големи групи (един възпитател на всеки 18 деца/младежи) възпитателите рядко имат възможност индивидуално да се справят с децата и младежите, които обикновено имат големи емоционални дефицити и не са били обгрижвани адекватно. Гореспоменатите основни нужди на децата и младежите, отглеждани и възпитавани в специализираните институции, често не са задоволени. В допълнение на това, често имат тежка семейна история, която затруднява изграждането на базисно доверие във връзките с хората и с тях самите.

Тези деца се нуждаят от подкрепата на обществото. Те имат нужда да бъдат приети такива, каквито са, и да чувстват, че имат какво да допринесат. Често голямо препятствие е отношението на обществото към тях: младите хора, които израстват извън семейна среда, се смятат за “проблемни деца”.

Проект CLIP има следните цели:

Равни възможности

Децата и младежите, израснали в специализираните институции трябва да имат възможност да намерят положителни перспективи за бъдещето си, да оформят активно животът си със собствените си ресурси и да развият само-овластяване. В действителност тези млади хора имат голям потенциал. Нашият подход е да започнем да работим не върху проблемите, свързани с тях, а върху способности им.

Индивидуално развитие и психо-социална подкрепа

В рамките на Проект CLIP това е постигнато, но на различни нива. Проведохме и обучения с професионалистите, работещи в сферата на грижата за деца в институциите. Представихме специални програми на младежите. Те научават как по-добре да оценяват силните си страни и границите, както и да усъвършенстват личността чрез фокусирано развитие и психо-социална подкрепа. В допълнение на това младежите се подготвят за живот „навън”, когато дойде време, в което домът вече не ги подкрепя. За тях беше ново преживяване да ги питат какво искат, да изразяват желанията си, очакванията си и сами да определят какъв може да бъде техният принос. Мисля, че това беше най-същественото за много от младите хора, беше поне нещо ново, това е нашето впечатление. Нещо повече, техният опит ще има положително влияние в дългосрочен план върху тези, които ще излизат от социалните домове в бъдеще.

Създаване на социална среда

Професионалисти придружават младежа по време на създаването на неговата социална среда (с или без биологичното му семейство). Създадени са ясни контакти и са намерени доверени лица за младежа извън институцията. Тези хора са до младежа и го съветват и подкрепят.

Подкрепа на професионалното развитие

Младежите получават професионална и лична подкрепа при избора им на кариера и са придружени по време на търсенето на обучение или работно място.

Важна стъпка за младежа е преходът от институционалната грижа, където до голяма степен животът му се определя от други хора и където нещата са предварително предопределени, към живот, в който той самият ще определя живота си и където той трябва да намери пътят към самостоятелност в новата среда.

Преди началото на проекта CLIP се срещнахме с младежи, на които предстоеше да се дипломират след година, и ги попитахме какво възнамеряват да правят след завършване на образованието си. Те отговориха: "Не знаем, ще видим какво ще ни предложат." Никой от тях не спомена дали има планове и никой от тях не пое отговорност за планиране на бъдещето си. Очаквах някой друг да направи това вместо тях. И така, за да ги накараме да поемат отговорност и да работят заедно с преподавателите и педагозите, за да градят собственото си бъдеще, нещата трябваше да се променят радикално.

Всичките ни намерения и усилия са базирани на Конвенцията на ОН за правата на детето. Тази Конвенция е много важна и обвързваща, особено за децата и младежите, израснали в извън семейна среда. Правата на децата и задълженията на властите изложени в Конвенцията не са валидни само за младежи до 18 годишна възраст, но и за тези в преходния период към социална и професионална интеграция.

В съответствие с Конвенцията на ОН за правата на детето, най-важният партньор в проекта са самите млади хора, те са в центъра. Около тях са тези, които са ангажирани с младите хора, не само професионалистите, които се грижат за децата, и социалните служби, но и обществото. Защото не професионалистите са тези, които интегрират децата, напускащи домовете, а обществото като цяло, което включва партньори на работодателските организации, синдикатите и политическата власт.

В рамките на проекта CLIP най-важното нещо е, че децата и юношите стават по-уверени, и че техният потенциал се открива и развива. Същността на проекта е да накара децата да се реализират и развиват и да ги обгради с хора, чието отношение съответства на Конвенцията за правата на детето.

Това ръководство има същата цел - да работи с потенциала на младите хора. Всъщност бяхме изненадани колко способни са тези млади хора, ако им се даде шанс. Трябва да им се вярва. Младият човек трябва да бъде уважаван, а не да се смята за "проблемно дете" заради произхода си!

Ние не можем да променим миналото на детето, но ние искаме да подкрепяме младия човек, за да може правилно да изгради бъдещето си.

Въведение

Добри Кутлев и Рене Андерес

1) Проект за социална интеграция и професионална реализация на младежите, напускащи ДОВДЛРГ (CLIP)

През последните години в системата за социални услуги за деца се извършиха големи реформи. Обучени бяха специалисти, реконструираха се и се обзаведеха сгради. Много от ресурсите и усилията бяха насочени към престоя в социалните домове ⁽¹⁾. Малко внимание беше обърнато на тези, на които предстои да напуснат или са напуснали домовете ⁽¹⁾. Това се посочва в много доклади и нормативни документи от национални и неправителствени организации

Проект CLIP ⁽²⁾ бе създаден, за да попълни тази празнота. Той има за цел да помогне на младите хора по пътя им към самостоятелен живот, за да могат те сами да управляват живота си и да не зависят от подпомагане. Проектът представлява модел за социална и професионална интеграция на младите хора, които напускат социалните институции на 18 години. Като пилотен проект той беше реализиран в три общини – Велико Търново, Севлиево и Ловеч.

Моделът е системно ориентиран, като е планирано въздействие на всички три нива на функциониране на организацията: самите млади хора, професионалистите от системата за подкрепа ⁽³⁾, социалните институции, общинските служби, регионалните и националните органи и неправителствените организации. Поради ограничените финансови и човешки ресурси проектът обръща особено внимание на популяризирането на интердисциплинарната екипна работа между професионалистите и на взаимодействието между институциите и различните служби.

Настоящото ръководство е пряк продукт на CLIP. През последните три години ние имахме възможност да събираме информация, да идентифицираме проблемите и да разработваме решения, да създаваме хипотези, да експериментираме и да променяме. В резултат на работата с младите хора и професионалистите в проекта се очертаха три важни въпроса, които са представени накратко по-долу. Те могат да се приемат като основни принципи, когато се работи с ръководството:

- идентифициране и осигуряване на най-важните условия за здравословно-емоционалното развитие на деца и младежи;
- социално-педагогически модел на работа;
- основните компетенции на професионалистите, работещи с млади хора.

⁽¹⁾ Термините „социална институция“, „Дом“ и „ДОВДЛРГ“ се отнасят към „Дом за отглеждане и възпитание на деца, лишени от родителска грижа“.

⁽²⁾ CLIP (Проект за социална интеграция и професионална реализация на младежи, напускащи ДОВДЛРГ от 2002г. до 2006г.) е общ проект между българското Министерство на образованието и науката (МОН), Министерството на труда и социалната политика (МТСП) и Швейцарската агенция за развитие и сътрудничество в рамките на „Национална програма за социална интеграция и професионална реализация на младежи – възпитаници на специализираните институции в България“. На 19 септември 2000г., програмата беше официално приета от Министерски Съвет.

⁽³⁾ В ръководството, фразата „професионалисти от системата за подкрепа“ се отнася за:
- персонала (възпитатели и психолози) в ДОВДЛРГ (вътрешна система за подкрепа)
- персонал (социални работници и психолози) от Центровете за социална рехабилитация и интеграция, Младежките центрове и други местни и регионални социални услуги, като Отдел „Закрила на детето“, Дирекция „Социално подпомагане“ и Дирекция „Бюро по труда“ (външна система за подкрепа).

1.1. Важни изисквания за здравословно-емоционалното развитие на деца и млади хора

Когато се придружават деца и млади хора, трябва да им се осигурят три важни неща:

Чувство за сигурност!

Младите хора се нуждаят от сигурност, лична и материална обезпеченост: любов и привързаност, топлина, редовно хранене, място за живеене, надеждни и сигурни отношения.

Чувство за доверие и уважение!

Младите хора имат нужда от някого, на когото да се доверяват: сигурно доверено лице, което да предлага топло отношение към младия човек и го приема като индивидуална личност.

Перспективи!

Младите хора имат нужда от перспективи, които да им позволяват да развиват потенциала си и да получат подкрепа за своята реализация.

Това изисква от специалистите да променят отношението си...
... от осигуряване на услуги към създаване на възможности младите хора да развиват компетентност съобразно възрастта си;
... от дефицитно ориентиран към ресурсно ориентиран подход;
... от проблемно ориентиран подход към подход, ориентиран към намиране на решения.

Това изисква от социалната институция и персонала ...
... да изградят ежедневието, което стимулира и което кара децата и младите хора да се чувстват приети с всичките си възможности и ограничения, и потенциалът им да бъде развиван;
... да позволят пълно активиране, интелектуално развитие, събуждане и насърчаване на интересите и социалната компетентност;
... да предлагат надеждни отношения;
... да усъвършенстват личността на младежа и да развият индивидуалните й способности.

Това изисква структурни предложения (както в модела на CLIP) за ...
... изграждане на малки единици за живеене в домовете, които помагат на младите хора да управляват самостоятелно ежедневието си и да поемат отговорност за себе си една-две години преди напускането на дома;
... осигуряване на апартаменти в общностите, които да са на разположение на младежите, напускащи домовете, като временно решение, докато могат сами да си намерят жилище;
... създаване на центрове за консултация с лесен достъп, където младият човек има ментор, който го подкрепя и му оказва помощ по отношение на лични и професионални проблеми, както и въпроси, свързани с ежедневието.

Това изисква информираността, чувствителността и готовността на обществото ...
... да приеме, че интеграцията е обществена задача на общността и населението като цяло, включително и на политическите власти и икономическите участници, и не може да се делегира на институции;
... да ангажира хора с ресурси в общността, като фасилитатори за задоволяване на нуждите на интеграцията на младежите, напускащи домовете;
... да осигури правна основа, чрез която държавата да признава и подпомага директно мерките за социална и професионална интеграция на деца, израснали в домове (училищно образование, структурни и материални предложения, структури за периода след напускане на дома).

1.2. Социално-педагогически модел на работата с млади хора

Социално-педагогическият модел е системен подход, ориентиран към процеса, който чрез средствата на даване на правомощия позволява на младите хора да изпълнят задачите за развитието си.

Какво означава “социално-педагогически подход”?

Начин на мислене: Процесно-ориентирани промени, системни (включително и социална среда), напълно свързани и динамични..., а не причинни или статично-механични.

Качество на връзката: Близост с клиента, ментор..., а не „лекар лекува пациент”.

Подход, поставящ детето в центъра: На преден план са нуждите на клиента..., а не нуждите на институцията или персонала.

Участие: Младият човек участва като субект..., а не се третира като обект.

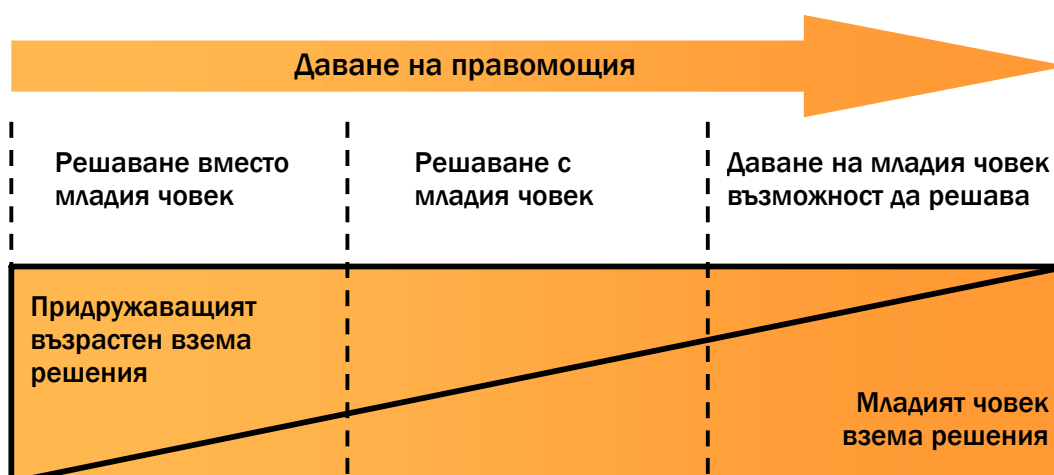
Отговорност: Отговорността се предава на младия човек, той се включва във вземането на решения.

Процес на промяна: С участието и интерактивността си менторът участва с младежа в процеса на промяната.

Резултати: Засилва се самоуважението на младия човек и той се интегрира в обществото..., а не се дамгосва или изолира от него.

Какво означава “даване на правомощия”?

Даване на правомощия не означава нито да се решава от името на младия човек, нито да се решава с него, а да му се даде възможност той сам да взема решения.



Даване на правомощия означава и:

- Повишаване на самоуважението;
- Развитие на самооценка;
- Признаване и развитие на социална компетентност;
- Компенсиране на дефицити в отношенията;
- Развитие на професионални перспективи;
- Подкрепа за създаване на социална мрежа.

Какво означава “задачи на развитието”?

Младите хора трябва да изпълняват задачи. Ние ги наричаме “задачи на развитието”, защото те са различни и съответстват на етапите на развитие. Това означава, че те са свързани с възрастта и индивидуалните способности и умения на младия човек. Важните задачи на развитието за деца, млади хора и възрастни са различни и изглеждат по следния начин:

Преглед на задачите на развитието				
Задачи на развитието на детето	Преход	Задачи на развитието на младия човек	Преход	Задачи на развитието на възрастния
Основно емоционално доверие	Самостоятелно справяне със задачите Установяване на социални контакти	Социална компетентност	Професионална роля	Икономическа самостоятелност
Интелектуални способности		Партньорство и сексуална идентичност	Роля като партньор	Грижа за семейството
Моторика и говорни способности		Адаптирано потребителско поведение	Културна и потребителска роля	Културно и потребителско участие
Основни социални компетенции		Система от норми и ценности	Роля като гражданин	Участие в обществения и политическия живот

1.3. Основни компетенции на професионалистите, работещи с млади хора

Под професионална компетентност разбираме характеристики, способности и умения, които позволяват на професионалиста да се справи с определени изисквания в социално-педагогическата среда. Приемаме, че:

- Социално-педагогическата работа е изцяло и винаги комплексна;
- Социално-педагогическата работа е екипна работа;
- Социално-педагогическата работа се занимава с отделния млад човек..

От тези предпоставки могат да се извлекат следните основни компетенции:

Само-компетентност	Социална компетентност	Методическа компетентност и познания
<ul style="list-style-type: none"> • Етично отношение • Способност да се съчувства • Способност за рефлексия и само-рефлексия • Развитие на личността • Способност за справяне със стреса • Чувство за отговорност • Творчество • Чувство за хумор 	<ul style="list-style-type: none"> • Създаване на връзки • Надеждност и приемственост • Комуникация и сътрудничество • Способност за решаване на конфликти • Социален ангажимент • Професионална идентичност • Информираност за ресурсите 	<ul style="list-style-type: none"> • Системно мислене • Даване на правомощия • Работа индивидуално и с групи • Работа с групови процеси • Управление на отделни случаи, индивидуално планиране и създаване на план за действие • Работа с родители • Интердисциплинарна екипна работа • Сътрудничество и изграждане на мрежи между агенции • Използване на вътрешни и външни ресурси • Подход, ориентиран към ресурси и решаване на проблеми

2. Цели и потребители на ръководството

2.1. Цели и ефект

Ако специалистите не са добре обучени, няма да има успех в социалната и професионалната интеграция на младите хора. Тяхната квалификация зависи от наличието на добри средства за обучение, които да им помагат. Това ръководство може да бъде ценен помощник в това отношение.

Стремежът на авторите бе да създадат един цялостен продукт, който да обхваща всички основни въпроси, с които специалистите се сблъскват в работата си с младите хора. Темите са разгледани балансирано, от теоретична и практическа гледна точка. Използван е опитът на различни експерти в областта на грижите за децата и младежите и социалната им интеграция. Ръководството е и резултат от българо-швейцарското сътрудничество, тъй като експерти от двете страни работиха съвместно по проекта CLIP и по разработката на ръководството. Ръководството служи като средство за обмен на опита, познанията и крайните резултати от проекта CLIP.

Ръководството е предназначен да служи и като справочник за въпроси, имащи отношение към живота на юношите и хората в ранна зряла възраст.

Ръководството има следните цели и очакван ефект:

- Предаване на основни познания на хора, които работят с младежи, подкрепят ги и ги придружават;
- Общо повишаване на компетентността на специалистите и обслужващата система;
- Представяне на теоретични понятия и практически принципи;
- Представяне на занятия за семинарно обучение на млади хора;
- Възможност за самообучение и проверка на наученото.

2.2 Целева група

Основната целева група на ръководството са професионалистите (възпитатели, социални работници и психолози) от система за подкрепа. Той може да се ползва и от професионалистите (ръководители на проекти, обучители, модератори и консултанти) от неправителствени организации, доброволци и други заинтересовани лица или групи, които подготвят и придружават млади хора в прехода им към самостоятелен живот.

Освен това, ръководството или части от него могат да бъдат използвани като дидактичен материал в университетите (от катедрите по психология, социална работа и педагогика), в професионалните училища за социална работа и в други обучителни центрове или институции, които обучават хора в социално-педагогическа работа, работа с младежи или психо-социално придружаване на младежи.

3. Структура на ръководството

Ръководството е разделено на три части. Първият раздел е посветен на основните познания, свързани с развитието на младите хора:

- Глава 1: „Развитие на младите хора от детството до зрялата възраст”.
- Глава 2: „Процес на социализация”.

Вторият раздел е посветен на различните умения и задачи на развитието, които младите хора трябва да придобият:

- Глава 3: „Рефлексия върху собствената биография, история и идентичност”.
- Глава 4: „Как да помогнем на младежите да придобият социални умения”.
- Глава 5: „Как да помогнем на младежите да изградят своята социална мрежа”.
- Глава 6: „Как да помогнем на младежите да придобият практически умения за живот”.
- Глава 7: „Признаване и развитие на силните страни и ресурсите”.
- Глава 8: „Как да помогнем на младите хора да си изберат професия и да си намерят работа”.
- Глава 9: „Запознаване с правата и задълженията като български гражданин”.

Третият раздел се отнася за различните области, в които професионалистите трябва да са обучени и да имат познания:

- Глава 10: „Основи на индивидуалния план за развитие”.
- Глава 11: „Междудисциплинарна работа в екип и междуинституционално сътрудничество”.
- Глава 12: „Работа с родителите и семействата”.
- Глава 13: „Социална дискриминация - работа с етнически малцинства”.
- Глава 14: „Стратегии за действие при придружаването на младежите към тяхната самостоятелност”.
- Глава 15: „Сътрудничество със социалната среда на младежите”.

Наред с това ръководство е създадена и интерактивна работна книга за млади хора. Младите хора могат да се подготвят сами с нея, а ако е необходимо, с помощта на ментора, за определени задачи в самостоятелния им живот. Тя може да се използва и като допълнителен материал за семинари за обучение. Това ръководство служи за основа за работа с интерактивната работна книга.

4. Инструкции за ползването на ръководството

В това ръководство са използвани различни дидактически инструменти. Те подобряват възможността за саморефлексия и изучаване. Във всеки случай читателят трябва да бъде критично настроен, да поставя под въпрос съдържанието и понятията, ако те не отговарят на реалността на ежедневната работа. Тук накратко са представени дидактическите инструменти:

В дясното поле ще намерите:

- Ключови понятия от съответната тема, споменати в текста: **Ключово понятие**
- Препратка към друга глава: **→ Глава 1**
- Препратка към приложенията на главата: **→ Приложение 1**
- Препратка към съответните дейности на семинарните занятия: **→ Семинарно занятие 1**

Важните принципи по темата са представени с препинателен знак:

!

В това каре са представени важни съвети за професионалистите.

Проверка на наученото

В края на всяка глава ще видите това каре, което съдържа въпроси във връзка с темите, разглеждани в съответната глава. Те служат за проверка на наученото, както и за рефлексия.

5. Инструкции за ползване на „семинарните занятия“

5.1. Подготовка и провеждане на семинарите за обучение

Следните глави от ръководството имат допълнителни семинари за обучение:

- Глава 3: „Рефлексия върху собствената биография, история и идентичност“.
- Глава 4: „Как да помогнем на младежите да придобият социални умения“.
- Глава 5: „Как да помогнем на младежите да изградят своята социална мрежа“.
- Глава 6: „Как да помогнем на младежите да придобият практически умения за живот“.
- Глава 7: „Признаване и развитие на силните страни и ресурсите“.
- Глава 8: „Как да помогнем на младите хора да си изберат професия и да си намерят работа“.
- Глава 9: „Запознаване с правата и задълженията като български гражданин“.
- Глава 12: „Работа с родителите и семействата“.

Преди, по време на и след обучението трябва да се изпълнят следните задачи:

- Изграждане на доверие у младите участници;
- Мотивиране на младите участници;
- Структуриране на занятията;
- Проверка на наученото, проверка на ефекта и отпразнуване на успеха.

Изграждане на доверие у младите участници:

- Опишете занятията ясно, прозрачно и директно;
- Структурирайте собствените си действия;
- Действайте ясно;
- Покажете отдаденост;
- Обърнете се към младите хора с оптимизъм;
- Обърнете се към младите хора директно и задавайте въпроси;
- Обърнете особено внимание на нарушенията;
- Оказвайте подкрепа и бъдете посредник в критични ситуации;
- Изяснявайте и разсейвайте спънки и провали;
- Показвайте радост, похвала, но изразявайте и оправдан гняв;
- Обръщайте внимание и признавайте и малкия напредък.

Мотивиране на младите участници:

- Приемете тийнейджъра като личност;
- Давайте на младежите възможност да участват, за да развие самонациативата им;
- Добре насочено възлагане на отговорност;
- Действайте ясно и сигурно;
- Поставяйте изисквания, с които могат да се справят и давайте обратна връзка;
- Показвайте интерес към младите хора и техните проблеми;
- Отнасяйте се към информацията за младите хора с доверие;
- Обръщайте внимание на развитието на младежите и разработвайте с тях перспективите им;
- Изразявайте похвали и подкрепа балансирано.

Структура на занятията:

- Усещане на настроението и общата атмосфера;
- Дискутиране и общи решения за правилата;
- Работа по темата;
- Оценка (обратна връзка) и предаване;
- Заключение.

Проверка на наученото, проверка на ефекта и отпразнуване на успеха:

При работата с младежите в обучителните семинари в рамките на проект CLIP, разбрахме, че е от голямо значение да се проверява ефектът от тези семинари. Най-добрият начин за това е младежите сами да оценяват собствените си постижения и промени. Това обикновено става в края на семинарите и обучителните сесии, където младежите дават обратна връзка за:

- постигнатите ефекти: ...
- постигнатите промени в поведението, намеренията или разбирането: ...
- семинарът е успешен, защото: ...

Също така е важно да се отпразнува успешното завършване на семинара, обучителната сесия или дългият период на съвместна работа с малко парти, общ обяд или екскурзия, чиито фокус да е:

- „Много работихме, но постигнахме нещо!“
- „Срещата ни беше успех!“
- „Горди сме от успешното приключване на семинара!“

5.2. Съвети за използването на “Семинарните занятия”

- Предложените упражнения са подходящи за групи, които са развили потенциал за спазване на конфиденциалност и способност да съчувстват на членовете си. Някои от семинарите могат да се провеждат индивидуално.
- Препоръчва се обучителят да изпълни дейностите предварително, например заедно с колеги, и едва тогава да ги предложи на клиентите. Много въпроси и ситуации могат да възникнат по време на предварителните занятия. Те ще бъдат полезни за работата и ще помогнат да се избегнат грешки.
- Трябва да се има предвид, че клиентът е този, който трябва да свърши някаква работа (в психологическо отношение), задачата на обучаващия е само да придружава и да осигури пространство.
- Не трябва да се забравя, че ефективността на груповата работа зависи от уменията на професионалиста да води груповия процес.
- За да се провеждат занятията добре, са необходими умения за интервенция в груповия процес, което може да се постигне чрез участие на обучаващите като обучаеми, както и чрез рефлексия и супервизия.
- Ефективното обучение е съчетаване на уменията за работа върху съдържанието и уменията за ръководене на груповия процес.
- Предложените дейности са примерни. Те могат да се променят в зависимост от опита и специфичните работни условия на професионалистите.

Раздел I

„Основните познания, свързани с развитието на младите хора”

Първите две глави от ръководството се отнасят за развитието на младежа. За да разберем какво се случва с младежите, можем да направим две неща: първо, да си спомним и да помислим за времето, когато ние сме били тийнейджъри; и второ, да видим какво предлага дисциплината психология на развитието по отношение на този период. Психологията на развитието се занимава не само с психологическия аспект, но и с други аспекти на човешкото развитие, тъй като всички те са взаимно свързани. Следователно човешкото развитие трябва да се разглежда по този начин - като непрекъснат процес, включващ различни взаимосвързани фактори, генетични и физически, когнитивни и вътрешно-психологически, социални и културни.

Опитът, придобит по CLIP показва, че от голямо значение е ролята на възрастния човек в периода на придружаване на младежи. От една страна, възрастните са предизвикани да стигнат границата на възможностите си, от друга страна трябва да подсибяват подкрепа и стабилност за младежите. В действителност това изобщо не е лесно и се изисква от специалистите да имат професионални и социални компетенции.



Съдържание

Глава 1, „Развитие на младите хора от детството до зрялата възраст”	21
Глава 2, „Процес на социализация”	39

Глава 1 Развитие на младите хора

ОТ ДЕТСТВОТО ДО ЗРЯЛАТА ВЪЗРАСТ

Рене Андерес

Съдържание

1) Въведение	23
2) Развитие на човека	23
3) Развитие по време на юношество	29
4) Развитие през ранна зряла възраст	35
5) Заключение	36
Проверка на наученото	36
Библиография	36
Приложение 1 „Преглед на развитието от детство до зряла възраст”	37

“Ако детето живее с критика, то ще се научи да осъжда.
Ако детето живее с враждебност, то ще се научи да води борба.
Ако детето живее с подигравки, то ще се чувства несигурно.
Ако детето живее със срам, то ще започне да се чувства виновно.
Ако детето живее с толерантност, то ще се научи на търпение.
Ако детето бива насърчавано, то ще се чувства сигурно.
Ако детето бива хвалено, то ще се научи да цени и да бъде благодарно.
Ако детето живее честно, то ще се научи да бъде честно и справедливо.
Ако детето живее в сигурност, то ще се научи да вярва.
Ако детето има приятели, то ще се научи да дава на света.”

(Вирджиния Сатир)

1) Въведение

Периодът на юношеството и ранната зряла възраст, който обхваща приблизително възрастта между 13 и 25 години, се характеризира с фундаментални промени в тялото, психиката, начина на мислене и социалния статус на младежа. С

този период приключва детството и започва периодът на зрялата възраст. Младежът нито е вече дете, нито е все още възрастен.

В тази глава са обяснени трите понятия – “фактори на развитието”, “етапи на развитието” и “области на развитието”. Освен това двата етапа - на юношеството и ранната зряла възраст, са изяснени по отношение на развитието на моториката, развитието на “Аз-а”, психично-половите етапи и когнитивното развитие.

2) Развитие на човека

Развитието на човека от раждането до смъртта се извършва на стъпки, представени като “етапи на развитието”, които могат да се разделят на няколко свързани “области на развитие”. Развитието е свързан процес, който по същество се определя от три “фактора на развитието”.

2.1. Фактори на развитието

2.1.1. Генетични фактори

Формирането на човека с всичките негови физически характеристики, като развитие на органите, на нервната система, както и остаряването, се влияе от генетични фактори. Създават се физически условия, които позволяват по-нататъшното развитие на всички други области, като развитие на мускулатурата, костите и нервната система, което прави възможно движението с изправено тяло. В същото време околната среда във всеки момент осигурява оптимални условия за научаване, например, бебето лежи или пълзи в етапа, който има основно значение за способността му да хваща нещо.

**генетични
фактори**

Индивидуалните генетични фактори донякъде се унаследяват, като например цветът на очите, телосложението. Същността на природата на един човек (характер, виталност и чувствителност) също представлява константа. Други фактори като интелигентност, талант или езикови способности са вродени, но, що се отнася до крайния резултат, те зависят от възможностите за научаване и придобития опит, които пък зависят от социално-културната среда.

2.1.2. Социално-културни фактори:

Терминът “социално-културни фактори” обхваща:
а) обществото, жизнената среда, която е човешката среда и
б) културата, средата, която е различна от жизнената среда, т. е. професионалната сфера и продуктът на труда, създаден от човека.

**социално-
културни фактори**

Културната област е най-голямата част от социалната среда, в която човек израства и се развива. Обикновено тя се определя от преобладаващата религия и от исторически и философски фактори. Западният свят например се определя от християнската религия, от Гръцко-римската философия и свързаните с това права и закони да се живее заедно.

Принадлежността към един народ или група е част от по-нататъшното му развитие. Традициите, ценностите и общностите оформят рамката, която човек ползва като модел и жизнено пространство. Те зависят от обществения слой и неговите символи, професионалната група на родителите, съответните навици, нрави, предразсъдъци, мнения и модели на поведение. Възможностите за напускане на този слой свързан с произхода зависи от това, колко отворено е обществото и как то изпълнява нормите, правилата, традициите, маниерите и обичаите, които въздействат на хората.

семеен произход

Основният фактор, определящ по-близката среда, е семейният произход, средата, където човек е роден, също приятелите на семейството, съседите, часовете в училище и подобни на тях групи. Често индивидуалният характер на семействата се различава значително от общоприетите модели на поведение. Преценката е конкретна за всяко семейство. Емоционалният контакт на родителите с техните деца има много голямо значение. Възможността за научаване и изправянето пред действащите стандарти на ценностите по отношение на тълкуването на поведението на родителите оформя характера на детето.

група на върстниците

Училището има формиращ и балансиращ ефект върху различните деца в класа и дава възможност на всички да получат много важна оценка за другите системи от по-близката среда. Влиянието на групата на връстниците върху индивидуалното развитие на човека не трябва да се подценява.

2.1.3 Вътрешно-психологически фактори

Способността за самоконтрол е от изключително значение за човешкото развитие. Околната среда се приема от органите на възприятието (очи, уши, нос и др.) и се тълкува според индивидуалния характер. Индивидуалната реакция зависи от съответното тълкуване и в края на краищата определя поведението на човека в неговата среда. Обикновено при различните хора една и съща ситуация предизвиква различни реакции. Ето два фактора от изключително значение:

- а) Динамиката – зависи от виталността на всеки и определя силата на реакцията;
- б) Посоката – зависи от пътя, поет в резултат на реакцията. Има четири възможности:
 - Тенденция към задоволяване на нуждите;
 - Тенденция към самоограничение и адаптиране към средата;
 - Тенденция към творческо разширяване;
 - Тенденция към поддържане на вътрешния ред.

В определена степен тенденциите зависят от ситуациите. Възможно е да ги наблюдаваме едновременно при един и същ човек. Независимо от това, при вглеждане отблизо могат да се разпознаят “предпочитаните модели”, за които “носителят” им често не подозира.

пр

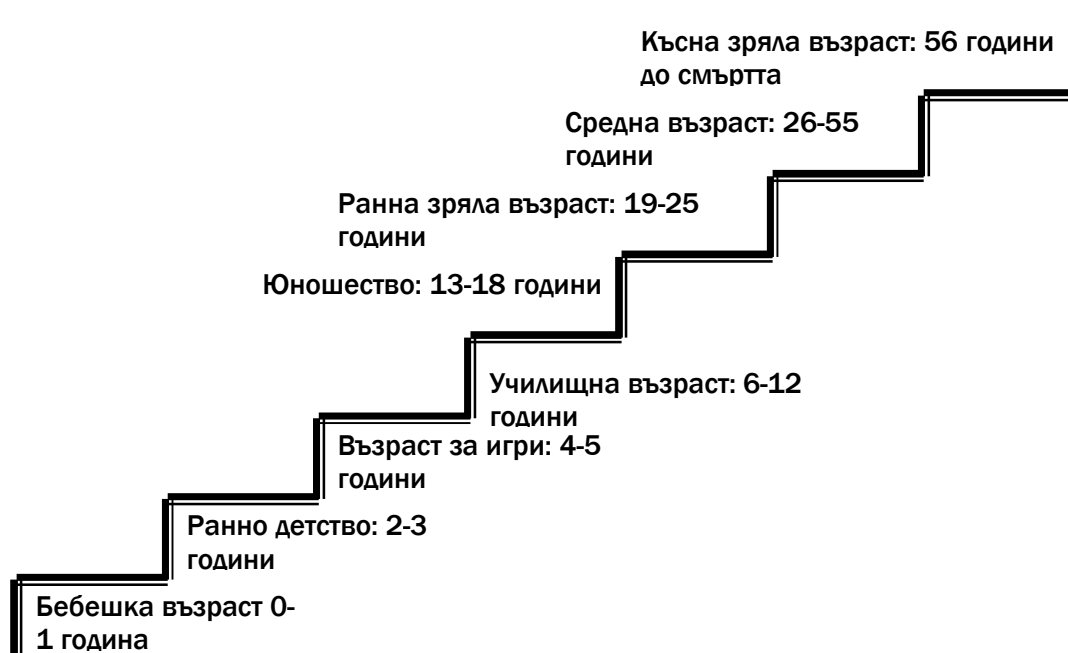
Три фактора са взаимно-свързани: предразположение, среда и индивидуалната реакция. Заедно определят развитието на личността.

[Майдер, А. (1989)]

2.2. Етапи на развитие

Според Ериксон развитието следва определена последователност при всички хора. По-късните стъпки на развитието не могат без по-ранните. Темпът на последователността обаче и преминаването през различните етапи са различни за всеки индивид. Диаграмата по-долу показва как етапите на развитие следват един след друг. Трябва да се отбележи, че развитието не спира на 15, 20 или 25 години, то продължава до смъртта. Възрастта, на която човек преминава през определен етап на развитие, е много индивидуална. Посочените години са приблизителни.

→ Приложение 1



Човешкото развитие продължава цял живот и се състои от няколко етапа.

!

I-и етап: бeбешка възраст – от раждането до 1 година

Бeбешката възраст е най-важният етап от развитието, защото всички останали се надграждат над нея. Тя е основата на всички останали етапи. През първите месеци бебето е още безпомощно и не може да се справя само. Майката, с която бебето живее в симбиоза, е най-важният човек през този етап.

автономия

II-и етап: ранно детство – от 2 до 3 години

На този етап детето бавно се отделя от майката. То все още много зависи от нея, но започва да се справя само. Прави първите си стъпки, запознава се с близката среда и започва да иска да бъде самостоятелно. Бащата също се оказва важна фигура.

идентификация

III-и етап: възраст за игри – от 4 до 5 години

Разширява се обхватът на действията на детето. Той/тя иска да открива света и в същото време се научава да разбира къде е границата. Детето трябва да се научи какъв човек иска да бъде. Първо то се идентифицира с родителя от същия пол, също с положението и професията му. Но след това детето влиза в конфликт със съответния родител и го приема като съперник в битката за благоразположението на родителя от другия пол. Обкръжаващата среда се състои от семейството и

признание е от детската градина.

IV-и етап: училищна възраст – от 6 до 12 години

През този малко по-спокоен етап от развитието на преден план излиза училището. Временно ученикът/ученичката забравя за желанието да “завоюва света”. Той/тя се научават да получават признание, като създават нещо. Детето иска да има чувството, че е полезно, и че може да направи нещо полезно и свършено. Кръгът от доверените лица се разширява и обхваща учителя и съучениците.

откъсване

I: юношество – от 13 до 18 години

През този етап, пубертета, половата зрялост е най-съществената характеристика. Физическото развитие е свързано и с психични промени, които водят до откриването на собствената идентичност. Често откъсването от родителския дом се случва точно в този период. Младежът си търси идоли и модели, а доверените му лица са неговите връстници.

партньорство

ранна зряла възраст – от 19 до 25 години (приблизително)

Младият пълнолетен човек, който е намерил личната си идентичност, е в състояние да започне близки отношения. Този вид сливане на собствената идентичност с идентичността на някой друг изисква връзка, като например партньорство или брак. Развива се по-силно приятелство с групата на връстниците от предишния етап. Тези приятели и партньорът принадлежат към кръга на доверените лица.

разширение

една възраст – от 26 до 55 години (приблизително)

Здравият човек обикновено се развива по време на средната възраст. Желанието му е да “живее живота си”, но и да придобива умения и материални неща и да ги предава на потомците си и на обществото. Създава семейство, то и работата са неговото ежедневие. Колегите стават важни доверени лица.

VIII-и етап: късна зряла възраст – от 56 (приблизително) до смъртта

С началото на старостта започва етап, белязан от физически упадък, социална изолация и множество дефицити. Активният етап на старостта завършва с различни видове загуби. Човек започва да мисли за смъртта си. Може би най-трудното нещо е загубата на самостоятелност. Болести и други проблеми правят възрастния човек зависим от институциите и членовете на семейството. Дните му са белязани от вечно спокойствие, често добро настроение и търпение, които се възприемат като мъдрост.

Етапите на развитие са изградени така, че без да е завършил предишният, не може да започне следващият.



[Ериксон, Е.Х.]

2.3. Области на развитие

Майдер разделя човешкото развитие на 6 различни области, за да може по-добре да се проследява индивидуалното развитие в различните му фази:

- . Растеж и развитие на моториката (в тази глава);
- . Развитие на “Аз-а” и психично-половото развитие (в тази глава);
- . Когнитивно развитие (в тази глава);
- . Социално и емоционално развитие (в глава 2);
- . Развитие на говора;
- . Развитие на способност за игра.

→ Глава 2

Това ръководство акцентира върху първите четири области на развитие, защото те съответстват и са от значение за целевата ни група- младежите. Областите на развитие никога не трябва да се разглеждат като изолирани елементи.

Развитието е процес и то става възможно само благодарение на хармоничното взаимодействие на всички области на развитие.



2.3.1. Описание на растежа и развитието на моториката

Растежът и развитието на моториката обхващат ръста, теллото и външността. Освен това има развитие на моториката и на двигателния апарат (мускули, координация и устойчивост) и използване на ръцете и пръстите. Също както всички други области на развитие освен рефлексите (естествени, неволни импулси) и активирането отвън (чрез докосване, напътствие, натиск), желанието на индивида за

имитация и идентификация е неотменимо условие за правилно развитие на моториката.

2.3.2. Описание на развитието на “Аз-а” и психично-половите етапи

“Аз-ът”

→ Глава 3, част
2.3

защитни
механизми

Развитието на “Аз-а” означава развитие на самостоятелното придобиване на опит, способностите и уменията на личността, които му помагат да разбере себе си и околната среда. От особено значение са идеите на личността, желанията, страховете, радостите и страданията.

За наблюдаващия “Аз-ът” се проявява в ежедневните действия и навици на човека. “Аз-ът” е отговорен за предаване на нуждите, страданията, страховете и т. н. на средата. С него човек извършва съзнателните и контролирани действия. “Аз-ът” предпазва човека от много сериозни психични травми чрез защитните механизми. Това означава, че той позволява човек да реагира на околната среда по начин, който му гарантира “психическо оцеляване”.

По същество има четири значими теми :

- а) “Аз”-функции – действия и дейности, които могат да се контролират;
 - б) сексуалност – зони на тялото, които предизвикват радост и удоволствие;
 - в) защитни механизми – какво се избягва активно и какво предизвиква досада, страх и нехаресване;
- които са на преден план.

ПСИХО-ПОЛОВИ
етапи

Ед психологическата терминология на Фройд психично-половите етапи описват особено онези части на тялото, които са в основата на възприятието и удоволствието. В своето разбиране за човешкото развитие като цяло Фройд споменава психично-половото развитие. Това означава, че човекът е своеобразно полово същество и че сексуалността е част от него от първия ден на живота му. В процеса на развитието Фройд различава ерогенни зони, които служат на човека като източник за удоволствие.

Според Фройд основните етапи на психично-половото развитие са:

- Орален етап - от раждането до 1 година;
- Анален етап - 2-а – 3-а година;
- Фалически етап, 4-а – 5-а година;
- Латентност - 6-а - 12-а година;
- Пубертет и юношество - 13-а – 18-а година.

2.3.3. Описание на когнитивното развитие

Когнитивното развитие описва развитието на интелигентността и мисленето. Интелигентността позволява на индивида да се справя с околната среда на интелектуално ниво. Колкото по-добре е развита интелигентността, толкова по-добре той се справя с околната среда.

НОСТ

По свой индивидуален начин всеки прави едни и същи стъпки към “мислещия човек”. Всяка нова стъпка е възможна само на основата на всички предишни стъпки. Различаваме следните четири главни нива:

- а) умения за сензорно-моторна интелигентност; от раждането до 2 години (приблизително);
- б) предоперативно мислене; от 2 до 6 години (приблизително);
- в) оперативно мислене; от 6 до 12 години (приблизително);
- г) формално мислене; от 12 години нататък.

Когнитивното развитие не протича напълно отделно от развитието на другите области. Условието са благоприятни, ако дадените области на развитие се подпомагат една друга. Важно условие за развитието на човека е собствената му дейност. Способността за адаптация играе фундаментална роля. С нейна помощ човекът може да балансира възприятието на околната среда с познанието за нея, съответстващо на нивото на развитие.

**способност за
адаптация**

[Майдер, А. (1989) / Фройд, З.]

3) Развитие по време на юношество

3.1. Растеж и развитие на моториката през юношеството

Пубертетът е последният период от узряването на човешкото тяло. Всички органи, които не са напълно зрели (мозък, гениталии), се развиват за нормално функциониране. Приключва растежът на височина и пропорциите на тялото се променят значително: главата съставлява само една осма от останалата част на тялото, крайниците нарастват пропорционално, ханшът на момичетата и раменете на момчетата се разширяват. Мускулатурата става много здрава и когато пубертетът приключи, юношата е в състояние напълно да контролира тялото си.

Промените започват с увеличаването на хормоните, което освен разв

вътрешните органи предизвиква и развитие на вторичните полови белези (окосмяване в гениталната област и развитие на гърдите при момичетата; окосмяване и брада и мутация на гласа при момчетата). Значителни промени се забелязват и по лицето. Носът окончателно се оформя и фините преди очертания отстъпват пред по-едрото и леко подпухнало лице, често белязано от акне.

**вторични
полови белези**

Половото съзряване е едва забележимо отвън, но е истинска революция, погледнато отвътре. При момичетата то започва с растежа на гърдите и окосмяването и, при първия етап, завършва с нарастването на матката и увеличаването на срамните устни. Кулминацията е първата менструация, която показва истинското начало на половото съзряване. Често са необходими години, докато цикълът се регулира и кървенето стане редовно.

При момчетата се наблюдава преди всичко външно нарастване на тестисите и пениса. Наред с ерекцията, известна още от най-ранно детство, има и еякулация, която в началото се появява естествено и най-вече през нощта. За известно време интересът на момчетата, заинтригувани от промените, се насочва върху пениса, който трябва "да се изпробва". Момчетата, както и момичетата често мастурбират, което е нещо обичайно за този период.

В тази възраст и при двата пола има силно потене, кожата се замърсява, дори когато за нея се полагат много грижи.

промяна в гласа

При момичетата пубертетът започва две години по-рано, отколкото при момчетата. Момичетата между 11 и 14 години обикновено са по-високи и с по-голямо тегло от момчетата. Между 11 и 12 години започва развитието на вторичните полови белези при двата пола. Между 13 и 14 години момчетата израстват много бързо, гласът им се променя и започва окосмяването. При момичетата през този период идва първата менструация и растежът им се забавя.

Между 16 и 19 години завършва физическото израстване. Често ръцете, краката и носът са последните части на тялото, които спират да се развиват. Наблюденията в продължение на много години показват, че ръстът се увеличава от поколение до поколение. С израстването на мъдреците се слага край на физическото съзряване. Но в днешно време не на всички хора изникват мъдречи. Съзряването на тялото и развитието на органите завършват приблизително по това време и съвсем скоро започва бавен, но стабилен процес на декомпозиране, чиито последици ще се видят по-късно. Това не означава, че тялото не се променя повече, обикновено има други фактори, например психологически, или болестни състояния, които водят до промени в него.

[Майдер, А. (1989)]

3.2. Развитие на "Аз-а" и психично-полови етапи през юношеството

пубертет

Понятието „пубертет“ обхваща целия период на развитие, който външно се проявява чрез трансформацията на тялото, „втората промяна на ръста“. Той продължава, докато завърши растежът и физическото узряване. Това става между 15 и 17 години.

Пубертетът започва с предпубертета, който се характеризира с разрушаването на досегашните структури и нагласи. Младият човек трябва да разбере, че е нужно да промени първоначалното си схващане за живота, което предизвиква голяма болка.

Периодът на истинския пубертет започва, когато започне голямото търсене на възможности и форми на съществуване и откриването на собствената личност. Търсенето е това, което има важно значение. След това личността се консолидира през следващия период, юношеството.

3.2.1 Предпубертет

Стабилното “тяло-Аз”, което се създава, докато е в латентно състояние чрез прилежност и упражнения, действително е заплашено поради началото на промените в тялото. Сутрин познатите движения изчезват, от огледалото гледа непознато лице. Поради растежа и промяната, познатите навици и действия вече не са приложими и осъществими.

Нарастването на гениталиите и вторичните полови белези променят представата за тялото. Необичайните реакции на тялото и чувствата учудват и дори плашат подрастващия.

С промяната на пропорциите и чертите, появата на пъпки и трансформацията често пъти красотата на тялото временно изчезва. Това много натъжава младия човек и застанал пред огледалото, той се опитва да си върне контрола над ситуацията.

Извършват се големи външни и вътрешни трансформации. Хормоналните промени, които се виждат отвън въздействат и на вътрешния свят на младежа. Чувствата, които са добре контролирани по време на латентния период, се активизират от “порив”. Освен добре познатите чувства като любов, омраза, ярост, които се засилват, идват и нови, например копнеж и самота; чувства, свързани със събуждащата се способност за размисъл.

трансформации

Светът от възможности и реалността, за които се е водила борба по време на латентния период, изведнъж отново стават несигурни и така нужната подкрепа се изгубва. В емоционално отношение младият човек все повече се разкъсва между реалния и абстрактния свят. Често той не знае къде е мястото му. Нрави, стойности, правила и поведение, които са се смятали за положителни, сега се преосмислят и поставят под съмнение. Вътрешната сигурност е под въпрос. Тя често се губи, поне временно. Граници, които досега са били валидни, губят смисъл и вече не осигуряват нужната подкрепа.

Последиците от тази голяма несигурност е регресия на “Аз-а” към м поведение, които по-рано са издържали проверката, като орално, анално, ђ или подобно на латентно поведение. От тези модели младият човек очаква сигурност или поне безопасност. Поведението му често се определя от заобикалящите като “детинско” и се отрича.

регресия

Разбирането от заобикалящата среда и преди всичко потвърждаването о: самата личност са от изключително значение за запазването на личността през този период.



Кризата е сравнима с напускането на симбиозата майка - бебе. Това е един от най-трудните периоди в човешкия живот. През тази първа фаза единствено регресията предлага подкрепа и сигурност. Това е отражение на предишни модели на поведение и добре познатите реакции на родители и заобикаляща среда. В същото време обаче всички сексуални усещания и представи, например Едиповата фаза, се активизират отново и реакциите на родителите вече не са реакции като към дете, а като към млад зрял човек, също и по отношение на неговата сексуалност.

чувство за непълноценност

Тези преживявания карат младия човек да търси възможности да се справи някак с критичната ситуация. Той развива цял набор от “опити”, които изпробва в действителността. Общественото признание и постиженията в училище, в хобитата и спорта могат да продължат да дават подкрепа. За съжаление, те също рядко са постоянни. Често се получава затваряне в тялото, което чрез своята чувствителност поне потвърждава своето съществуване. Тийнейджърът усеща себе си. Независимо от това тялото също може да породи чувство за непълноценност само чрез външността си.

3.2.2. Пубертет

Още веднъж вниманието на “Аз-а” се концентрира върху тялото. Прекараните през деня часове пред огледалото имат такъв ефект, че “Аз-ът” бавно свиква с постоянно променящата се форма. Новите възможности за оформяне на лицето и тялото чрез дрехи, прически и грим непрекъснато създават на тийнейджъра кратка идентичност, която често наподобява идоли от заобикалящата среда. Постоянната смяна на ролите и външността забавляват много тийнейджъри и постепенно им помагат да възвърнат самочувствието си.

сексуалност → Глава 6, част 3.5

Развитието на ерогенните зони и половите органи е чудесен начин за възприемане на собственото тяло. Повишената чувствителност, когато човек сам докосва себе си, както и когато обменя взаимно нежност, през първия етап често с хора от същия пол, помага на младите хора да почувстват себе си добре.

самоутвърждаване През този етап на развитие мастурбацията често е подходящ начин за зне. В същото време се доказва и функционирането на тялото. И все пак, и рядко, сексуалността е насочена към партньор, себеутвърждаването е на преден план.

депресия хаотичен вътрешен живот проличава от силата и разнообразието на развитите чувства на младия човек. В същото време чувствата са най-добрият съюзник на младежа в борбата му да стане зрял човек. Те помагат да се изведат психологическите условия, да се направят видими за самия себе си и за околните. Само при тези условия проблемите могат наистина да се решат. Ако младият човек не успее да контролира чувствата си, а остане да се ръководи от тях, и често се плаши от себе си, неговата реакция ще бъде депресия.

Освен това, което се случва в заобикалящата среда, мислите също отприщват такива силни чувства, които тревожат тийнейджъра. През този период за пръв път той се изправя пред възможността за смърт (също самоубийство), загубата на родители, края на света, болезнено осъзнава своите граници. Чувствата са много опасни, ако не могат да се класифицират. В този случай те могат да доведат до отчаяние и дори до самоубийство.

Втора възможна реакция е агресията, която в повечето случаи е неконтролирана, насочена е към хора, които се оказват в даден момент на дадено място. Предимството е, че тя води до реакция спрямо заобикалящата среда, и в същото време винаги е доказателство за съществуването на човека. Агресията обаче може да бъде насочена към собственото аз, което понякога може да доведе до нещастни случаи и дори активни опити за самоубийство.

Най-големият страх на младия човек е мисълта за загубата на идентичност, която е на път да се разгърне. Също мисълта за смъртта на родителите и дори собствената смърт навлиза в съзнанието и се появява истински страх от смъртта. Поради силата на чувствата контролът над тях често е труден и съществува опасност от загуба на ориентация, която се изразява в “страх от полудяване”.

утвърждаване

Възгледът за света на младия човек се променя силно от новите постижения в когнитивната област и от това, че той не може вече да разчита на схващанията си, и че рискува да загуби равновесие. Младежът се мъчи да се противопостави на тези страхове, като постоянно се опитва да оглежда действителността. В същото време той трябва непрекъснато отново да разчита на реакциите и на това, което идва от заобикалящата среда.

3.2.3. Юношество

Докато пубертетът е време на търсене на различни възможности юношеството изисква решения. Професионалната ориентация, дълготривънки връзки, и борбата за съществуване са често на преден план. Имайки предвид задачи, става ясно, че периодът на юношеството в нашето общество може да продължи доста след 17 – 20 години. Обаче задачата да се поеме животът в свои ръце, да се поеме отговорност, и да се прояви воля за компромис с действителността, остава.

ИДЕНТИЧНОСТ
→ Глава 3, част
3.4

С идентичността се връща и нужното самочувствие. Това помага човек да потърси и други неща освен самоутвърждаването си. Той отново се отваря към други хора и така се създават предпоставки за истинско партньорство. Истинската сексуалност се ориентира към партньорство и се изживява по подходящия начин.

САМОЧУВСТВИЕ

Образът, който юношата има за себе си е формиран чрез чувството на гордост, че се е справил с трудностите и мъките на пубертета. Несдържаният оптимизъм му позволява да е изпълнен със самочувствие. Той е ориентиран към бъдещите си планове и едва ли може да си представи кризи по-нататък. Тялото, връзките, особено мислите и плановите му дават сила.

[Майдер, А. (1989)]

3.3. Когнитивно развитие през юношеството

До този момент мисленето на детето е обвързано с реалността, така че то може да мисли само за съществуващи неща. Нивото на формалното мислене позволява на младежа да размишлява за абстрактни неща, идеологии, както и за понятия като смърт, свобода, празнота и т.н. Младите хора откриват възможността да се освободят от реалността, поне в мислите си. Но обратно на магическото мислене

на детето това става при напълно осъзнаване на възможността, а не като илюзия на действителността. Едва сега хипотетичното мислене става възможно. Една или повече мисли могат да се преследват до края, без да се проверява правилността им – например, математически формули или физически модели.

Ако младият човек има проблем, той вече може с помощта на формални операции да премине през многобройни варианти, за да го реши, и в края на краищата да приложи този, който смята за най-разумен. Но той може и напълно да се откаже от реализацията му и да бъде доволен от възможността да направи това.

творчество

Възможността за размисъл върху собствените мисли и свързаната с това отдалеченост на реалния свят открива вратата към философията, удоволствието от мисленето. Идеалите и идеологиите се създават на спокойствие или в интимен приятелски кръг. Повечето мисли изчезват отново в безкрайността, но всички те изразяват удоволствието от мисленето, от творчеството.

връзки

Възможността да се мисли за себе си, да се размишлява за собствените действия, способности и грешки, възпитава у младия човек чувство за отговорност; заедно с него идва и изграждането на сигурни връзки и поддържането им. Младият човек поема живота си в свои ръце. Той може да приложи своя система от норми и стойности също и спрямо себе си.

При ученика натрупването на знания и съхраняването на информация е напълно нормален начин на учене. Но тази форма на научаване не може повече да привлича младия човек, който има формално мислене. Той се учи, като се опитва да разбере нещо, като се движи от наученото към нови неща чрез логически комбинации. Обаче отново има грешки, конкретни операции пречат на мисленето.

Способността да се “мисли за възможности” позволява на младия човек да прави дългосрочни планове. Може да се преследва далечна професионална или лична цел. Могат да се предвиждат трудности и които да се вземат под внимание в последващо планиране. Едва сега младият човек всъщност може да поеме отговорност за действията си и за живота си. Често обаче, освен когнитивните условия, също и други фактори (емоционални и социални) играят важна роля и така съществуващите способности остават частично забелязани.

[Майдер, А. (1989)]

4) Развитие през ранна зряла възраст

Доскоро се приемаше, че психическото развитие на човека завършва в края на пубертета. Днес се смята за доказано, че човешката личност се променя до смъртта. Формата и структурите обаче са толкова сложни, че с изключение на физическите промени едва ли могат да се различат някакви други линии на развитие.

Физическото, психическото, когнитивното и социалното развитие на човека не спира с достигането на зряла възраст, то продължава до смъртта.



Съществуват три различни жизнени области, при които промените и развитието са най-видими:

- а) Индивидуалната област, която се оформя от възприятието, чувствата и мислите на човека;
- б) Областта на връзките, където промените стават видими чрез променящите се форми на връзките и отношенията;
- в) Професионалната и социална област, която съставлява важна част от ежедневието.

**индивидуална
област**

**област на
отношенията**

**професионална и
социална област**

След края на бурния пубертет идва период на консолидация. Поемането на отговорност в избраната социална среда и професионалното положение дават голяма сигурност. Търсят се норми и ценности и се враждат в поведението също толкова, колкото индивидът се стреми да се интегрира в живота с всичките си възможности и способности. От гледна точка на физиката всичко се подкрепя от едно здраво тяло, което почти никога не отказва, дори и при голямо напрежение. През този период сексуалността играе голяма роля. Придобиването на опит и признание отвън е много важно.

На ниво действие силната ориентация навън води до насочването на целите в живота към завладяване на средата. Социалният и материалният успех, престижът и добрата външност определят ежедневието. Собствената личност и съответните модели на поведение почти не представляват интерес. Също така често, без колебание, младежът поема голяма отговорност (за семейство, кариера), които скоро се превръщат в бreme и могат да доведат до тежки кризи, като напускане на работа или прекъсване на връзка.

Често поради липса на време или интерес човек малко контактува с вътрешния си свят. Отново това може да доведе до безотговорно поведение или да регресира в детински маниери. Но големите изисквания също могат да доведат до липса на интерес към живота и до влошаване на неговото качество. Също така често собствените деца карат младите хора, особено жените, да се занимават много със собственото си детство. Това означава сериозна конфронтация със собствената личност. Често също през този период от живота младите хора се срещат със смъртта за първи път, когато почине дядо или баба.

[Майдер, А. (1989)]

5) Заключение

Периодът на юношеството и ранната зряла възраст е един от най-важните етапи в човешкия живот. Младият човек преминава през редица физически, емоционални и социални промени. Необходимо е професионалистите да разбират тези взаимносвързани промени в различните области на развитие, тъй като за младите хора периодът между детството и зрялата възраст е много труден.

Основно изискване към специалистите, които работят с младите хора и ги придружават, е да познават и разбират какво означава за тях юношеството като етап на развитие.

Тази глава представлява общо въведение в развитието на човека. Вниманието е насочено върху юношеството и ранната зряла възраст, с поглед върху трите области на развитие - растеж и развитие на моториката, развитие на "Аз-а" и психо-сексуалните етапи, когнитивно развитие.

В следващите глави се разглежда четвъртата област на развитие, социално и емоционално развитие. Това е направено в контекста на процеса на социализация, на отдаване на особено внимание на социалната среда на младежа, на връзката с неговия ментор или доверено лице.

Проверка на наученото

1. Кои са трите фактора на развитие?
2. С какво се характеризира всеки един от осемте етапи на развитие?
3. Какви промени се извършват с телата на момичетата и момчетата през юношеството?
4. От какво най-много се нуждае младата личност по време на пубертета от заобикалящата среда?
5. Какви когнитивни възможности има юношата, които детето още няма?
6. Кои три области на живота определят развитието през ранната зряла възраст?

Библиография:

- Андерес, Р. (1995): Nationales Rumänisches Ausbildungsprogramm für Pflegerinnen – Caritas Schweiz Luzern
Ериксон, Е.Х. (1959): Identity and the Life Cycle – Ню Йорк
Ериксон, Е.Х. (1950): Childhood and Society – Ню Йорк
Майдер, А. (1989): Entwicklungspsychologie – Цюрих
Фройд, З. (1980): Vorlesungen zur Einführung in die Psychoanalyse – Франкфурт
Фройд, З. (1979): Abriss der Psychoanalyse – Франкфурт

Приложение 1: Преглед на развитието от детство до зряла възраст

Етап на развитие	Приблизителна възраст	Кръг на доверените лица	Психо-социална криза	Психо-социални

Бebешка възраст	0-1 година	Майка	Първично доверие срещу първично недоверие	Да ти дадат – да дадеш
Ранно детство	2-3 години	Родители	Автономия срещу срам и съмнения	Да задържиш – да пуснеш
Възраст за игри	4-5 години	Семейство, детска градина	Инициатива срещу чувство за вина	Да направиш (да вървиш напред) – да направиш сякаш (да играеш)
Училищна възраст	6-12 години	Учител/и, училище, жизнено пространство	Прилежност срещу малоценност	Да направиш нещо “правилно”, да направиш нещо с другите
Юношество	13-18 години	Идоли, лидери, модели, групи връстници	Идентичност, отказ срещу дифузия на идентичността	Кой съм аз! Кой не съм; “Аз-ът” в общността
Ранна зряла възраст	19-25 години	Партньор, приятели	Интимност, солидарност срещу изолация	Да загубиш и намериш себе си в другия
Средна възраст	26-... години	Работна среда, семейство, социално обкръжение	Възпроизводство срещу стагнация	Да създадеш, да осигуриш
Късна зряла възраст	...-... години	Роднини, общество, човечество	Интегритет срещу отчаяние	Да бъдеш това, което си станал; да знаеш, че един ден няма да те има

[Ериксон, Е.Х.]

Глава 2

Процес на социализация

Рене Андерес

Съдържание

1) Въведение	41
2) Развитие на човека	41
3) Развитие по време на юношество	42
4) Развитие през ранна зряла възраст	46
5) Заключение	47
Проверка на наученото	48
Библиография	48

„Някак от само себе си буйният някога младеж влиза в социалната система, против която се е борил, като става семеен, и придобива стабилна професия. Предшестващият етап на напрежение психологията на развитието определя като етап на пубертета и юношеството, който се характеризира със съзряване и опозиция. Доказва се, че зрелите хора са прави, потвърждава се тяхната система на ред. Етапът на напрежение през пубертета и юношеството обаче не се разглежда само от психологията на развитието. Той е общо предизвикателство, за да се докаже, че съществуващият ред е легитимен и разумен.”

(Моленхауер: образование и еманципация)

1) Въведение

В предишната глава беше разгледано физическото, моторното, психологическото и когнитивното развитие. Тази глава акцентира върху по-нататъшното развитие, а то е социалното и емоционалното развитие.

Процесът на социализация, който продължава през целия живот, бележи връх през юношеството и ранната зряла възраст. За относително кратък период трябва да се вземат много важни решения относно личния и социалния живот, които определят по-нататък житейския път. Огромни промени стават в социалния живот – събиране с връстници от същия пол, по-късно общуване с представители на противоположния пол, първите интимни връзки, партньорства и най-накрая, създаване на дълготрайна връзка или встъпване в брак.

Тази глава започва с обяснение на концепцията на „социално и емоционално развитие“. Следва обяснение на понятието “социализация” в развитие през юношеството. Разглежда се и особено важната роля на социалните агенти, или доверените лица (менторите), през този период. Накрая е представена характеристика на развитието през ранната зряла възраст.

2) Развитие на човека

Развитието на човека от раждането до смъртта се извършва представени като “етапи на развитието”, които могат да се разделат свързани “области на развитие”. Развитието е свързан процес, който определя от три “фактора на развитието”.

развитието на човека
→ Глава 1, част 2

Развитието на човека е процес, който продължава цял живот и се състои от няколко етапа. Тези етапи са изградени така, че започването на всеки етап е в зависимост от предишния.



2.1. Описание на социалното и емоционалното развитие

Както никое друго живо същество, човекът се ражда безпомощен в социална обвивка, от която зависи изцяло през първата година на живота си. Необходима е цяла година, докато започне да развива типичните човешки характеристики на изправена походка, език и въображение.

И все пак, точно през тази първа година, стават решаващи събития, без които истинското “човешко същество” би било немислимо. Започват важни стъпки, особено в социалното развитие. Освен от естественото задоволяване на основните нужди като храна и сигурност човешкото същество се нуждае и от емоционални грижи, връзки, окуражаване и преди всичко от любов и топлина. Без задоволяването на тези допълнителни нужди то неминуемо умира.

Социалното и емоционалното развитие се характеризира с формирането на връзката между индивида и социалната среда. Тук представляват интерес два аспекта:

а) какво е отношението на детето или младия човек към менторите и как установява контакт с тях?

б) как менторите възприемат контакта с младия човек и на какво обръщат внимание при установяването на връзка?

[Майдер, А. (1989)]

2.2. Описание на социалните агенти

ментор

→ Глава 5, част 3

Детето се ражда в “мрежа от отношения”, които от първия момент на живота му влияят изключително силно върху начина, по който той протича. Във всеки етап на развитието доминират един или повече ментори. Тези така наречени “социални агенти” влияят на развитието на детето, на младия и на зрелия човек по-късно. От друга страна, средата също очаква от младия човек да изрази нуждите и чувствата си и да установи контакт с нея. Само по този начин може да се установи взаимодействие между индивид и среда с цел взаимно развитие.

[Майдер, А. (1989)]

3) Развитие през юношеството

3.1. Процесът на социализация

процес на социализация социализация започва с раждането и завършва със смъртта. Той еството и индивида. Целта на социализацията е да подготви индивид в обществото, когато индивидът трябва да “функционира” като самостоятелен индивид в обществото.



Социализацията е процес на въздействие на обществото върху индивида, който продължава през целия му живот. Предават се ролите, нормите и ценностите на определена социална група. Целта на социализацията е интегриране на индивида в обществото.

[Андерес, Р. (1995)]

3.2. Фактори на социализация

Факторите на социализацията са част от процеса на социализация. Могат да се идентифицират следните фактори:

Емоционални грижи – топлина и закрила

Осигуряването на емоционални грижи е предимно задача на родителите, на майката, особено през първите седмици и месеци. Например - майката прегръща бебето или родителите говорят на детето.

Материална подкрепа – хранене, обличане, грижи за тялото и хигиена

Материалната подкрепа и ролята на родителите са изключително важни.

Изграждане на практически житейски умения и поддържане на придобитите умения и способности

Родителите започват да дават на детето практически инструкции още от най-ранна възраст. То обикновено започва да имитира, а по-късно уменията се обясняват, показват и тренират.

Сигурност и ориентация по отношение на времето

Ежедневието трябва да преминава организирано. Храненето, лягането за сън, ходенето на училище трябва да стават по едно и също време на деня.

Обучение в самостоятелност

Детето се научава да се храни, да ходи до тоалетната, да се облича самостоятелно и т. н.

Морални стойности и социални норми

Детето научава какво е “добро и зло”, какво е “правилно и погрешно”.

Традиции и обичаи

Празници като семейни събирания, кръщенета, сватби и погребения, Великден, Коледа трябва да се отбелязват.

Идентификация със собствената култура

Значението на майчиния език, народната музика или народните танци са важни за културната идентификация.

[Андерес, Р. (1995)]

3.3. Социално и емоционално развитие през юношеството

Намирането на собствената идентичност предполага идентификация с родителите, възпитателите или учителите вече не е достатъчна. Търсят се нови възможности за идентификация. В нашето изключително сложно общество не е лесно за младия човек да открие собствената си идентичност. Точното намиране на собствената идентичност не означава да се подчиняваш, а да асимилираш действителността, както и да отстояваш собствените си права и способността да се утвърждаваш. В психо-физическата област този етап на развитие се характеризира с огромна виталност, емоционалност и сексуалност.

идентификация
→ Глава 3, част 3.4

Ако тази идентичност не може да се открие и затвърди, резултатът е дифузия на идентичността и неправилно и неподходящо поведение. Дифузията на идентичността се изразява чрез несигурност.

В етапа на загубването на “Аз-а”, по време на предпубертета, младият човек трябва да разчита на семейството си, на връстниците си, на обществото и околната среда като стабилизиращи, но и като реагиращи на външния свят фактори. Той предлага на младия човек “област на търкания”, за да му позволи да почувства себе си. В същото време му поставя и граници, в които трябва да експериментира, което често е рисковано. Освен това предлага на младия човек контрол и му служи като огледало. Младият човек трябва да реши коя роля да приеме и коя да откаже.

амбивалентност

През този период връзката с родителите се характеризира с амбивалентност. По-силни или по-слаби опити за раздяла (вербални протести, нарушаване на правилата, оттегляне от семейни събития, различни дрехи, език) се редуват с напълно симбиотични желаниа за единство. Очакванията към родителите са огромни. Те трябва да разбират всичко, да реагират винаги правилно, да изпълняват всички желаниа и въпреки това да дават абсолютна свобода и да приемат децата насериозно и зряло. Често от родителите се изисква едновременно да дават свобода и да ограничават, да бъдат отворени за нови норми и ценности и в същото време да не пренебрегват принципите си. С една дума, трябва да се съобразяват по всяко време с идеите, които младият човек зачита.

надценяване

Често се създава впечатлението, че младият човек търси конфликт с родителите си, за да има причина да им обърне гръб и да използва конфликта като трамплин към света. В този случай младите хора надценяват възможностите си и често принуждават родителите си да реагират по начин, който е непопулярен, но необходим.

Връзката между родителите и младите хора се характеризира с добри намерения, които често биват разбирани погрешно. Родителите също трябва да се научат да възлагат отговорност, да дават повече свобода на децата, без да губят връзката с реалността и задачата си на възпитатели. Признаци за емоционално претоварване на родителите са неправилните реакции и често след това понижено самочувствие. Това отново прави невъзможно младият човек да намери разбирането и сигурността, от които има такава нужда.

Частично оправданите обвинения, критика и обиди, от една страна, и намаляващата виталност, от друга, имат висока цена и понякога докарват родителите почти до отчаяние. Често майката през този период разбира, че бавно губи една от основните цели в живота си. Всъщност родителите винаги възлагат големи надежди и желаниа на децата си. Когато децата развият собствената си идентичност, плановете и идеите си за живота, които в тази възраст често се определят от връстниците, надеждите на родителите се разколебават и често резултатът е огромно напрежение в семейството.

Особено важно за родителите е да се справят с всякакви конфликти и да знаят, че с отношението си допринасят за развитието на младия човек. Това отношение обаче води до успех само ако има добра основа за самочувствие и при двамата родители, както и стабилна връзка, която дава взаимно разбиране.

[Майдер, А. (1989)]

3.4. Социални агенти

Търсенето на утвърждаване, норми, правила, ценности и отношения е много силно в групата на връстниците. Там взаимното утвърждаване е основен въпрос. По време на предпубертета и през първия период на пубертета отношенията с връстниците от същия пол са много важни. И малкото отклонение от външността и развитието на другия пол е достатъчно да накара младия човек да се възприеме като “нещо неправилно”. Също така много различни са интересите на момичета и момчетата.

група на връстници
→ Глава 15, част 4

Толерантността вътре в групата е много голяма. Принадлежността обикновено се подсилва от ритуали, “униформи” и общи начинания. Но отделянето от другите, което може да доведе до враждебност, също много сплотява групата. Някой, който не принадлежи към групата, независимо от възрастта или пола си бива жестоко отхвърлен и често се смята за заплаха. Понякога дори се търси и активна конфронтация.

Постепенно момичетата и момчетата - приятели се включват в групата и възникват нови смесени групи от двата пола. Общите начинания и действия се редуват с периоди, когато само двама от групата са заедно. Отношенията между различните групи отново видимо се успокояват.

През цялото време младежите намират много сили и надежда в групата на връстниците. Това е фундаментална подкрепа по пътя към зрелостта. Групата на връстниците балансира силната амбивалентност между разумната зрялост и почти инфантното поведение, което толкова ярко характеризира тийнейджърите.

Определени представители на обществото, а също и аутсайдери, получават признание в очите на младите. Те се идеализират и мистифицират като “ярки примери”, понякога от цели поколения.

През юношеството кръгът на социалните агенти включва идоли, модели и групата на връстниците.



[Майдер, А. (1989)]

4) Развитие през ранната зряла възраст

Поведението на обвързаност в ранната зряла възраст се характеризира главно със следните четири фактора:

- . Връзка с родителите;
- . Избор на партньор;
- . Родителство;
- . Кръг от приятели.

4.1. Връзка с родителите

връзка с родителите

През този период връзката между децата и родителите се характеризира със слабо разбирателство. Често начинът на живот на различните поколения взаимно не се приема, поне докато отново не се установи контакт помежду им. Материалната и идеологическата независимост от родителите е много важна за развитието на чувство за отговорност и автономия.

[Майдер, А. (1989)]

4.2. Избор на партньор

динамика на връзката

Сходът от времето на “безкритичната влюбеност” към ежедневието, в което често взаимно да се търпят недостатъци, слабости, да се разбиват погрешни схващания, да се губят проекциите и да се решават конфликти, се оказва труден период в динамиката на всяка връзка. Адаптирането, зачитането и толерантността могат да изискват много енергия и време особено след период на самостоятелност. Представата за идеалната ситуация, партньорството за цял живот, съществува и днес сред младите хора. Това вероятно е предварително условие и за развитието на връзка, основана на взаимно доверие.

[Майдер, А. (1989)]

4.3. Родителство

раждане на децата Рането на децата, поне за повечето жени, е период от ранната зряла възраст. Причините за желанието да се раждат деца са толкова много и различни, колкото са и хората на земята. Само едно нещо е безспорно: децата осигуряват продължаването на човешкия род. Със своята безпомощност те принуждават родителите да влизат във връзка с тях. След като веднъж децата вече са факт, те изпълват средата с живот и е много трудно да се отделим от тях. Радост, почуда, гордост и любов, но също болка, умора, гняв и страх са част от връзката с детето. Децата имат много важно значение за човешките отношения.

Раждането на първото дете внася нова динамика в партньорството. Ранното раждане означава спонтанната свобода на движение и относителната свобода от **вечният триъгълник**

задължения в отношенията на една двойка се замества от “вечния триъгълник” с взискателното дете на върха. Индивидуалната свобода значително намалява

(излизания, професия, почивка и посещения). Основен нов елемент в ежедневието на майката е отговорността за човешкия живот.

Променените роли, които трябва да се изпълняват от двамата родители, се преживяват драматично. За пръв път през живота си и двамата поемат роли, които никога вече не могат да отменят: те стават родители. Често ролята да си партньор едва забележимо се сменя с ролята на родител и връзката между родителите силно се променя. В същото време често се случва и връщане назад към родителския дом. Сега родителите, баба и дядо отново могат да общуват по-добре по отношение на общата си роля на родители. Собствените родители биват разбирани по-добре или поведението им поне донякъде бива разбрано.

[Майдер, А. (1989)]

4.4. Кръг от приятели

Поради различни нужди на родителите връзките с външния свят първоначално са много широки. Различни неща се изживяват с различни г

Широкият някога и преди всичко взаимен приятелски кръг се свива до няк човека. Все повече се оказва, че едни семейства посещават други семейства, защото хората без деца често имат интереси, определени от възрастта им, в които няма място за деца.

намален кръг от приятели

В ранната зряла възраст кръгът от социални агенти включва партньора и приятелите.



5) Заключение

Социализацията се определя като процес на интеграция на индивида в обществото, който продължава цял живот. Разбира се, социализацията започва от ранна детска възраст в семейството и в училището, и продължава и по-късно в живота, в професионалната област или в по-широка социална среда. Както беше посочено, важните етапи в този процес стават през юношеството и ранната зряла възраст.

Наред с промените в тялото, психичните и когнитивните промени и развитието на другите области този период на живота има дълготрайни последици и е драматичен. Той може да е труден и объркващ за индивида, но му дава възможност да поеме живота в собствените си ръце.

Социалното и емоционалното развитие е последната от четирите области на развитие, представени в ръководството. Отново припомняме на читателя да не възприема областите на развитие изолирано, а като неразделно цяло.

В това ръководство постоянно се напомня на специалистите, работещи с младите хора, че не трябва да търсят дефицитите, които един млад човек може да има в определени области на развитие, а като показват уважение към цялостната личност, да търсят ресурсите и силните му страни.

Проверка на наученото

1. Какво описва социалното и емоционалното развитие?
2. Какво представлява “процесът на социализация”?
3. Какви фактори определят процеса на социализация?
4. Кои са основните характеристики на социалното и емоционалното развитие през юношеството?
5. Каква е ролята на групата връстници през юношеството?
6. С кои четири фактора се характеризира социалното развитие през ранната зряла възраст?

Библиография:

- Андерес, Р. (1995): Nationales Rumänisches Ausbildungsprogramm für Pflegerinnen – Caritas Schweiz Luzern
- Ериксон, Е.Х. (1959): Identity and Life Cycle – Ню Йорк
- Ериксон, Е.Х. (1950): Childhood and Society – Ню Йорк
- Майдер, А. (1989): Entwicklungspsychologie - Цюрих

Раздел II

„Умения и задачи за развитие на младите хора”

След изучаване на „основни познания, свързани с развитието на младежа”, тези познания ще ни подкрепят в създаването на нужните умения и задачи за развитие на младежите. В рамките на проект CLIP бяха реализирани различни видове дейности с младежите и бяха идентифицирани следните ключови области за развитие:

- . Личност, биография, идентичност и ресурси;
- . Социални и комуникативни умения;
- . Социална мрежа и местна система за подкрепа;
- . Практически умения за живот;
- . Професия и работа;
- . Гражданство, права и задължения.

Има най-различни умения и задачи, свързани с тези области на развитие. В главите в този раздел областите на развитие с уменията и задачите им са представени и подкрепени от семинари, които са директно свързани към темите и съдържанието. Представеният материал трябва да овласти хората, работещи с младежи да им помогнат да открият, придобият и усъвършенстват уменията, за постигане на тези задачи за развитие.



	идентичност”	51
Глава 4	„Как да помогнем на младежите да придобият социални умения”	77
Глава 5	„Как да помогнем на младежите да изградят своята социална мрежа”	87
Глава 6	„Как да помогнем на младежите да придобият практически умения за живот”	97
Глава 7	„Признаване и развитие на силните страни и ресурсите”	117
Глава 8	„Как да помогнем на младите хора да си изберат професия и да си намерят работа”	133
Глава 9	„Запознаване с правата и задълженията като български гражданин”	175

Глава 3

Рефлексия върху собствената биография,

ИСТОРИЯ И ИДЕНТИЧНОСТ

Със семинарни занятия

Даниела Дерменджиева
Ирмела Вийман (част 4)
Биргит Латшар (Приложение 2)

Съдържание

1) Въведение	53
2) Понятието „биография”	53
3) Формиране на идентичност при младежите	56
4) Ръководене на работа по изграждане на лична биография при деца и младежи – практически подход	60
5) Заключение	66
Проверка на наученото	67
Библиография	67
Приложение 1 „Теми за биографична работа”	68
Приложение 2 „Изграждане на биография с помощта на Книга за живота”	69
Приложение 3 „Профил”	74
Приложение 4 „Моят вътрешен дом”	75
Приложение 5 „Къщата на моя живот”	76

**“Ако не уважаваш миналото си, бъдещето ти ще е празно.
Човек, който е унищожил корените си, не може да се развива.”**

(Фрийденсрайх Хундертвасер)

1) Въведение

“Откъде съм дошъл?”, “Защо родителите ми са ме изоставили?”, “Защо живея в дом?”, “Моя ли е вината, че са ме оставили в дом?”, “Колко дълго ще трябва да

стоя там?”- В рамките на проект CLIP бе проведен цялостен скрининг на всички деца от четирите пилотни институции, който показва, че повечето от децата са напълно психически и емоционално откъснати от биологичните им семейства. Със сигурност периодът на раздяла е бил дълъг, а и голямото разстояние между местонахождението на дома и родното място на детето са оказали влияние, но нещо, което липсваше в повечето случаи беше фокусирана работа върху миналото и личната история на младежите. Семинарите, проведени в рамките на проект CLIP са само едно начало от дългия и задълбочения процес в тази насока.

Биографичната работа и опознаването на собствената си история не са само важни за само-рефлексия, но и за създаване на собствена идентичност и самоличност. Но как може да се постигне това? Работата по изграждане на личната биография помага да се изяснят тези въпроси и води до укрепване на самочувствието на децата и младежите.

В част първа се разглежда понятието “биография” и “автобиография”. В част втора се разглежда по-задълбочено понятието “идентичност” и се изследва ролята на родителите, техните “заместници” и професионалистите при формирането на личността на младия човек. В третата част на тази глава се обяснява как могат да бъдат подпомогнати децата и младежите при изграждането на лична биография.

2) Понятието „биография”

2.1. Биография и автобиография

Думата “биография” е от гръцки произход и означава “живот” (bio) и “описание” (graph), т.е. животоописание. По принцип понятието има три значения.

биография

- 1) Като литературно-исторически жанр. Например биография на Наполеон, на Ван Гог и т. н. Разглеждана в тази светлина, биографията има три основни функции:
 - Възпроизвежда събития от живота на своя герой (историческа фигура);
 - Предоставя материал за личността му, който служи за нравствено и гражданско възпитание;
 - Определя мястото и значението на своя герой в историята (местна, регионална, национална и световна) и културата (литературата, философията, науката и т. н.)Идеята на този тип биография е да обхване всички аспекти и обстоятелства около живота на историческата фигура.
- 2) Като официален документ под формата на “сухо” описание на собствената професионална кариера, който е необходим при кандидатстване за работа и се съхранява заедно с личното досие на служителя.
- 3) Като история за живота или жизнения път на човека. Тук се разглежда ролята на житейския опит при формирането на личността.

Автобиографията е описание на собствения живот. Тя има за цел следното:

- Да представи историята на нечий живот или хроника за събитията, които са се случили в него.
- Изповед – човек споделя своя жизнен опит.

- Самоанализ на събитията, които съпътстват живота на човека.
Съществена характеристика на автобиографията е нейното написване.



Във връзка с настоящата тема е важно да разглеждаме автобиографията като самоанализ.

2.2. Самоанализът като път към развитието на личността

самоанализ е изграждането на биографията означава най-вече анализ на жизнения път. В рамките на този анализ се открояват онези събития от живота, които са оказали пряко въздействие върху развитието на личността. Самоанализът като форма на автобиографията представлява всъщност връщане към миналото. Задачата на тази ретроспекция е да накара всеки човек да разграничи тези съществени събития от живота си, дали отражение върху формирането на личността му.

личността

“представата за Аз-а”

личността, центърът на нашия вътрешен свят е зает от “представата за своята личност”. Представата за своята личност се формира и доразширява от:

- от всички контакти на индивида с другите хора;

- Последниците от тези контакти;
- Обективните обстоятелства, които предопределят краткосрочните и дългосрочните ни цели.

Работата по формирането на личната биография обхваща следните аспекти:

- Индивидуални аспекти – темперамент, характер, интелектуално развитие;
- Социокултурни аспекти - родители, братя, сестри, други значими хора извън кръга на семейството;
- Житейски опит – начин, по който възприемаме и общуваме с останалите хора.

житейски път

лична история

→ Семинарно занятие 3.1

→ Семинарно занятие 3.2

Вместо да използваме термините “биография” и “лична история”, използваме изразите “житейски път” или “лична история”. Погледът към миналото от гледна точка на последователността от събития поставя в центъра на вниманието по-съкровената част от живота на човека.

план за живота

Личната история се възприема не само като поредица от факти и събития, но и като “лице” на интелектуалните, социалните и емоционалните преживявания. В нейния обсег попадат самооценката и самопознанието и тя е важен елемент за идентификацията на потребностите, мотивите и целите на действие, т. е. личният план за живота.



Самоанализът на личния житейски път или личната история е задължително средство за развитието на личността.

Такав самоанализ не се прави всеки ден. Връщането към преживени минали събития става:

- В моменти, когато трябва да се вземат важни решения;
- В моменти на обрат в живота;

- При екстремни ситуации;
- В контекста на подпомагане на деца и младежи от социални домове при изграждането на личната им биография.

На психично равнище съществената информация от биографичните събития се интернализира в системата от потребности и интереси, ценности и норми. Важно доказателство за последователността/адекватността или противоречивостта/неадекватността на тази система е именно личният опит. С други думи, когато на човек му е трудно да реши дали да постъпи по определен начин, той си припомня подобно събитие от личната си история, което ще му помогне да направи правилния избор: “В миналото съм постъпвал така в подобна ситуация и съм бил винаги прав.”

Естествено, биографията е само един от елементите на “представата за Аз-а”. Всъщност нейното осъзнаване определя поведението на личността. Чрез самоанализа на житейския си път или личната си история:

- Човек формира и затвърждава своите когнитивни убеждения, морални норми и ценности, потребности, интереси и подбуди, влеченията и самосъзнанието си;
- Развива механизми за обективна самооценка и самопознание чрез анализ на чувствата, емоциите и доказания житейски опит.

Тук се налага да се наблегне на характеристиката на биографията. Биографията не е хаотично отражение или съвкупност от цитати, а организирано познание, в структурата на което влизат:

- Когнитивният компонент на съзнанието, т.е. когнитивната дейност на индивида;
- Сферата на потребностите и мотивацията, т.е. личните дела и постъпки;
- Сферата на оценката и емоциите, която намира израз в търсенето на личен смисъл във вече преживяното.

Професионалистите трябва да са изследвали собствената си биография, преди да започнат да работят с младежите в тази насока.

2.3. Изграждане на биография

Всеки ден покрай нас се случват най-различни събития. Не всички от тях обаче са толкова важни, че да бъдат определени като елементи на личната ни история. Разграничаваме няколко групи факти, които обуславят включването на определени епизоди от живота в автобиографията. Тези групи могат да бъдат субективни (вътрешни) или обективни (външни).

- Индивидуалните предпочитания, емоции, увлечения и желания;
- Събитията, които водят до дълбоко прозрение, като например първата любов или загубата на скъп човек;
- Съзнателното посвещаване на някаква идея или увлечение (изкуство, хоби, колекционерство и т. н.);
- Изискванията, наложени от обществото: обществото насърчава към образование, създаване на семейство, развитие на кариера, участие в граждански инициативи и заемане на гражданска позиция; събитията от подобно

естество създават позитивен “образ на Аз-а” и това определя тяхното “достойно място” в личната история;

- Историческа оценка на социалната среда: етнически, религиозни и социални общности, към които принадлежи човек;
- Културните традиции и норми: отношенията между родители и деца, противоречия в ролите на половете, масовата култура и т. н., въобще всичко, което влияе върху представите за живота.

концепция на Аз-а

→ Глава 1, част 2

Процеса на формиране на “представата за Аз-а” на базата на жизнения избор избира само онези факти, които отговарят на позитивния “образ на Аз-а” наречената “матрица” на биографичната история. Освен това човек морал, който е съвестен и склонен към самокритичност, не може да пренебрегне тези факти, които не отговарят на позитивната му идентичност. Те попадат в категорията “проба-грешка” и съставляват списъка от слабости и недостатъци в “образа на Аз-а”. При хора със закърняла способност за самокритичност тези епизоди биват изтласкани в периферията на личната им история.



Всеки човек гради сам собствената си биография.

В заключение - важно е да се запомни, че личността се развива през годините под въздействието на преживените събития и - обратно - сама оказва влияние върху тях. Новите промени в нея се отразяват върху съзнаването на житейския път и личната история



Развитието на личността и преживените от нея събития си влияят взаимно, като по този начин допринасят за изграждането на личната биография.

3) Формиране на идентичност при младежите

3.1. Какво представлява “идентичността”?

Идентичност – рано време идентичността се формира под влияние на най-различни фактори – националност, етническа принадлежност, обществена класа, общност, пол, сексуалност – които могат да влязат в противоречие помежду си при формиране на състоянията на идентичността, и това да доведе до формиране на противоречащи си разпокъсани идентичности. Идентичността може да бъде представена като взаимодействие между мястото, което заема субектът, и социокултурната ситуация. Тя ни дава представа кои сме ние и каква е връзката ни с другите и със заобикалящия ни свят. Често идентичността се определя най-ясно чрез различното, т.е. чрез това, което не е.



Идентичността ни дава представа за мястото ни в света и представлява връзката между нас и обществото, в което живеем.

Всеки човек независимо от своя етнос, култура, религия, социален статус се появява на света заченат от един мъж и една жена, които са неговите биологични майка и баща. Детето е “продукт” на връзката между един мъж и една жена, родено е от една двойка, то е плод на една история. Тази история е в основата на

изграждането на идентичност, тя отваря пространство за въпросите: “Кой съм аз?”, “Кои са моите родители?”, “Как съм се появил?”, “Къде отивам?”. Отговорите на тези фундаментални въпроси формират чувството за принадлежност към човешкия род и към едно отделно семейство, чувството за собствена ценност, за отговорност в отношенията към другите и към себе си.

3.2. Ролята на родителите и на техните “заместници”

Бащата и майката са не само реални хора, имащи свой собствен жизнен път, но и изпълняват определени функции в живота на детето:

- Функцията на майката е свързана с осигуряване на сигурна жизнена среда;
- Бащината функция е свързана с въвеждане на раздялата между детето и майката, на забраната и закона;
- Родителските функции са свързани с успешната социализация на детето.

Казано накратко, всички задачи, свързани с формирането на идентичност, на чувство за принадлежност у детето, с неговата социализация и осигуряването на история, се изпълняват обикновено от родителите, в повечето случаи несъзнателно и донякъде намират отражение в тях.

Младежите, които са отгледани в извън семейна среда и не познават въобще или малко познават своите родители, се структурират благодарение на бащината и майчината функция, изпълнявани от “заместниците” на техните родители или от възпитателите в институцията, а не от реални родители.

2.3. Името на човека

От всички звукове на езика, от всички думи, които детето чува, едно от първостепенно значение: това е неговото име. Оцето и майката са първите, които решават как да нарече детето. Името – свързано с тялото и с присъствието на другия – допринася по решаващ начин за структурирането на образите на тялото, включително и на най-архаичните образи. Името е звукът, придружаващ сетивността на детето, първо в отношенията му с родителите, после и с другите, от раждането до смъртта му. Дори и в дълбок сън човек може да бъде събуден при произнасяне на неговото име. Името поддържа живота му, защото то го съпътства от раждането му и бележи връзката с майка му.

име
→ Семинарно
занятия 3.3

Всичко това обяснява, защо името на детето не бива да бъде променяно. Често обаче при осиновяване или при преместване от един социален дом в друг се сменя името на детето. Това създава сериозен риск детето да загуби своята архаична идентичност, която неговото малко име създава и поддържа. Името, което неговите непознати възпитатели и лелките от обслужващия персонал са изричали, когато са говорили за него или са го викали през най-ранния период от живота му.

2.4. Изграждане на идентичност

Човек осъзнава своята уникалност на базата на документирани факти (и не само такива) от личната си история. Освен това в личната биография се съхраняват онези събития, които създават чувство на свързаност с останалите и със света. Това

поставя основите на самопознанието при младия човек. На базата на жизнения опит човек осмисля и се нагажда към социалните роли, отредени му от обществото.



Личната история (биография) е нещо уникално и има освен това социален аспект.

Личната история дава на младежите реална представа за смисъла на живота, за собствената им съдба и за желанията и потребностите им от лична реализация. По правило за човек е трудно да осмисли настоящите събития от живота в тяхната цялост. Тук би могъл да бъде от полза един поглед към миналото от личната биография.

Тук човек прави своя избор, което в крайна сметка определя неговите решения. Добре известно е, че в основата на направения избор стоят ценности, норми, подбуди, влечения и явления, за които няма разумно обяснение на ниво съзнание. Допускането на ценностите и влеченията до нивото на съзнанието чрез размисъл върху епизоди от личната биография води до превръщането им в “легитимни” нагласи и представи за живота. В рамките на тези представи младежът предприема нужните стъпки за вземане на конкретни решения.



Публичното признание е нужно за запазване на идентичността на хората.

**позитивна
идентичност**

ата идентичност означава да се приемат и интегрират в психичния реалността, понякога травматични, свързани със загуба и множество раздели. Тези факти не могат да бъдат “забравени” или “изхвърлени”. Те трябва да бъдат вписани в личната история с помощта на възрастен, отговорен за отглеждането и възпитанието на детето.

Професионалистите играят важна роля при изграждане на идентичността на децата и младежите.

Не е случаен фактът, че в домовете за медико-социални грижи, където се отглеждат бебета без родители, задължават персонала да прави дневник на всяко дете. В него се записват наблюденията на грижещия се. Този дневник ще придружава малкото момче или момиче през детството му и в по-нататъшния му път. Това поставя началото на една реална “книга на живота” на младия човек, в която той ще съхранява спомени за себе си, както и за изпълнения с трудности житейски период.

3.5. Създаване на “семеен роман”

Децата и младежите, отгледани в социални домове, изоставени или осиновени на различна възраст често не знаят нищо или знаят съвсем малко за своя произход. Често пъти актът на тяхното изоставяне е травматичен и болезнен, за майката, която трябва да се раздели с бебето, за бебето, което изгубва майката, а в

тези ранни дни от живота това значи да загубиш себе си. Този афект не е намерил думи, в които да се изкаже и е бил изтласкан; така той продължава да съществува макар и без знанието на субекта и се превръща в симптом. Симптомът придобива стойност на метафора, на кодирано съобщение, което идва на мястото на това, което не може да се каже, което е забравено. Така симптомът се превръща в съобщение за разшифроване, в загадка.

Трудностите, които тези деца и младежи срещат при форми **семеен роман** идентичност, са свързани преди всичко с големи „липси“ в интегрирането на техния жизнен път. Чувствата на гняв, на мъка, на обида по отношение на първоначалния акт на изоставянето или раздялата са в основата на неспособността да се преживееш като цялостен и като субект на своето поведение. Тези чувства, особено чувството за обида, се актуализират при минимален повод и при всеки намек, който възпроизвежда ситуацията на първоначална несправедливост, свързана с преживяването, че не си желан. Чувството на обида и желанието да се поправи този първоначален провал често намират израз в създаването на т. нар. „семеен роман“, в който реалните родители са заместени във фантазията на детето с родители, заемащи по-високо социално положение.

Импулсивните и агресивните действия, противообществените прояви и незачитането на органите на властта са често вид защитен механизъм на лесно ранимия „Аз“.



Създаването на „семеен роман“ е характерно за всички деца. То е начин да се освободиш от авторитета на идеализираните в детството родителски фигури. При децата, които не познават своите родители, „семеиният роман“ играе роля на тази първоначална идеализация, която обикновено децата правят през ранните си години. „Семеиният роман“ е необходимост. Той помага на децата и юношите да направят психична преработка на раздялата с биологичните майка и баща. Със „семеиния роман“ трябва да се работи.

„Семеиният роман“ е много деликатен продукт на фантазията. В него наред с елементи от телевизионните сериали ще открием и лични преживявания, мечти и преди всичко огромно желание да бъдеш приет и обичан. Децата в повечето случаи знаят, че това, което говорят, техният „роман“ не е истина, но в същото време те като че ли „изискват“ от този, който ги слуша – възпитател, социален работник, психолог, да приеме тази история. В началото професионалистите могат да използват рисунки или колажи, с които детето ще илюстрира своята история.

Професионалистите трябва да проявяват голямо разбиране и внимание, когато децата или младежите представят своя „семеен роман“.

След това професионалистите може да говорят за съдбата на всеки герой от „романа“ поотделно. „Романът“ може да бъде завършен (интересно какъв край предвижда детето – хепиенд или трагична развръзка), но може да бъде оставен с отворен финал и при следващи срещи професионалистът да се връща към негови елементи. Добре е, ако романът бъде създаден от детето като текст, който да се съхрани в неговото досие. По време на работата трябва да се избягва иронизиране

от страна на възрастния, сарказъм, подигравки. Работата с “романа” е конфиденциална и лична, целта е да се засили чувството на детето, че го приемаме и одобряваме такова, каквото е.

Сюжетите зависят от материала и от уменията, с които разполагат децата и младежите на определена възраст. “Семейният роман” може да се променя с възрастта, но основната сюжетна линия като правило се запазва. Типични сюжети на романа, които можем да срещнем, са:

“... откраднато дете от истинските му родители, които не го търсят...”

“... изгубено дете ...”

“... незаконородено дете на известна личност ...”

“... починали родители, но съществуване на близнаци, братя и сестри...”

4) Провеждане на работа по изграждането на лична биография при деца и младежи – практически подход

4.1. Работа върху биографията

стратегии за оцеляване

злата със собственото семейство и израстването в приемно семейство оцес, който коства на детето много емоции. Въпреки това някои звойки държат отчаянието, объркването и тревогите си “заклучени” и успяват да се адаптират в началото. Но този “светъл момент” не трае дълго. Едно емоционално затормозено дете развива в себе си определени стратегии за оцеляване. След време следите от миналото ще се проявят на различни равнища на чувствата и поведението.

работа върху биографията

еменно биографията се е превърнала в основен метод, който а, настанени в социални домове, да приемат своята необикновена еменен метод, с помощта на който децата и юношите успяват да възстановят своето минало, да направят по-трезва преценка на настоящето и по този начин да достигнат емоционална зрелост. Децата се научават да определят какви са родителите им – с техните положителни и отрицателни страни. Доверието в близките ментори може допълнително да се засили, ако те съумеят да покажат на детето, че изгубените хора и отминалите времена са и ще останат естествена част от неговото настояще.



Работата върху изграждането на личната биография не е просто техника, която може да се научи, тя трябва да се преживее.

житейски ситуации

се занимава с различни ситуации от живота на детето, с д. Тук от особено значение са не само биологичните родители на детето, но също братя и сестри, полубратя и полусестри от други връзки на родителите, баби и дядовци, лели и чичовци, важни социални контакти (например в детската градина, предишни училища), както и бившите ментори от дома или приемното семейство, а също и приятелите. От съществено значение са и местата, където е живяло детето: държавата, селището, улицата и т. н.

Чрез работа върху биографията може да се постигне следното:

- Децата и юношите си припомнят за отминали времена и изгубени хора и те стават достъпни за тях.
- Чувстват се полезни и пълноценни.
- Получават по-голяма яснота относно идентичността си.
- Яснота относно значими събития в живота и семейството.

- Повишават се опитът и самочувствието на детето и юноша.
- Яснота за ролята, статуса и връзките в емоционалното и социалното семейство.
- Освобождава се емоционален заряд и той се използва при по-нататъшното развитие на детето и юношата.
- Детето и юношата подобряват способността си да съпреживяват и установяват контакт с други хора.

Работата върху биографията трябва да се осъществи заедно с детето или младежа в рамките на по-дълъг период, минимум две години.



4.2. Подходящият момент

Важното тук е не да се чака детето или младежа сами да попитат за минало, ако изобщо го направят, а възрастните да поемат тази инициатива крайна сметка, много от децата имат задръжки в това отношение. Те се намират в състояние на вътрешен конфликт, чудейки се дали да се захващат с мъчителни и неприятни случки, или да се опитат да избегнат тежката действителност. Най-напред се събират данни и факти от външни източници, правят се рисунки или се попълват бланки. Това представлява по-малка заплахата за детето. То само определя темпото и количеството на работа.

**вътрешни
конфликти**

Работата върху биографията може да започне още в най-ранна възраст. Дори малките деца и бебетата интуитивно възприемат посланията на възрастните и естествено привикват към своето особено положение дори ако техният произход е бил нагледно описан, а личната им история е била представена твърде рано - сякаш в един или друг момент стигат до някаква "разкритие" или "прозрение". Никога обаче не е късно да се започне с това. От децата и юношите, които за пръв път работят със своята биография, научаваме, че стават по-силни като личности и общуват по-добре със себе си. Доста дълго време биографията е била използвана като метод в гериатрията.

В окончателния анализ биографията е метод, който е ефективен при всяка възраст.



4.3. Количество на работата

Поради множеството нерешени въпроси, свързани с причинени сериозни обиди и наранявания в миналото, е важно да се работи с децата на малки стъпки. Достатъчно е да се изложат и разгледат ограничен брой факти, да се обсъдят или представят под формата на рисунка, да се попълни страница от "книгата на живота". По половин час седмично стига. Може да се работи с групи от братя и сестри, но всяко дете трябва да получи своя лична "книга на живота" или папка с документи. Издирването, събирането, обсъждането и документирането на информацията може да отнеме от половин до една година.

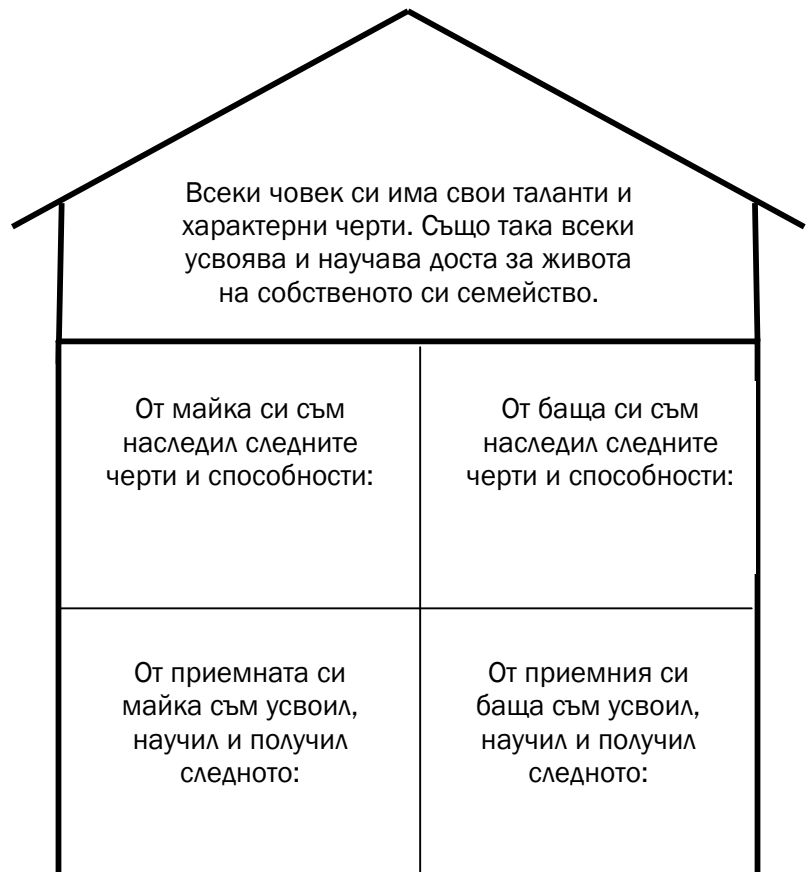
4.4. Методи

От една страна, в биографичната работа е важен самият процес: подготовката, събирането и обсъждането на конкретни случки с близък на детето възрастен. Например: "Защо е трябвало да се разделя със семейството си?" От друга страна, тази работа трябва да доведе до конкретен резултат, към който да се връщаме и разглеждаме повторно - някакъв документ, продукт.

Фиг.1 “Профил“ © Биргит Летчър



Фиг.2 “Моят вътрешен дом” © Ирмела Вийман



Фиг.3 “Къщата на моя живот” © Ирмела Вийман

4.7. Вътрешната характеристика на възрастните

Доверие

→ Глава 5, част 3

В смисъл от работата има, когато ментор на детето или юношата е зек. Важно е детето да има доверие в човека, който работи с него у биография. Тук не се изисква да сте обучени за терапевт. Работата на менторите на биографията няма и не може да замести терапията, осъществена от обучен терапевт, но може умело да бъде вместена в рамките на професионалната терапия.



Работата върху биографията не бива да създава впечатление за “кратък анализ”, нито да е заместител на терапията.

да се гордееш с родителите си

Живото на детето или юношата е възможно да е имало насилие, едност, криминални прояви, наркотична зависимост, психични кохολизъм, както и редица други проблеми. За детето или юношата за, ако възрастните се отдават прекалено на собствените си емоции или се дистанцират от “ужасните случки” и “лошите отношения”. Целта на биографията е да се научат децата да категоризират своите родители – с техните положителни и отрицателни страни. Децата, които нямат повод да се гордеят с единия или двамата си родители, почти не виждат положителни перспективи в бъдеще. Ако менторите успеят да съпоставят мъчителните и позитивните аспекти от миналото и живота с биологичните родители, децата ще имат възможността да разберат какви са “облагите”, които са получили от своите родители по време на “житейския си път”.

В този случай децата и юношите имат нужда от помощта на татко си, който да ги разберат причините, довели до кризисни ситуации, и ако е възможно да им даде възможност да изразят гнева и горчивината в тъга. Летчър препоръчва супервизия и обмен на опит с други хора, които работят по изграждане на биография.

“Да се говори за родителите без укор, водещ принцип в биографичната работа, често изисква високо ниво на професионализъм и вътрешна дистанцираност от страна на възрастните.” (Летчър)

От хората, които работят по изграждането на биография, се очаква:

- Да са надеждни, стабилни и да проявяват разбиране;
- Да умеят да възприемат и тълкуват правилно фактите;
- Да са разумни – нито да затормозяват детето, нито да потискат емоциите му;
- Да са достатъчно компетентни, за да разберат каква е кризата в биологичното семейство;
- Да са готови да понесат болката;
- Да служат за модел на детето, което се опитва да определи положителните и отрицателните страни на биологичното си семейство;
- Да решават конструктивно проблема с липсата на информация;
- Да изявяват желание за супервизия и обмен на опит с други хора, работещи в областта на биографията.

4.8. Решаване на проблема с липсващата информация

Един от най-често срещаните въпроси при професионалисти е как да работят върху биографията на детето, когато не са получили достатъчно информация. Как да работят върху биографията на детето, когато не са получили достатъчно информация. Биографичната работа не се свежда до възможно най-пълното възстановяване на данни и информация. Понякога заради детето се налага да бъдат възпроизведени някои типични елементи. При липса на информация може да се прибегне до обобщения, нещо, което действа успокоително на детето: “Има много майки и бащи, които не могат да живеят с децата си. Понеже не е имало достатъчно хора, които да се грижат с любов за тях самите, те не са достатъчно зрели, за да полагат ежедневни грижи за собственото си дете. Така вероятно е станало и с твоите родители.”

И така, понякога биографията на детето се изготвя не на базата на фактите, а на базата на общата култура. Там, където липсва информация за миналото, тази информация трябва да се попълва, за да бъде изстрадана. С течение на годините някои “откъснати от семейството” хора успяват, макар и бавно, да приемат останалите неизяснени моменти от миналото си като част от собствения си живот.

4.9. Конфиденциалност на биографичната информация

конфиденциалност достъп до документите, съпътстващи детето по време на престоя му в пускането му? Информацията за живота и съдбата на младежа е . Освен него и родителите му само определени служители . Родителите трябва да имат достъп до нея. Тази информация никога не трябва да се превръща в оръжие срещу младежа, например: “Майка ти е циганка” или “Ти си от село”.

Въпросът за конфиденциалността на фактите е от особена важност и професионалистите са отговорни за спазване на конфиденциалността.

5) Заключение

Откритията за миналото са интересни и понякога събуждат приятни детски спомени; но понякога спомените за някои отминали събития са неприятни и в някои случаи толкова болезнени, че умишлено ги подтискаме. Всеки си има своя собствена “торба със спомени”, но не винаги успяваме да ги възстановим и да се примирим с тях. С помощта на биографията помагаме на детето да сложи малко ред във вътрешния си хаос. Много от децата и младежите добиват различна представа за времето и са способни да носят по-голяма отговорност за себе си – те са по-координирани. Освен това доверието към ментора, с когото работят, се усилва, ако той им помогне да погледнат в миналото и им покаже, че изгубените хора и отминалите времена си остават част от настоящето им.

В тази глава освен представяне на работата върху изграждане на личната биография бе направен анализ на понятията “биография” и “идентичност”. Нашето внимание беше насочено към това, колко е важно за всички нас да направим самоанализ на личната си история. Професионалистите трябва да подхождат с голямо внимание, съчувствие и разбиране, както и да умеят да тълкуват отправените към тях “послания” при работа с младежи, които имат лоши спомени от определени минали събития или “пропуски” в информацията за живота си и разчитат на въображаеми истории. Това се отнася особено за децата, отделени от родителите още в бебешка възраст.

Формирането на позитивна идентичност е от съществено значение за самопознанието на младите хора и откриването на собственото им място в обществото. В допълнение на това, работата върху биографията, историята и самоличността осигуряват на младежите основата за по-нататъшно развитие на областта за социални и комуникативни умения, която се разглежда в следващата глава.

Проверка на наученото

1. По какъв начин допринесе биографията за развитието на личността?
2. Как човек изгражда своята биография?
3. Какви са особеностите, свързани с изграждането на биография при младежите?
4. Какви методи се използват в процеса на изграждане на биография?
5. Какво представлява “книгата на живота” и как се създава?
6. Какво е очакваното отношение на възрастните, които работят по изграждането на лична биография?

Библиография:

- Вийман, И. (2004): *Wieviel Wahrheit braucht mein Kind? Von kleinen Lügen, großen Lasten und dem Mut zur Aufrichtigkeit in der Familie* – Reinbek
- Вийман, И. (2004): *Biografiearbeit mit Kindern ausländischer Herkunft*. In: Ryan, T.; Walker, R. (2004): *Wo gehöre ich hin? Biografiearbeit mit Kindern und Jugendlichen* – Weinheim
- Зийп-Щайнбрюкнер, Г. (2004): *Lebensbuch*. – Landschaftsverband Rheinland, Кьолн – <http://www.lvr.de/FachDez/Jugend/fachthemen/erziehungshilfe/arbeitshilfen/lebensbuch.pdf>
- Имбър-Блек, Е. (2000): *Die Macht des Schweigens. Geheimnisse in der Familie* – Мюнхен
- Кови, Ст. (1998): *Седемте навика на ефективния човек* - София
- Латчър, Б. (2000): *Biografiearbeit mit Kindern und Jugendlichen*. In: *Unsere Jugend* 5/2002, стр. 207-213
- Латчър, Б. (2005): «Das Buch über mich», *Biografiearbeit anhand eines Lebensbuches*. In: *Forum Erziehungshilfen* 3/2005: International Gesellschaft für erzieherische Hilfen – Франкфурт/Майн, стр.152-155
- Маслоу, Е. (2001): *Мотивация и личност* - София
- Мохр, К., Хорст, К. (2004): *Mein Lebensbuch* – Eylandswerk e.V., Bad Bentheim
- Рейхлин, У., Волтерс, Д. (1994): *Hallo, wie geht es dir? Gefühle ausdrücken lernen* – Mülheim a.d.Ruhr
- Реза, Ж. (2000): *Философия на предразсъдъците* - София
- Райън, Т., Уокър, Д. (1994): *Wo gehöre ich hin? Biografiearbeit mit Kindern und Jugendlichen* – Weinheim
- Хобдей, А.; Олие, К. (2001): *Helfende Spiele. Kreative Lebens- und Konfliktberatung von Kindern und Jugendlichen* – Weinheim
- Цветанова, Л., Стойнева, В. (1995): *Психотерапевтични взаимодействия в обучението* – Благоевград

Могат да се разгледат и следните интернет сайтове:

- www.irmelawiemann.de
- www.birgit-lattschar.de

Приложение 1 Теми за биографична работа

Аспекти от миналото

- Ситуации от живота, решаващи събития, моменти на преход в живота на детето: рождени дни, премествания, престой в домове, болници, посещаване на детска градина, училище и т. н.
- Минали и настоящи места, където детето е живяло: държава, селище, улица
- Значими хора в неговия живот: баща, майка, братя и сестри, лели и чичовци, баби и дядовци и др.; нови партньори на майката или бащата; братя и сестри от тези връзки
- Ядрото на живота: приемно семейство или осиновители, братя и сестри, баби и дядовци, близки и др.
- Други социални контакти: например от детската градина, училищата, където е учило детето, бивши ментори от дома или приемното семейство, приятели
- Преживени загуби: разделени или разведени родители, преселване, починали близки
- На кого приличам от моето семейство? По какво приличам на майка си, баща си или братята и сестрите си? По какво се различавам от тях?

Аспекти от настоящето

- Актуално описание на детето/юношата;
- Външност, предпочитания, силни и слаби страни;
- Влечения и хобита;
- Пол;
- Здравословно състояние;
- Религия и вяра;
- Време на лягане и ставане;
- Детска градина, училище, занималня;
- приятели;
- Чувствата на детето/юношата;
- Мечти;
- Един ден или седмица от настоящето.

Аспекти от бъдещето

- Когато порасна ...
- Когато съм вече зрял човек ...
- Какъв бих искал да бъда един ден: модели на подражание, хора, които смятам за добри
- Така бих искал да живея един ден (колажи, рисунки)
- Бих искал да получа от училище следната квалификация: ...
- Какъв искам да бъда един ден
- Как искам да живея един ден
- Като възрастен мъж/жена ще ...
- Какво искам да имам, когато порасна.

© Ирмела Вийман

Приложение 2 Изграждане на биография с помощта на книгата на живота

Биргит Летчър

Тази статия ни представя под формата на практически съвети книгата на живота като метод за изграждане на лична биография най-вече за деца и ни дава конкретни инструкции, свързани с изготвянето на такава книга. Тя обаче трябва да се възприема не толкова като универсално “упътване за употреба”, колкото като структурно помагало или ръководство по индивидуално изграждане на биография с насоченост към детето. Описаният подход е доказал своя успех в многогодишната практика на авторката с деца и младежи, които посещават или са настанени в младежки социални служби. Тя вижда в съвместната работа по създаването на биографична книга на живота възможност децата и възрастните да обсъдят взаимно своите биографии.

Създаването на книга на живота като метод за изграждане на лична биография води началото си от Великобритания и се практикува там от осемдесетте години на миналия век. Наричана най-напред “история за живота”, т. нар. “книга на живота” започва да се използва най-вече при деца, които живеят в домове или при приемни семейства и осиновители. Чрез взаимно разглеждане и обсъждане на историята на живота им с помощта на близък възрастен човек детето (юношата, младежът) трябва да получи достъп до личната си биография и да получи подкрепа, за да може да се справи и да приеме действителността от миналото [за повече информация по въпроса вж. Летчър (2002) / Райън/Уокър (2004)].

Освен това книгата на живота се използва с голям успех при справяне с различни кризисни ситуации като опасно за живота заболяване или смърт на член от семейството, развод/раздяла на родителите или преместване. Това винаги кара детето да изразява по-лесно своите чувства в конкретната ситуация чрез метода на биографичната работа и му осигурява подкрепа, за да може да се справи с миналото си.

Работата по изграждане на биографията протича по различен начин в зависимост от уменията и възможностите на детето или юношата. Освен написване на книга на живота съществуват и други форми за документиране на миналото, като видео и аудиокасети, “шкафче със спомени” и др. Все пак е от полза да се изготвя документация под една или друга форма, към която детето да може да се връща отново и отново.

Създаването на книга на живота на всяко дете е полезно при работата в младежките социални служби, където са настанени деца. Също както досието съпътства детето през целия му живот, без то да има достъп до него, книгата трябва да отразява неговия личен живот.

Елементи от тази работа намират приложение при мерките, които се прилагат при частичното настаняване на деца, както и при консултирането на младежи. Работата по изграждане на биографията може да се води и с група от хора. Тук обаче необходимо условие е наличието на достатъчно персонал и пространство.

Необходими условия за работа

Съставянето на книга на живота трябва да се ръководи от възрастен, на когото детето има доверие и когото познава отдавна. Това може да е неговият баща-осиновител или приемна майка, възпитател от дома или служител от агенция за консултиране на деца.

Важното е възрастният да може да работи продължително с детето и да е заинтересуван от неговото минало. Добре е срещите да се провеждат периодично и на спокойно място.

Стабилността, надеждността, емпатията са важни характеристики, които възрастният трябва да притежава. Почти всички деца, с които се прави книгата на живота, са изпитали раздяла

и познават чувството да бъдеш изоставен. Поради това понякога е нужно повече време, докато станат готови да се разкрият отново и да говорят с възрастните (например, за чувствата си.)

Други важни принципи са честността и откритостта към детето, както и проявата на уважение към родителите му. Неудобните теми и тайните не трябва да се скриват от детето, а да се дискутират по начин, който съответства на възрастта му и без укор [относно този въпрос вж. също Имбър-Блек (2000) / Вийман (2001)]. Това често налага високо ниво на професионализъм и вътрешна дистанцираност от страна на възрастните. Супервизията, професионалното консултиране или обмяната на възгледи с други хора, работещи в сферата на биографията, може да подпомогне и облекчи работата.

Конфиденциалността е друг водещ принцип в работата. Важно е да се осигури на детето сигурно пространство, където то може да се разкрие и изрази чувствата, които го вълнуват. Следователно факти от биографията може да бъдат предавани на други само със съгласието на детето. Децата трябва сами да решат на кого биха искали да покажат своята книга на живота. От друга страна обаче при особени обстоятелства (например когато е застрашено благополучието на детето) важната информация трябва да се обсъжда с други хора, за да се помогне на детето или то да бъде защитено. Това трябва да му се обясни още в началото, преди започване на работа по биографията му, за да сме сигурни, че няма да приеме евентуалното споделяне на информация с други като предателство [срв. Райън/Уокър (2004), стр. 18 продължение].

Създаване на книга на живота

Книгата на живота може да се нарисова, напише от самото дете или да се създаде по различни образци. Сега съществуват редица образци, които могат да се използват за тази цел [например Зийп-Щайнбрюкнер (2001) / Моортер Хорст (2004) / Вийман (2001)]. Самостоятелното подреждане на книгата обаче има това предимство, че дава възможност да се направи индивидуална характеристика на съответното дете, неговата личност и минало. Независимо от това образците също са източник на полезни идеи.

Много практично е да се използва папка с халки или обикновена папка (подредена самостоятелно). В сравнение с бележника или тетрадката това дава възможност да се добавя информация на по-късен етап. Форматът на книгата за живота и времето, нужно за подготовката ѝ, зависят от миналото и възрастта на детето или юношата. Трябва да бъде предвидена поне половин до една година за съвместна работа, но може да е необходимо и повече време.

Съдържание

Книгата на живота трябва да бъде под формата на отделни глави, които да включват следното:

- Това съм аз!
Лични данни (дата на раждане, име, значение на името, акт за раждане, и др.)
- Това е моето семейство (биологичното ми семейство)!
Данни и информация, свързани с биологичните родители (снимки, родословно дърво, рождени дати, настояще, местожителство, възможност за връзка с тях и др.).
- Това е моето ново семейство! (или: детският дом, в който живея; приемното ми семейство).
Данни и информация относно настоящо пребиваване (местожителство, снимки, родословно дърво на приемното семейство/осиновителите или представяне на възпитателите и членовете на групата, важни данни и др.).
- Това е моята история!
Хроника на събитията и обстоятелствата, довели до промяната в живота (Защо детето е било настанено в социален дом?).

- Моите чувства!
Какво тревожи детето? Как се чувства то в настоящата ситуация? Какво е добро за него? Какво го дразни?

Възможно е да се прибавят допълнителни глави в зависимост от живота на детето:

- Когато биографията представя едно “болезнено минало”: Спомени за ...
Спомени за починалите близки, обстоятелства около смъртта.
- При раздяла или развод: Това е мама, а това е татко ми!
Включване и на двамата родители (Защо са се развели родителите? Кой е настойникът? и т. н.).
- При преселване/осиновяване в чужбина: Това е моята страна!
Информация за държавата, в която е родено детето, обстоятелства около преселването/осиновяването в чужбина.

Подход

Преди всичко трябва да се осигури необходимата информация. На базата на съдържанието на книгата на живота (вж. по-горе) се събира съответната информация и документи (снимки, актове за раждане, данни за родителите и детето) от досиетата, както и чрез интервюиране на родителите и други, свързани със семейството лица. В крайна сметка получаваме история за живота на детето, която описва всички важни събития – като например смяната на местожителството/училището, загубата на значими хора и т. н. За да се ориентира детето по-лесно във времето, е добре да се използва като отправна точка неговата рождена дата.

Чрез разглеждането на събитията в хронологичен план получаваме първоначална ориентация за това, кои събития могат да бъдат тема на работата (например неколнократна смяна на местожителството в рамките на една година, загубата на значими хора). Изясняват се и пропуските в информацията, които трябва да бъдат попълвани.

Приложението на хронологичния подход е необходимо при набирането на информация и подготовката на историята на живота. Често с течение на времето се прибавят допълнителни неща (изготвянето на компютър дава възможност за “актуализиране” на информацията). При юношите доста информация може да бъде набавена с общи усилия в процеса на работа, която включва провеждане на интервю с тях или приканване към провеждане на собствено проучване (например правене на запис с касетофон или видеокамера).

Заедно с отделните глави историята на живота съставлява основната структура на книгата. Възрастният я разглежда заедно с детето и може да представи проекта за книгата по следния начин: “Тук съм вписал подробности от твоя живот до момента и всичко, което се е случило. Бих искал да направя книга, която подробно описва кой си, обяснява защо се намиращ в такова положение и какво си преживял. Книгата ще има различни глави – например: “Това съм аз”, “Това е моето семейство”, “Това е моята история” – и ние ще добавяме по нещо всеки път, когато се срещаме. Ти ще решиш откъде да започнеш.”

От решавашо значение е всичко да се извършва с темпото, наложено от детето: възрастният дава идеите, но детето решава с кои теми иска да работи. Практиката показва, че то започва с темите, за които може да говори по-лесно. Веднъж почувства ли по-голямо доверие и сигурност, за него става по-лесно да говори за мъчителни и напрегнати неща или да задава въпроси за тях. [срв. Райън/Уокър (2004)].

Сега вече отделните глави могат да бъдат попълвани с различни анкети, образи, снимки и т. н. (например конкретни предложения в това отношение ще намерите при Хобдей, Олие (2001) / Моортер, Хорст (2004)/ Райън/Уокър (2004)/ Зийп-Щайнбрюкнер (2001) / Вийман (2001)]. Готовите анкети трябва да се оглеждат предварително, за да се провери дали ще може да се попълнят от детето, тъй като наличието на много малко информация може да доведе детето до отчаяние.

Самостоятелно изготвените анкети и тези, които позволяват промени, имат това предимство, че могат да бъдат адаптирани към информацията, с която разполагаме за детето.

Ориентацията ни в избора на техника и материали се определя от детето: някои деца обичат да рисуват, други - не. Някои биха желали сами да записват нещата, а други предпочитат това да се прави от възрастните; или пък са мотивирани да подготвят документи и текст на компютър. По време на работата не бива да се ограничава креативността на детето и на възрастните. Книгата на живота дава възможност да бъде нещо повече от попълнени анкети или фотоалбум.

При работа върху книгата на живота трябва да се набляга върху положителните страни на детето, а също и на родителите (повечето деца и без това прекалено добре осъзнават негативните им страни). Детето трябва да се гордее с работата си и тя трябва да му доставя удоволствие (а също и на възрастните).

Всъщност работата върху книгата на живота никога не може да приключи, тъй като непрекъснато настъпват промени, които могат да бъдат обсъждани и разглеждани отново и отново. Но тя може да се смята за приключена за момента, ако изброените теми са отработени и децата са осъзнали по-добре своето положение. Възможно е да се случи така, че работата да бъде продължена от други, например при преместване.

Практически примери за работа

“Това съм аз”:

- Профилът е добър начин да се започне работа по темата. Той може да включва снимка на детето или детето да бъде подканено да нарисова семейството си. Може да се изготвят профили на всички членове на семейството.
- Актът за раждане е доказателство за съществуването на детето и той показва неговото име. Той трябва да бъде съхранен и може да насърчи дискусията относно раждането, родителите и семейството. Значението на името може да бъде проверено в именника. Интервюто с родителите дава яснота кой е избрал името и на кого е кръстено детето.
- Чрез използването на анкети и игри, в които участва детето, може да се получи информация кой (коя) всъщност е то, какъв човек е [срв. Хобдей/Олие (2001), стр. 24 продължение]. Тук трябва да се наблегне на положителните характеристики на детето: способности, таланти и специфични умения (“Какво ми се отдава да правя”, “Какво правя с удоволствие”, “Моите силни страни” и т. н.)
- Заедно с детето може да се установят характерните черти, навиците и приликите, наследени от двамата родители (сините очи са на татко, къдриците на мама и т. н.). Това затвърждава връзката с родителите и може да се прилага в случай на раздяла/развод или при болезнено минало.

Моето семейство/семейства:

- Родословното дърво изяснява връзките между членовете на семейството и дава представа за мястото на детето в семейството. При семейства, които не се вписват в традиционната, линейна форма (семействата с втори брак, имащи деца от предишни бракове) е препоръчително първо да се изреже ябълка или сърчице за всеки член от семейството, в които се вписват личните им данни и се подреждат върху лист. Едва тогава може да се нарисова подходящото дърво.
- Семейното съжителство може да се изобрази символично чрез къща, във всеки прозорец на която е поставена снимка на член от семейството. “Двойните родители” например в приемните семейства или при разделените родители са представени символично: Детето живее в две къщи.
- „Моделът на тримата родители” [срв. Райън/Уокър (2004), стр. 85] представя децата с три различни вида родители (биологични, социални и законни родители) и може да се опише, например като три стола.

Моята история:

- Миналото на детето се документира по начин, подходящ за възрастта му и с прости думи. Може също да се довършват изречения от типа на “Аз живея в детски дом, защото ...”.
- Също така това дава възможност заедно с детето да се състави т. нар. “история за прикритие”. Историята за прикритие е “официална” история, която обяснява факти от живота на детето при възникнали въпроси в училището и детската градина, но в нея липсват детайли. Тя предпазва детето от прекалена откровеност или от опасността да излъже, от страх или срам. В книгата на живота може да прочетете следното: “Ако ме попитат в училище защо имам приемни родители, ще кажа . . . “ [срв. Райън/Уокър (2004), стр. 27].
- В случай на честа смяна на местожителството всяко място се отбелязва върху карта и в книгата на живота може да се залепят допълнителни снимки.

Чувства:

- “Картите на чувствата” с различни лица, изобразени върху тях, подпомагат детето при диференциацията на различните начини, по които възприема ситуациите в своя живот. Те могат да бъдат направени, като първоначално се съберат различни термини и се нарисуват лица, които да отговарят на тях. [напр. Райхлинг/Уолтърс (1994)].
- Чрез довършването на започнати изречения можем да добием представа за това, което вълнува детето, и неговите чувства (“На мен особено ми харесва . . .”; “Аз изобщо не харесвам . . .”, “Страхувам се от ...”, “С кого мога да поговоря или какво да направя, ако съм уплашен ..”, и т. н.).
- “Барометърът на чувствата” може да покаже кога и какво чувства детето в определени ситуации (например както барометърът показва кога ще вали, кога ще е слънчево, облачно, кога ще има гръмотевични бури и т. н.).

Държавата, в която съм роден:

- Осигуряването на информация за държавата, от която произхожда детето, под формата на снимки, извадки от речника, туристически брошури и статии от вестници дава възможност на детето да добие усещане за нейната уникалност.
- Търсенето и представянето на известни личности от държавата, в която е родено детето (попзвезди, политици и др.), дава възможност за позитивна идентификация със собствената нация, особено ако тя обикновено се свързва с негативни неща.
- Политическото, икономическото и общественото положение на страната трябва да бъде дискутирано и документирано заедно с детето, като трябва да се отбележат причините за преселването (или осиновяването) в чужбина.
- Някои елементарни изрази трябва да се запишат и упражняват, ако детето не знае майчиния си език [срв. Вийман (2004)].

Резюме

Създаването на книга на живота е едновременно задълбочен и незадълбочен метод в биографичната работа. В резултат на това може да се получи сбита или подробна, колоритна и красиво подредена книга на живота. Това винаги зависи от интереса и мотивацията на детето, както и от наличния ресурс. Във всеки случай обаче книгата на живота дава на детето и възрастния възможност за съвместно обсъждане и за превръщане на историята на живота в тема на дискусия.

Разбира се, трудните моменти от живота не могат да бъдат облекчени в резултат на това, но този метод дава широки възможности за оказване на въздействие с цел да се преодолее чувството на несигурност, тревога и страх. Освен това целенасочените, системни дейности, осъществявани заедно с детето, и съвместното проучване на миналото му го карат да се чувства ценено и уважавано.

[Летчър, Б. (2005)]

Профил

Моето име е:

Имам си и прякор:

Аз живея тук:

Цветът на очите ми е:

Цветът на косата ми е:

Тежа:

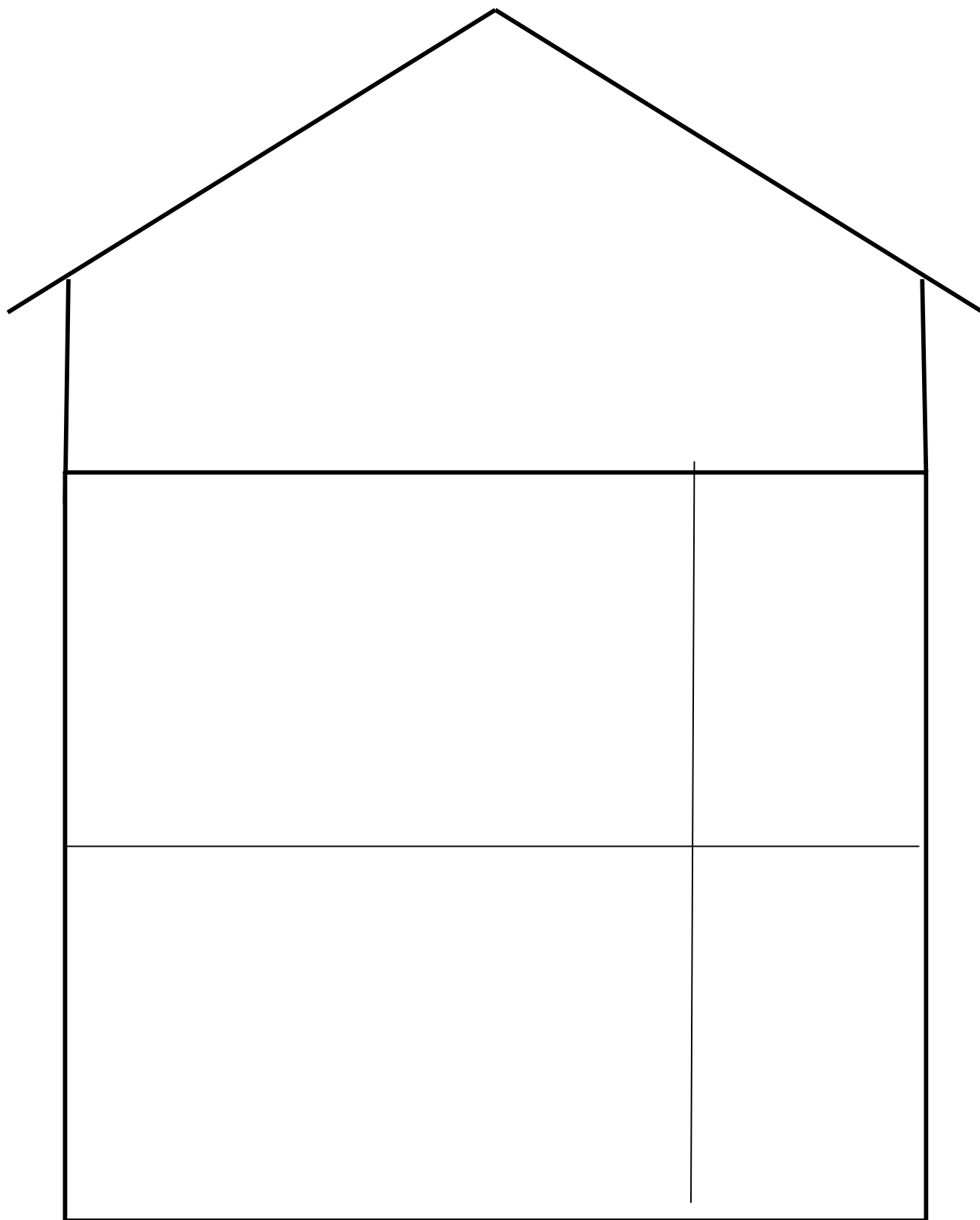
Висок съм:

Живея заедно с:

Това, което наистина обичам да правя е:

**МОЯТА
СНИМКА**

Най-важните хора в живота ми



Глава 4

Как да помогнем на младежите да придобият социални умения

Със семинарни занятия

Добри Кутлев

Съдържание

1) Въведение	79
2) Понятието „социални умения”	79
3) Социалните умения на младежите	80
4) Конструктивно взаимодействие между възрастни и младежи	82
5) Специфика на интервенцията за овладяване на социални умения	82
6) Заключение	84
Проверка на наученото	84
Библиография	85

“Искам да те оценя без да те съдя; да се сближа с теб без да нарушавам правата ти; да те поканя без да настоявам; да те напусна без ти да се чувстваш виновен. Искам да те критикувам без да те обвинявам; да те подкрепям без да те обидя. Ако мога да получа същото и от теб, то тогава наистина сме се сближили и взаимно сме се обогатили.”

(Вирджиния Сатир)

1) Въведение

В предишната глава акцентирахме върху историята на младежа и създаването на неговата самоличност; това също така включваше и разкриване на ресурсите му (предпочитания, силни страни, хобита и интереси). Всички тези ресурси ще са нужни за развитието на социалните умения.

В процеса на придружаване на младежите, извършен в рамките на проект CLIP, най-често срещаната пречка за тях беше отношението на другите: младежите, израснали в извън-семейна среда се възприемат като „проблемни деца”. В действителност, тези младежи имат много голям потенциал. За това ние успешно приложихме следният подход: почнахме да работим върху техните компетенции, а не върху проблемите им. Трябва да им се доверяваме!

Много от проблемите, които се срещат сред младежите, са причинени от липсата на умения за оптимално функциониране в социалната среда. В някои случаи липсата на социални умения сериозно възпрепятства трайното преодоляване на проблемите. Следователно, една от най-важните задачи на специалистите от помагачите професии, които работят с младежи, е да им окажат компетентна помощ за подобряване на техните социални умения. Това беше направено в дейностите с младежите, извършени по проект CLIP: ресурсите им бяха разкрити и бяха обучени в най-различни сфери, като част от тях са ефективна комуникация и асертивно поведение, които са основните задачи за развитие на социалните и комуникативните умения.

2) Понятието "социални умения"

Социалните умения осигуряват успешното социално функциониране на личността. Няма единно мнение какво се съдържа в понятието "социални умения". Най-общо, това са умения, които са в основата на поддържането на конструктивни взаимоотношения с другите или допринасят за решаването на социални проблеми.

социални умения

Социалните умения се разглеждат като синоним на социалната компетентност. За да се възприема даден човек за социално компетентен трябва да изпълнява успешно определени, значими за възрастта му умения. Така например, за юношата е важно да извоюва самостоятелност от родителите си, а за младежа е важно да изгради интимна връзка с партньор от противоположния пол.

социална компетентност

Понятието социални умения може да се разглежда като сбор от следните умения:

- Ефективно общуване;
- Асертивно поведение;
- Съпричастност;
- Конструктивно справяне с конфликти;
- Конструктивно поведение при случаи на дискриминация и заклеймяване /стигматизация/;
- Справяне с предразсъдъци и стереотипи;
- Работа в екип.

Може да се приеме, че това са основните умения, за които младежите могат да получат подкрепа. Поради това една програма за интервенция би следвало да включва тези компоненти наред с уменията за контролиране на гнева, толерантността към другите и положителната самооценка.

3) Социалните умения на младежите

стил на привързаност оито израстват лишени от родителска грижа, живеят в социална лира привързаност към хората, полагащи грижи за тях. Това води развитие на социалните им умения. Редица изследвания показват, че има връзка между стила на привързаност към социалните работници, които полагат грижи за детето, и степента на формиране на социалните умения. Стилът на привързаност се отнася за поведението, демонстрирано към хората, които полагат грижи за младежа. Силната привързаност вследствие на стабилна предсказуема социална среда е пряко свързана с високо ниво на развитие на социалните умения.

! **Младежите и младежите от социалните институции, за да оцелеят, развиват уменията си, които са полезни и приемливи за тях, но не и за социалната среда и институциите.**

агресивно поведение младежи има по-голяма вероятност да попаднат в две еднакви категории - на "отхвърлените" или на "пренебрегнатите". "Отхвърлените" са харесвани от няколко души, но са презирани от повечето хора. Обикновено те имат агресивно поведение и се опитват да доминират по неподходящ начин. "Пренебрегнатите" също са харесвани от няколко души, останалите се отнасят към тях с безразличие. Обикновено те са тихи, затворени, отбягващи контакти. Често могат да станат "жертви" на агресия от страна на другите.

Учителите, възпитателите и психолозите срещат най-големи трудности с агресивните подрастващи. За да се постигне успех в работата с тези младежи, трябва да се има предвид, че за тях са характерни слабият контрол над собствените емоции, недостатъчно осъзнаване на своите чувства и чувствата на другите хора, ниско ниво на съпричастност. Това води до преувеличаване на опасността при общуването и снижава прага на задръжките им за употреба на физическа сила и насилване.

ефективно общуване
→ Семинарно занятие 4.2
игаме до един от най-важните компоненти на социалните умения, ефективно общуване. То може да бъде дефинирано като процес на раждане, приемане и интерпретиране на съобщения с цел улесняване на разбиране.

Често може да се забележи, че младежите в специализираните институции имат добре развити умения за комуникация, които са придобили благодарение на общуването си с персонала на институцията. Много от младежите, обаче, имат **подход, ориентиран към ресурсите** да слушат. Затова е важно отрано да им бъдат поставени задачи, които да им дават да осъзнаят важността на развитието на уменията за слушане и след това да се използва **подход, ориентиран към ресурсите**.
→ Глава 7, част 4

Същото важи и за умението да се задават въпроси. Научат да задават въпроси по подходящ начин, за да поддържат диалог, а не задават прекалено много затворени въпроси, което да ги почувства като на разпит.

→ Семинарно занятие 4.3

Важно е младежите да се научат да приемат и дават положителна обратна връзка. В това се включва и конструктивното даване и получаване на критика, което е съществено за социалната интеграция, а също и за решаване на проблемите. Понякога е трудно да се схванат скритият смисъл на определени съобщения и да се интерпретира правилно невербалните съобщенията, когато е в противоречие с вербалната.

обратна връзка

→ Семинарно занятие 4.4

→ Семинарно занятие 4.5

Тихите и затворени в себе си младежи могат да бъдат поощрявани да общуват с по-малки деца, както и да им се предоставят домашни любимци, за които да се грижат. При доста от тях тези методи имат благоприятен ефект, особено ако са комбинирани с участие в тренинги за развитие на социалните умения.

Както агресивните, така и затворените младежи се научават да използват уменията за асертивност, чрез които удовлетворяват своите потребности и установяват добри взаимоотношения с другите. При неасертивните младежи се научат да изразяват конструктивно своя гняв, докато агресивните се научат да го контролират. Асертивното поведение осигурява лични собствени права и запазването на добри взаимоотношения с другите.

асертивно поведение
→ Семинарно занятие 4.6

Съпричастността като възможност да се поставиш на мястото на друг човек и да преживееш чувствата му, но без да забравяш, че си ти, е в основата за формиране на социалната компетентност и затова са необходими интервенции в тази страна на професионалистите.

съпричастност

→ Семинарно занятие 4.7

Умението за конструктивно справяне с конфликтите е не просто умение. Тук разглеждаме конфликта като интерактивно състояние на несъвместимост относно даден въпрос, като например цел, ценност или ресурс. Младежите трябва да открият позитивните аспекти на конфликта, а не само като несъвместимост, с която могат да се справят, без да прибегнат до сила. Конфликтната компетентност е постигната тогава, когато конфликтът се вижда като възможност и двете страни да спечелят, и активно да се работи за такъв тип алтернативи.

справяне с конфликти

→ Семинарно занятие 4.8

→ Семинарно занятие 4.9

→ Семинарно занятие 4.10

Младежите, които израстват в социални институции, много често са изложени на заклеяване. Освен че са "деца от дом", те се различават от останалите по етнически произход, религия, социално положение и могат да станат жертви на дискриминация. Една от задачите на професионалистите е да ги научат как да се справят ефективно със заклеяването и дискриминацията. Това е от особено значение за тяхната социална интеграция. Един вид подкрепа при развиване на уменията за справяне с тези проблеми е с младежите открито да се дискутират случаи на дискриминация и/или заклеяване и заедно с тях да се търсят решения. Ролевите игри също са много добро занятие. Те улесняват процеса на придобиване на умения за конструктивно справяне с проблеми.

заклеяване дискриминация

В този контекст на младежите трябва също да се помогне да разберат функцията на стереотипите и предразсъдъците. Докато стереотипите представляват съотношение между характерни качества и принадлежност към група, предразсъдъците са унижителни характеристики, които могат да доведат до дискриминация. Следователно, важно е да се знае как се преодоляват предразсъдъците и стереотипите.

работа в екип роени умения допринасят за формиране на умения за работа в екипи. Екипите са идеално място, където да се изпробват нови поведения, и развитието на групата.

4) **Конструктивно взаимодействие между възрастни и младежи**

Младежите се учат от възрастните и копират от тях поведенчески модели. Най-добрият начин за “преподаване” на конструктивно взаимодействие на младежите е даването на добър пример. Ето няколко насоки за възрастните как да общуват с младежите:

- Аз-послание**
- покажете на младежа за своите чувства и преживявания („Аз-послание“);
 - слушайте активно вътрешния им свят и техните чувства;
 - Не правете оценки за личността им, а говорете за действията им, които не са приемливи;
 - Откривайте положителните им намерения и им ги съобщете;
 - Внушавайте чувства на приемане и уважение;
 - Контролирайте емоционалното си състояние;
 - Овластяване на младежите за самостоятелно определяне на ясни граници на приеманото и непозволеното поведение;
- овластяване**
- **Въведение,**
- част 1.2**
- Овластяване на младежите за рефлексия на правилата и нормите на приеманото и непозволеното поведение;
 - Правилата се обсъждат и приемат, ако младежът е в подходяща възраст;
 - Поставете граници, без да се губи сърдечна близост;
 - Поставете граници, позволяващи “малки победи”.

Професионалистите знаят, че за да има успех в промяната на поведението, правилата, изискванията и забраните трябва да се съгласуват с всички, които участват във възпитателния процес.

5) **Специфика на интервенциите за овладяване на социалните умения**

Социалните умения могат да бъдат научени от младежите, но интервенциите трябва да бъдат внимателно планирани. Те могат да се реализират в следните четири фази:

- а) Оценка на социалната компетентност на младежа;
- б) Само-оценка от младежа;
- в) Подобряване на социо-когнитивните умения;
- г) Подобряване на поведението в проблемните социални ситуации;
- д) Подобряване на социалния статус на младежа в общността.

а) Оценка на социалната компетентност на младежа

Има различни начини за диагностициране на социалната компетентност:

Най-често използваният начин е да се питат възрастните, които имат преки наблюдения върху поведението на младежа. Обикновено това са учители, възпитатели, родители или настойници. Понякога има разминаване в оценките между родители /настойници/ и учители/възпитатели. Причината за това разминаване се корени в различните изисквания, които двете групи имат спрямо младежите. Учителите и възпитателите наблягат повече върху сътрудничеството с връстниците, докато родителите/настойниците обръщат повече внимание на самоконтрола. Освен това учителите и възпитателите могат да не възприемат като проблемно поведението на тихите, затворени в себе си деца.

Вторият начин е да се изследва структурата на групата на връстниците чрез социо-метрични методи. Чрез тези методи ясно се идентифицират младежите, които са отхвърлени или пренебрегнати от другите и които се нуждаят от интервенция за промяна на статуса в групата.

**социо-метрични
методи**

Третият начин е да се използват въпросници и други скринингови форми за идентифициране на младежи с проблеми по отношение на социалната компетентност. Четвъртият начин е да се наблюдава поведението на младеж в естествена среда от професионалист, който не работи пряко с тях.

**скрининг
наблюдение**

Всеки един от начините има предимства и недостатъци и изборът зависи от много фактори.

Когато се прави преценка за социалната компетентност, три фактора трябва да се вземат предвид. Първо, поведенческият репертоар като цяло, второ, прилагането на практика на социалните умения по подходящ начин, и, трето, плавността при прилагане на социалните умения.

б) Само-оценка от младежа

Как младежът вижда ресурсите си за социални компетенции? Един от важните елементи за оценка на социалните компетенции на младежа е само-оценката. Това може да се направи чрез индивидуални въпросници или сесия на група от младежи.

в) Подобряване на социо-когнитивните умения

Тази фаза има за цел да обучи младежа на социо-когнитивни умения чрез инструкции, практика и даване на обратна връзка. След това се прави оценка на постигнатите умения.

г) Подобряване на поведението в проблемните социални ситуации

Тази фаза има за цел да подобри функционирането на младежа в трудни ситуации. Това се постига чрез интервенции, например чрез усъвършенстване на усвоените социо-когнитивните умения и поведенчески модификации, докато се постигне добро ниво на изпълнение. След това е необходимо да се направи оценка на поведението, за да се верифицира подобрението.

д) Подобрыване на социалния статус на младежа в социалната среда

→ Семинарно занятие 4.11

Дори предишните фази да са били успешни, няма гаранция, че статусът на а ще се повиши. Затова понякога е необходимо да се направи интервенция в ата среда чрез тренинг или промяна на оценката за младежа от страна на ате на групата. Естествено е накрая да се направи оценка на това, какво е постигнато. Интервенциите, ориентирани към решението могат да бъдат индивидуални, групови или комбинирани. Решенията за типа интервенции се взема в зависимост от конкретния случай. Понякога индивидуалната интервенция е единствено възможната. Участието в тренинги може да бъде противоположно в определени случаи. В други случаи индивидуалната интервенция не е необходима и ако се провежда, може да бъде загуба на време, тъй като справянето с проблемите би могло да се постигне с тренинги.

б) Заключение

Тази глава илюстрира, че социалните умения се състоят от различни компоненти, като например – умения за ефективно общуване и конструктивно справяне с конфликти и други проблемни социални ситуации. В следващите страници са предложени най-различни алтернативни обучителни семинари за работа и за обучения на тези умения. Бяха представени и интеракции с младежите, както и няколко начина за оценяване на социалната компетентност на младежите.

Деца и младежи, които израстват без родителска грижа, например в социални институции, се нуждаят от специална подкрепа, за да овладеят необходимите умения за общуване по време на взаимодействието им със социалната среда на “външния свят”. В този контекст, ролеви модел на възрастните по време на взаимодействието им с младежите е от особена важност. Социалните умения на младежите са ключов фактор за създаване на социална мрежа и успешна социална интеграция. Тази сфера за развитие е представена в следващата глава.

Проверка на наученото

1. Какви компоненти се включват в социалните умения?
2. Каква е зависимостта между стила на привързаност и нивото на развитие на социалните умения?
3. Какъв вид умения развиват децата и младежите, които израстват в социални институции?
4. Предложете съвети относно насоките за конструктивно взаимодействие между възрастни и младежи.
5. Кои са начините за оценяване на социалната компетентност на младежите?
6. Кои са интервенциите за развитие, подобрыване и овладяване на социалните умения?

Библиография:

Вълчев, Р. (1995): Как да решаваме успешно конфликти – София

Кови, Ст. (1998): 7 навика на високо ефективните хора – София

Лейзи, Х. (2005): Как да се справяме с конфликти на работното място – Москва

Мерлеведе, П.; Бридо, Д.; Вандам, Р. (2005): Седем стъпки към емоционална интелигентност – София

Хигър, Б.У. (2005): Нетрадиционен избор и оценка на персонал – Москва

Могат да се разгледат и следните личностни тестове в интернет:

- Томас – Киман (Тест за определяне на вида поведение при конфликт)
- Майърс – Бригс (Индикатор на видовете)

Глава 5

Как да помогнем на младежите да изградят собствена социална мрежа

Със семинарни занятия

Добри Кутлев

Съдържание

1) Въведение	89
2) Какво е социална мрежа за подкрепа	89
3) „Социални агенти”, които изграждат социалната мрежа	90
4) Функции на социалната мрежа	92
5) Как да помогнем на младежите да изградят социална мрежа?	93
6) Сприятеляване и създаване на приятелства	94
7) Контакти с държавни и обществени органи	95
8) Заключение	96
Проверка на наученото	96
Библиография	96

„За да отвориш заключена врата, на човек не му трябва да познава ключалката, а да намери правилния ключ”

(Де Шазер)

1) Въведение

Всеки човек в своя живот се запознава и влиза в контакт с безброй много хора. Но колко от тези познанства се поддържат и използват в интерес и на двете страни? Някои младежи се срещат с по-малко хора, отколкото други, и имат по-малко възможности да създават полезни познанства и приятелства, чрез които да получават подкрепа в трудни моменти.

Затова са необходими специални усилия от страна на специалистите, за да подпомагат младежите в създаването и поддържането на социална мрежа. За да имат младежите полза от придобитите социални умения, техният ментор по проект CLIP е съдействал за създаването на различни контакти: запознаване с връстници чрез общи дейности, с общински и държавни институции и организации, организиране на срещи за информиране с потенциални работодатели и, ако е възможно, контакти с биологичното семейство.

В предишната глава бе разгледано придобиването на социални и комуникативни умения. Тези умения могат да бъдат използвани при създаването на социална мрежа. В тази глава, преди да се запознаем с въпроса как да подпомогнем младежите при изграждане на социална мрежа, ще обърнем внимание на това, какво е социална мрежа, какви са нейните функции, защо е важно да съществува и кои са „социалните агенти“.

2) Какво е социална мрежа за подкрепа?

На всеки от нас се е случвало да изпадне в затруднено положение - да бъде уволнен, да се разболеете, да не се разбира с началника си, да живее в населено място, без да познава никого, да няма с кого да излезе в свободното си време и т.н. Какво правите, когато вие изпаднете в такава ситуация?

Може би разговаряте с ваши роднини, или пък се срещате с приятели. Може би търсите познати, за които сте сигурни, че могат да ви дадат съвет или услуга, за да се справите с проблема. Може би се обръщате към различни държавни институции, които са задължени да ви помогнат, или проучвате кои неправителствени организации се занимават с разрешаването на такъв тип проблеми.

Социалната мрежа включва съвкупност от хора и организации, чрез които протича обмен на информация и ресурси, и които могат да помогнат, за да една личност с даден проблем или да подобри функционирането си. Социалната мрежа може да бъде формална и неформална.

социална мрежа

Формалната социална мрежа за подкрепа представляват служителни агенции, институции и организации, държавни или неправителствени, които са задължени да ви помогнат, или проучват кои неправителствени организации се занимават с разрешаването на такъв тип проблеми.

**формална
социална мрежа**

Неформалната социална мрежа за подкрепа включва всички роднини и приятели, с които човек общува и от които очаква помощ на техните служебни задължения.

**неформална
социална мрежа**
→ Семинарно
занятие 5.1

3) "Социалните агенти", които изграждат социалната мрежа

социални агенти
→ Глава 2, част
2.2

Тази мрежа може да бъде представена като концентрични кръгове, явяват различните "социални агенти":



В кръга непосредствено до нас са родителите или други роднини, с които сме в близки отношения. В следващия кръг са приятелите и други роднини, с които общуваме по-често и на които имаме доверие. Друг кръг могат да формират съседите, с които поддържаме инцидентни контакти, но си помагаме в случай на нужда.

Четвърти кръг могат да образуват колегите ни, с които работим или учим, но не са ни приятели или роднини. Друг кръг може да представлява познати, с които не контактуваме често, но поддържаме добри взаимоотношения и разчитаме да ни помогнат при нужда. Това могат да бъдат бивши учители, началници, колеги и др. След това са хората, с които нямаме взаимоотношения, но те имат такива с наши приятели или близки, които при нужда биха ни посредничали за връзка с тях.

→ Семинарно
заяние 5.2

ставители на организации, с които общуваме в качеството на клиенти, ярямят друг кръг. Това са продавачи на пазара, сервитьори в кафенето, звете, които посещаваме, и т. н. В следващия кръг са представителите на неправителствените организации /НПО/, които могат да ни помогнат за

справянето с определен проблем. Такива организации са Българският червен кръст, фондации и сдружения. Последният кръг са държавните и общинските структури, които по закон са задължени да помагат на хора с определен тип проблеми. Те могат да бъдат Бюрото по труда, дирекция "Социално подпомагане" и др.

Доверено лице

В кръга на "социалните агенти" особена роля се приписва на довереното лице. Важна е основната нагласа на довереното лице: да съпрежие подхожда към младежа по начин, свободен от норми. Това означава да се работи за промяна извън педагогическата и формалната рамка, да се забрави за някоя глупава постъпка, да се започне отначало и да се прояви доверие към младежа, дори ако е допуснал грешка.

Доверено лице
→ Глава 15, част 2

Довереното лице притежава способността да си представя и да споделя чувствата и преживяванията на младежа.



Довереното лице се намира някъде близо до центъра на кръговете. То може да е професионалист (възпитател, учител) или доброволец (връстник или ментор). Той или тя има специална роля и функция в живота на младежа:

- Довереното лице трябва да действа в най-добрия интерес на детето/младежа.
- Довереното лице сериозно обмисля желанията и плановете на младежа, за да се използва най-пълноценно неговият потенциал.
- Довереното лице винаги показва уважение към младежа, дори и в конфликтни ситуации.
- Довереното лице предлага взаимоотношения на доверие и толерира различия в мненията и конфликти с младежа.
- Довереното лице поема ролята на посредник и фасилитатор, подкрепя младежа в запознаването със социалната среда и установяването на социална мрежа.

На младежите могат да бъдат предложени доверителни взаимоотношения с доверено лице. Младежът е този, който решава дали да приеме някого като доверено лице или не. Обикновено процесът на опознаване отнема известно време.



В професионален план довереното лице има ключова роля в осъществяването и оценката на индивидуалните планове за развитие. То представлява и защитава младежа пред екипа от професионалисти и на срещи, на които младежът не може да присъства.

Ако младежът е израснал без родителски грижи, довереното лице трябва да е наясно, че той вече е имал няколко други "доверени лица" - роднини, възпитатели или учители. (В социалните институции например има постоянна смяна на персонала, който полага грижи за децата.) Следователно установяването на доверителни взаимоотношения изисква чувствителност и търпение.

4) Функции на социалната мрежа

социална изолация то на социална подкрепа от социалната мрежа оказва влияние върху да се справяме с предизвикателствата на живота. Тоест съществуват непосредствени ползи, свързани със социалната ни интеграция: тя ни дава нови възможности, нови перспективи и укрепва собствените ни ресурси. Редица изследвания показват, че хора с различни заболявания и увреждания се възстановяват по-бързо в сравнение с болни, които не получават социална подкрепа. В много случаи липсата на социална подкрепа, социалната изолация води до депресия и напрежение. Наличието на социална подкрепа е съществен фактор за справяне с всекидневните стресови ситуации.



Наличието на социална мрежа е пряко свързано с успешната социална интеграция.

социална интеграция зи причина основната функция на социалната мрежа е социалната интеграция, представлява процес на приемане и включване на отделната личност или на група хора в обществото.

Освен това социалната мрежа има следните функции:

- Подкрепа за самоуважението и само-приемането: Чрез общуването с другите младежите получават обратна връзка, че са харесвани и приемани, дори и при неадекватните им действия.
- Подкрепа за социалната ни идентичност: Част от нашата идентичност се изгражда от приятелите и познатите ни.
- Получаване на информация: Често другите ни помагат за дефинирането, разбирането и справянето с проблема и ни осигуряват необходимата информация, за да се намери решение.
- Прекарване на свободното време: Другите ни правят компания и ни помагат да се чувстваме добре.

- Материална помощ: Понякога другите ни осигуряват материални ресурси за справяне с възникнал проблем.
- Оказване на различни услуги - от поправка на домакински уред без заплащане до попълване на формуляр.

5) Как да помогнем на младежите да изградят социална мрежа?

Професионалистите от помагащите професии биха могли да помогнат младежите да изградят собствена социална мрежа. В тази роля професионалистите действат като фасилитатори и посредници и запознават младежите със социалната среда по няколко начина.

→ Семинарно занятие 5.3

Първият от тях е да създадат повече възможности за контакти с , като разчитат, че запознанствата ще прераснат в по-близки отношения други младежи (доброволци от групата връстници) могат да бъдат поканени да участват в различни дейности заедно с младежите и по този начин да се създаде естествена среда за споделяне и подкрепа, която да бъде дълготрайна. може да се организира запознаване с институциите и техните представители на местно ниво, така че младежите да се чувстват свободни да потърсят подкрепа при нужда.

група от връстници
→ Глава 2, част 3.4
→ Глава 15, част 4

Вторият начин е да се помогне на младежите да развият знания, нагласи и умения, които ще им позволят да създават, разширяват и поддържат собствената си социална мрежа. Какво трябва да знаят младежите за социалната мрежа, за да могат успешно да я разширяват и поддържат?

Обменът на услуги и информация е основата на всяко социално взаимоотношение. Споделянето на ресурси, силни страни и умения с другите е подходящо средство. Всеки, който разполага с някаква информация или услуга, трябва при определени условия да ги споделя с тези, които имат нужда от тях. Ако няма взаимен обмен, твърде вероятно е социалната мрежа да се разпадне.

→ Семинарно занятие 5.4

Най-важният принцип, върху който се гради социалната мрежа, е постоянният обмен на информация, услуги и ресурси между участниците.



Следващият принцип е свързан с този. В дадена общност е претърпяла услуга на някого, той се чувства задължен да ми направи услуга Някои младежи са прекалено подозрителни към помощта, която им се оказва очаквайки да бъдат експлоатирани или измамени. Тези нагласи трябва да бъдат оспорвани и променени от страна на професионалистите от помагащите професии.

→ Семинарно занятие 5.5

Професионалистите трябва да насърчават младежите да мислят какви услуги могат да предложат на другите, така че партньорството да бъде равностойно.

е" **доверие** между участниците в социалната мрежа е много важно. То ка мрежа. Липсата на доверие води до разпад и преустановяване на контактите. Младежите трябва да знаят кои действия спрямо другите помагат и кои пречат да се изгради доверие.



Взаимното доверие е най-важният елемент на едно приятелство.

Спазването на дадените обещания, приемането на другия такъв какъвто е, без да се стремим да го променяме, помощта, която му оказваме, за да реализира целите си и да се справи с проблемите, улесняват създаването на доверие. От друга страна, разпространяването на поверителна информация, злословенето, клюките разрушават доверието.

**невербални
сигнали на
неудовлетворение**

чната мрежа не може да бъде стабилна, ако няма справедливост в еду партньорите. Много социални връзки и контакти се разпадат и на усещане за равностойност в размяната на информация и/или ворението и на двете страни от връзката е по-голямо, ако размяната е е место във взаимоотношенията се появява усещането, че едната страна е дала повече, отколкото е получила. Понякога за това няма обективни основания, но всички имаме стремеж да надценяваме собствения си принос и да подценяваме усилията на другите. Трябва да наблюдаваме за невербални сигнали за неудовлетворение и да разговаряме за това с приятелите и познатите.



Много важно е да проверяваме от време на време какви са очакванията на другите към нас и да ги сравняваме с нашите очаквания към тях.

Младежите трябва да се видят в много роли, с много ресурси и ценности, „неуспехи“ ат значимост. В качеството на значими личности те трябва да бъдат насърчавани да групат опит в изграждането на взаимоотношения, в тяхната оценка и консолидиране, но и да приемат „неуспехите“, да предприемат нови инициативи и да търсят други възможности.

6) Сприятеляване и създаване на приятелства

приятелство емата за приятелството остава най-важна. Изследванията показват, че липсата на приятели през детството и юношеството е индикатор за проблеми в адаптирането ни като възрастни. Затова младежите трябва да развият умения и нагласи, които да им помагат да създават приятелства не само с връстници със същия произход, но и от други социални групи.

→ Семинарно
заяние 5.6
→ Семинарно
заяние 5.7

эствените умения и нагласи за създаване и поддържане на
зчествено взаимодействие (споделяне на материалните неща,
гра, спазване на правилата, позитивен принос);
тимност, доверие и уважение (лоялност, подкрепа, чувство на
деляне на трудности и тайни);

- умение за откриване на общи интереси и съвместно извършване на определени дейности;
- умение да започваме и поддържаме разговор.

Социалната мрежа може да се поддържа и разширява, ако младежите научат да използват рационално свободното си време. През свободното си време младежите се срещат с приятели и роднини, опознават техните интереси, контактите им, обменят информация. В свободното си време обикновено посещават места, където се срещат с хора, с които бихме искали да установим добри познати и приятели. Правим неща, които ни харесват и ни разширяват личностите. Някои посещават клубове по танци, други изучават чужди езици, трети ходят на концерти и театрални постановки. Младежите трябва да се научат да управляват времето си, за да постигат своите цели.

свободно време
→ Семинарно занятие 5.8

7) Контакти с държавни и обществени организации

Като част от гражданското възпитание, специалистите трябва да информират младежите за държавните и обществени институции и услугите, които те предоставят. Но това не е достатъчно, тъй като много хора на практика са изключени от предлаганите социални услуги. Първо, те не знаят как да се обърнат към тези служби, и, второ, нямат доверие в тях. Младежите не само трябва да знаят какви функции изпълнява дадена организация, но и как да оказват „натиск“ върху служителите да си вършат работата. При това натискът трябва да бъде конструктивен, като се запазват добрите взаимоотношения с представителите на държавните или обществените организации.

гражданско възпитание
→ Семинарно занятие 5.9
→ Глава 9, част 5.1

Младежите трябва да могат да водят диалог с длъжностните лица, да отчитат тяхната гледна точка, но и да отстояват собствените си интереси.

!

Младежите трябва да познават нормативната база, която регулира дейността на институциите, за да могат успешно да се противопоставят на опитите на чиновниците да прехвърлят отговорността към друга институция или отдел. Те трябва да придобият увереност, че е възможно да се накарат чиновниците да работят, без да се стига до подкупване или влизане в ролята на жертва. Не трябва да се боят да потърсят и по-висши йерархични нива в съответната организация, ако се налага.

Правилните нагласи, които са важни, за да се въздейства върху институциите, могат да се формират в интерактивно обучение, както и в конкретна дейност. Младежите трябва да вярват, че е възможно да се повлияе на служителите. Обучението може да се демонстрира как може да бъде повлияна една институция, да се направи нещо, което преди това е отказвала да прави. Това ще повиши увереността на младежите в техните възможности да влияят и ще ги научи как може да се реализира това на практика.

→ Семинарно занятие 5.10

Младежите трябва да усвоят две важни умения при контактите с длъжностни лица: асертивност и способност за общуване.

!

8) Заключение

Най-важното условие за успешната интеграция на младежите е изграждането на собствена мрежа за социална подкрепа. В изложението бяха представени различните "социални агенти" и особената роля на "довереното лице", след което бяха описани важните функции на социалната мрежа. Бяха показани някои начини за подпомагане на младежите да развиват и поддържат контакти, приятелства и социална мрежа. Тази тема може да бъде доразвита по време на обучителните сесии с младежите чрез предложените семинарни занятия. Отбелязано бе значението на приятелствата като най-важния вид взаимоотношения за младежите.

Най-добрият, най-лесният и най-приемливият начин младежите да осъществяват социални контакти е чрез техните връстници. Свободното време е най-важно за развитието на социални контакти, тъй като предлага различни възможности за срещи с хора и установяване на взаимоотношения. Накрая бяха дадени някои насоки за поведение спрямо хора от формалната социална мрежа, хора от държавни и обществени организации.

Професионалистите се насърчават да окуражават младежите в техните опити да развиват и поддържат социална мрежа, като им създават условия за осъществяване на контакти или ги обучават в умения за установяване и поддържане на контакти с хора и институции.

В следващата глава ще се разгледа сферата на развитие на „практическите умения за живот“.

Проверка на наученото

1. Какво е характерно за формалната социална мрежа?
2. Какво е характерно за неформалната социална мрежа?
3. Какви са ролята и функцията на довереното лице?
4. Какви са основните функции на социалната мрежа?
5. Как професионалистите могат да помагат на младежите в създаването на собствена социална мрежа?
6. Как социалната мрежа е свързана със социалната изолация и със социалната интеграция?
7. Каква е ролята на свободното време за развитието и поддържането на социалната мрежа?
8. Защо за младежите е важно да притежават умения за общуване и асертивност при срещи с длъжностни лица от държавни и обществени организации?

Библиография:

- Кей, К. (1987): Прегръдка, целувка и ритник по панталонките – София
Песешкиан, Н. (1998): Позитивна психотерапия на ежедневието – Варна
Петрушин, С. В. (2002): Психологический тренинг в многочисленной группе – Москва
Реза, Ж. (2000): Философия на предразсъдъците – София

Глава 6

Как да помогнем на младежите да придобият умения за практически умения за живот

Със семинарни занятия

Добри Кутлев

Съдържание

1) Въведение	99
2) Създаване на среда, която да подпомогне младежите да придобият практически умения за живот	99
3) Умения за водене на здравословен начин на живот	100
4) Умения за предпазване от сексуални посегателства	107
5) Умения за управление на пари	108
6) Други практически умения за живот	109
7) Заключение	110
Проверка на наученото	111
Библиография	111
Приложение 1: „Хранителни вещества и функции на тялото”	112
Приложение 2: „Информация за конкретни наркотици”	113

„Винаги правя, това което не мога, за да мога да се науча как да го правя”

(Пабло Пикасо)

1) Въведение

В предходната глава разгледахме с какво придобиването на социални умения и създаването на социална мрежа са важни за младежа и по-конкретно за утвърждаване на ролята и позиция му в социалната среда. Освен това практическите умения за живеене са важни за придобиването на самостоятелност и отговорност за собственото поведение. Тези умения позволяват на младежите да се справят с ежедневните предизвикателства и да бъдат отговорни в действията си по отношение на себе си и към другите.

За много от младите хора придобиването на умения за живот е нормално нещо, защото те имат възможността да ги научат и да ги изпробват в естествената семейна среда. За младежите, израснали в специализираните институции, е много по-трудно да придобият тези умения. Чрез създаването на Защитени пространства, намиращи се в институцията, проект CLIP успя да промени организацията на пространството за живот в дома и да създаде ново място, което да позволи на младежите да имат различни помещения и възможност за придобиване на практически умения за живот. При необходимост, младежът получава помощ за справяне с ежедневието от по-голям от него младеж от групата или от довереното лице.

Практическите умения за живеене включват различни видове умения, но най-същественото е това да водиш здравословен начин на живот. То се състои от умението за справяне със стреса, за спазване на балансирана диета, водене на здравословен сексуален живот и отговорно сексуално поведение, предпазване от СПИН и от злоупотреба с наркотични вещества. Умението за предпазване от сексуални злоупотреби и експлоатация е по-специфично и изисква способност за съпричастност от страна на професионалистите, които работят с млади жени. Нашият живот би бил немислим без парите. Затова тяхното разумно управление е съществено за самостоятелността на всеки човек. Освен това съществуват умения за жилищно устройване, поддържане на домакинство, лична и жилищна хигиена.

2) Създаване на среда, която да подпомогне младежите да придобият практически умения за живот

Придобиването на практически жизнени умения от младите хора по принцип не е лесна задача. В социалните институции то е особено затруднено, тъй като средата се различава съществено от семейната среда, където по пътя на наблюдението и моделирането младите хора естествено се научават на практични неща, необходими в живота. Една от стратегиите, която несъмнено е ефективна, е да се доближи средата в институциите до семейната. Ето защо е важно в социалните институции да се създават защитени пространства, където младежите могат да усвояват умения за готвене, чистене, пране и въобще опит за самостоятелен живот.

Професионалистите трябва да организират индивидуални и групови интервенции с цел формиране на практически умения за живеене у младежите. Това предполага професионалистите да притежават солидни знания и практически опит в различните умения за живеене.

При “прости” умения като готвене, работа с домакински уреди, и пране това не е трудно, докато при други умения като устойчивост на стрес, това е значително по-трудно. В зависимост от сложността на уменията трябва да се включват в обучението и младежи, които вече могат да се справят с дадена дейност. Ако има младежи, които могат да готвят, те трябва да бъдат помолени да покажат на останалите. Ако има младежи, които знаят как се борави с определени домакински уреди, те трябва да помогнат на останалите да се научат как да ги използват.

Понякога можещите младежи продължават да извършват определена дейност, защото се чувстват удовлетворени и защото това повишава или запазва техния статус в групата, въпреки че тя може да се извършва и от другите също толкова добре. В такива случаи е необходима интервенция от страна на професионалистите, така че да се осигури равностойно участие на всички членове на групата.

Защитени пространства
Защитени жилища
→ Глава 14, част 4

организация на живота на групата в защитените пространства или ние върху степента на усвояване на практическите умения. Там ови норми, които подтикват младежите към сътрудничество, звездливо разпределение на задълженията по поддържане на иената, това поражда създаването на полезни навици и ги подготвя за самостоятелен живот.

3) Умения за водене на здравословен начин на живот

3.1. Холистичният модел на здравето

холистично здраве на умения за здравословен начин на живот е най-важната част
→ Семинарно занятие 6.1
→ Семинарно занятие 6.2

Холистичният модел на здравето има шест взаимозависими и взаимосвързани аспекта:

- **Физическо здраве** - да се храниш здравословно, да се движиш, да си почиваш след изморителен труд, да не употребяваш цигари, алкохол и наркотици;
- **Умствено здраве** - да бъдеш оптимист, да обмисляш решенията, които вземаш; да не се отчайваш и да блокираш, когато трябва да вземеш трудни решения, да се учиш от грешките;
- **Емоционално здраве** - да разбираш и приемаш своите чувства, да разпознаваш чувствата на другите, да не завиждаш и да издържаш на напрежение;
- **Психологично здраве** - да уважаваш себе си като уникална личност въпреки несполуките и неуспехите, да чувстваш, че си ценен и да се приемаш със своите силни и слаби страни;
- **Социално здраве** - да умееш да се сработваш с другите, да умееш да даваш и да получаваш подкрепа, да изпълняваш добре социалните роли, в които влизаш (ученик, студент, работник, баща, майка и др.);
- **Духовно здраве** - да разбираш и приемаш, че имаш мисия на този свят, че твоят живот има смисъл въпреки трудностите, да се чувстваш свързан със света и като част от нещо по-голямо, да се стремиш да разбираш тези, които са те наранили, и да им прощаваш.

Здравето не се възприема като отсъствие на болести, а като физическо, психическо и социално благополучие.



3.2. Справяне с болката

Болката е сигнал, че нещо не е наред, и ако не се вземат мер здравословното състояние ще продължи да се влошава. Има хора, ко без чувство за болка, но те са много уязвими, тъй като не могат да се опасни неща. Например, те не чувстват болка при изгаряне.

болка
→ Семинарно
занятие 6.3

Как болката стига до болест? Ако почукате на нечия врата и никой не отговори, вие почуквате по-силно. Ако говорите на някого и той не реагира, вие започвате да говорите по-силно, за да ви обърне внимание. По същия механизъм действа и болката. Ако не се обърне внимание навреме и не се предприеме нищо, болката се усилва и се стига до болест. Тогава нищо друго не може да се направи, освен да се справяме с болката, въпреки че сме можели да я предотвратим.

Намирането на смисъл в страданието помага на младите хора като личности и да се отдалечат от “патологичното проклятие”. Много склонни да отричат болката и болестта. Затова разбирането за смисъл ще им помогне да се замислят за своето здраве и за необходимостта от полагане на усилия за поддържането му.

→ Семинарно
занятие 6.4

Професионалистите трябва да помогнат на младежите да осъзнаят нуждата от консултация със специалист, когато имат заболявания, а не да се подлагат на само-лечение или да търсят неефективни алтернативни методи на лечение.

3.3. Справяне с прекомерния стрес

Трябва да се обърне голямо внимание върху усвояване на умерено справяне с прекомерен стрес. Липсата на контрол върху прекомерния стрес е причина редица заболявания. Съществуват три вида превенции на стрес

прекомерен стрес
→ Семинарно
занятие 6.5

- Първият вид е ориентиран към премахване на източниците на стрес.
- Вторият вид превенция е придобиването на умения за стресоустойчивост и релаксация. Ако младежите практикуват редовно програма за релаксация, те може да им помогне да се справят с прекомерния стрес.
- Третият вид превенция е психологическото консултиране, психотерапия или друг вид лечение.

релаксация

Стресът не може да бъде избегнат, но може да бъде контролиран по начин, който ни помага да се учим, да се опознаваме и развиваме. Стресът се поражда от натоваща вътрешни и външни събития, които предизвикват адаптивна реакция. Тя обаче се влияе от индивидуалните различия - при едно и също натоващо събитие реакциите на хората са различни. Полезният стрес е напрежението, което ни мобилизира да се справим с неблагоприятни събития.

3.4. Спазване на балансирана диета

“Човек е това, което яде.” В клетките на тялото се осъществяват всички процеси за поддържане на живота.



Балансирана е диетата, когато хранителните вещества в хранителните продукти се доставят на организма редовно и в достатъчни количества.

→ **Приложение 1** зависимост от възрастта и житейската ситуация организмът се нуждае от по-малко специфични хранителни вещества. Детето се нуждае от меню, белтъчини, минерални соли и витамини. Човек, който извършва тежка работа, се нуждае от допълнителни количества въглехидрати и мазнини. Бременната жена се нуждае от повече калций, фосфор, желязо и витамини. Ако човек има треска, са необходими повече течности и минерални соли. При болни бъбреци трябва да се приема по-малко обикновена сол.



Балансираното меню осигурява на организма веществата, необходими за развитие, растеж и предпазване от болести.

**здравословно
меню**
→ **Семинарно
занятие 6.6**

Тази пирамида, представена по-долу, съдържа препоръки за консумация на храна. Колкото по-високо в пирамидата се намира съответната храна, толкова по-рядко трябва да се консумира. Така че човек трябва да приема много вода и по-рядко да консумира спагети или бял хляб.



Хранителна пирамида (адаптирана по Уолтър К. Уилет, Харвардски университет)

Имайте предвид, че каквито и препоръки за менюто да чувате, “човек яде това, което е вкусно”.

[Цюрини, Е.]

3.5. Здравословен сексуален живот

Сексуалността е част от нас самите. Тя не служи само за да създа не се ограничава само до гениталиите. Сексуалността определя изцяло чувства, мисли и действия и е основен компонент на междуличностните. Сексуалното удоволствие е нещо, което можем и трябва да одобряваме. Просто сексуалността трябва да се възприема като “способност да обичаш и живееш”, като способност да създаваш междуличностни отношения и да казваш “да” на собствения си пол. Сексуалността е творческа сила с конструктивен характер.

сексуалност
→ Глава 1, част 3.2

Запознаване на децата с “нещата от живота”

В миналото “невежите” младежи са били запознани с “нещата от живота” чрез въвеждането им, с повече или по-малко церемониалност, с повече или по-малко педагогически умения, в “тайните на сексуалността”. В същото време, те са били предупреждавани за опасностите и грешките, свързани с нея и са им били давани строги указания относно “единственото правилно поведение”. Със сигурност това време е отминало. Младежите в днешни дни вече не са невежи. Те са научили много за сексуалността от най-различни източници, но по принцип при тях липсва вътрешният контекст.

Сексуално образование

Целта на сексуалното образование е да образова в придобиван “способността да обичаш”. “Способността да обичаш” означава да си с установиш емоционални отношения и да имаш положителна нагласа към собственото тяло и към тялото на друг човек. Означава да опознаеш физически сексуалното поведение, без да си напрегнат, и в същото време да си способен спокойно да се посветиш на партньора.

способност да обичаш

Любов и влюбване

Първото усещане на млад мъж към момиче, което ха усещане, което той нарича “любов”, и то го прави изключително щастлив. По принцип, това не е любовта на живота. Във всеки случай, младежът е готов да жертва всичко за момичето, неговият характер се променя и той става по-отзивчив и любезен и с другите.

любов

Любов и интимност

Колкото повече любовта става по-лична, по-сериозна и по-специ любовната нежност се изразява по-лично и по-интимно. Ако една двойка седи заедно и младежът докосва гърдите или гали ханша на приятелката си, това вече изразява силно чувство на взаимна принадлежност. Това важи още повече за целувка с език, която принадлежи само на двамата като печат на любовта им. Колкото повече те опознават характерите си и се доверяват един на друг, толкова повече желаят да се опознаят взаимно физически с по-малко задръжки.

нежност

Любов и секс

секс ичава от секса. Желанието за сексуален контакт с някого не е доказателство за любов. Сексът е приятно изживяване, което и двамата партньори желаят, и пристъпват към него, след като са го обмислили и са взели необходимите предпазни мерки срещу забременяване.

мастурбация остта е много повече от сексуален контакт между мъж и жена и сексуалните реакции не се ограничават до гениталиите. Съществуват и галене, нежност, петинг или мастурбация. Сексуалните практики и начините за предизвикване на удоволствие се променят в зависимост от възрастта. По принцип няма разлика между хомосексуалност, мастурбация и сексуален контакт. Различават се само сексуалните практики. Впрочем откриването на мастурбацията е важна стъпка от сексуалното развитие. По този начин младият човек се научава да управлява новите си физически усещания и реакции. Целта на сексуалността е удоволствие и релаксация.

Няма строго правило, което да определя кога да имаш сексуална връзка. Една зряла млада двойка трябва сама да вземе това решение, като отговорността се споделя от двамата партньори. Трета страна не може да ги освободи от тази отговорност.

Любов и еротизъм

еротизъм ната любов” или “любовната сексуалност” се нарича още еротизъм. Само еротизмът придава човешки облик на нашата сексуалност – без него сексуалността остава “закърняла”. Същността на еротизма е, че той изразява любов. (чувственост)

Мъж и жена

Мъжът и жената винаги ще имат проблеми при пълното взаимно разбиране, тъй като едни и същи думи имат различен контекст и значение. Но човек може да обича другия, без да го разбира напълно, и в това има известно очарование. Начинът, по който живеем като мъж и жена, не е даденост, а трябва да се научи и развива.

[Бовет, Т. (1972)]

3.6 Нежелана бременност

→ Семинарно занятие 6.7

Отговорното сексуално поведение е важна част от здравословния сексуален живот. В зависимост от моралните норми (образование, култура, религия) има различни културни традиции, където сексуалният контакт преди брака е забранен. В днешни дни в повечето, предимно западноевропейски страни, сексуалният контакт преди брака по принцип се възприема от обществото. Повече внимание се обръща на усвояването на умения за предпазване от бременност и болести, предавани по полов път.

Понеже жената забременява, всеобщото мнение е, че предпазването от бременност е неин проблем. Разбира се, това не е така. Сексуален живот, който удовлетворява и двамата партньори, е основата за добро партньорство. Ето защо най-разумно би било, ако двамата партньори заедно решат как да предотвратят бременност или кога да имат дете. Съществуват различни аргументи в полза или против решението да се зачене дете:

- Финансови аргументи – липса на собствено жилище, безработица, не е завършил (а) училище, няма професия;
- Социални аргументи – единият партньор все още учи, вече има други деца;
- Здравословни аргументи – болест на единия партньор, наследствено заболяване в семейството, ХИВ-позитивен партньор, жената е над 35 годишна възраст.

Съществуват различни методи за предпазване от забременяване: прекъснато сношение, презерватив, диафрагма, спермициден гел, спирала, хапче антибебе, хапче “за след това”, и измерване на температурата. Някои осигуряват почти стопроцентово предпазване; други не могат да го гарантират напълно.

Правете безопасен секс: Презервативът предлага не само най-добрата защита срещу нежелано забременяване, но и срещу болести, предавани по полов път, като например СПИН.



[Цюрини, Е.]

3.7. СПИН

СПИН (Синдром на придобита имунна недостатъчност) се причинява от вирус, който влиза в организма и уврежда неговата сигнално-защитна система да се предава чрез сексуални контакти, кръв и кръвни продукти и от бременни жени на техните деца. ХИВ инфекцията може да се диагностицира чрез тест за антитела. Заразените хора не са болни, но разпространяват заразата. Вирусът на СПИН не може да се възпроизвежда, нито да се движи сам.

**СПИН
ХИВ**

При дискусиите относно СПИН не трябва да правят асоциации между секса и СПИН, които водят до извода, че основната част от сексуалността не може да се преживее пълноценно и без страх. По-скоро на СПИН трябва да се гледа като на това да имаш деца в неподходящ момент, като на нещо нежелано. Поради тази причина двамата партньори трябва да се предпазват и от двете последици, или като отказват сексуален контакт, или като използват презервативи.

Превенцията на СПИН не бива да ограничава сексуалността. В този контекст се обръща внимание на това, че сексуалността не е сексуалния контакт. Човек може да преживее своята сексуалност доста удовлетворително по много различни начини без да има сексуален контакт. Това изисква подходящ процес на учене.

**превенция на
СПИН**

За превенция на СПИН и други болести, предавани по полов път, се препоръчват следните стъпки:

- 1) Предаване на знания;
- 2) Промяна в нагласите: Говорене за табу; преодоляване на предразсъдъците;
- 3) Подпомагане на здравословното поведение: Винаги използвайте презервативи, особено при смяна на партньора; никога не използвайте обща спринцовка при вземане на кръв (в болница) или при инжектиране на наркотични вещества (наркотична зависимост).



До голяма степен сме безпомощни срещу СПИН, но не и срещу последиците от начина, по който се отнасяме към него. Те са резултат от човешки действия и подлежат на промяна.

[Шодер, Т.; Хейм, А.; Райнер, А (1987)]

3.8. Злоупотреба с наркотици и наркотична зависимост

наркотици

→ Приложение 2

„леки“/„тежки“

наркотици за

започване

икът е продукт с растителен, животински или синтетичен произход, съставлява за медицински цели. В контекста на злоупотребата с наркотици и зависимост наркотиците се разделят на “леки” и “тежки”. Но това не е изключващо. Човек не трябва да се влияе както от терминологията, така и от вредността на “леките наркотици”, които обикновено са наричани “леки наркотици за започване”.

легални и незаконни наркотици

Разлика между легални и незаконни наркотици е по-скоро информативно. Това е различие в социални последици. Определянето на наркотиците като “леки” и “тежки” е възпре дадена група хора от употребата им. Но в същата ситуация може да се говори за други младежи да извършат нещо незаконно, като ги обвиняват и отивопоставят на обществото и да демонстрират, че са различни.

Човек може да развие зависимост към много неща: цигари, алкохол, наркотици, лекарства, хазарт. Но на различните обекти на пристрастяване се приписват различни роли. Някои от тях, като прекаленото гледане на телевизия или консумиране на сладки неща, много рядко са смятани за обект на пристрастяване; напротив, възприемат се като част от живота. Други, например употребата на алкохол или медикаменти, въпреки че са възприети в обществото, понякога накърняват репутацията, докато злоупотребата с наркотици като хероин и кокаин биват яростно отхвърляни.

злоупотреба с наркотици и наркотична зависимост

Наркотична зависимост е налице, когато наркотично вещество, което се използва без медицинско предписание, се взема не по медицински причини и без да се е осъзнало, че човекът го използва, е физически и психически зависим от употребата на веществото и качеството на използвания наркотик. Човек използва наркотик, за да се постигне желаното удовлетворение, например ексцитация, говорим за “наркотична зависимост”. Зависимостта се развива постепенно, докато хората изгубят контрол над употребата на дадено вещество, и това се отразява негативно на извършването на ежедневните им дейности.

Зависимостта никога не се получава само от някои средства за пристрастяване, а винаги е свързана с човека, който използва тези средства. Всички зависими хора, включително телевизионните зрители и пушачите, си приличат по начина, по който се справят с проблемни ситуации и фрустрация. По принцип всички средства, дори всички дейности, които влияят положително, или временно субективно “подобряват” настроението на човека, неговото самочувствие и контакти с други хора, може да доведе до пристрастяване към наркотици.

Профилактика на употребата на наркотици

→ Семинарно занятие 6.8

→ Семинарно занятие 6.9

→ Семинарно занятие 6.10

Какво не можем да разгледаме обширните теми за превенцията на наркотична зависимост, така че ви предлагаме само няколко занятия на употребата на наркотици трябва да се изяснят два

- За
- Ка

1. Какво взема даден наркотик?
2. Как да се намали?

Основата на превенцията е да се търсят други здравословни варианти за задоволяване на тези нужди. Понякога специалистите се въздържат от обучение за здравно образование и здравни въпроси, тъй като те самите употребяват алкохол и пушат. Би било по-добре, ако в процеса на обучение те признаят, че са направили грешен избор, и посъветват младежите те да не го повтарят.

Разбира се, наркотичните вещества може да са полезни, ако се употребяват правилно, например в медицината, психиатрията или в грижите за възрастни хора. Без наркотични вещества хирургичното лечение не би било възможно. Тяхната употреба се простира от местната упойка (морфин) до болкоуспокояващи средства (обикновено опиум), транквиланти, стимуланти и др.

4) Умения за предпазване от сексуални посегателства

Придобиването на тези умения е по-дълъг процес, който в идеалния случай трябва да започне от ранна възраст в семейството, в училище и/или в социалната институция. Темата за сексуалните посегателства засяга основно младите хора, и то не само момичетата. Различни проучвания сочат, че момичетата много често подценяват своите физически, технически и социални способности. Тези преценки формират представата за собствената личност на момичетата и правят невъзможно развиването на добро самочувствие.

Сблъсъкът със сексуалното ролево поведение, опознаването на собствените способности, силни и слаби страни, възможности за действие, техники за отбрана, изострянето на физическите и социалните възприятия са предпоставки за асертивността на момичетата.

Професионалистите могат да подпомогнат асертивността на момичетата, като им покажат потенциала на техните способности, възможностите за развитие и действие.

Затова работата с групи момичета може да се основава на следните теми:

- Познаване на своето тяло;
- Самоувереност;
- Само-асертивност.

Тези теми са особено важни за формирането на самоличност. Познават тялото си, момичетата се учат да познават по-добре себе си да говорят за тях. При контакта с други хора докосването може да бъде приятно или неприятно чувства в зависимост от това, дали установят зачита или нарушава личните граници. На този етап внимание се съзнателно възприемане на знаците на тялото, привличането и това, да се говори за приятни и неприятни чувства, и те да се приемат сериозно. В случай на сексуално посегателство тези неща често се потискат или са превърнати в табу. Тъй като случаите на посегателства не са редки, всяко момиче трябва да знае, че вината не е негова и че то има възможност и право да потърси професионална помощ и подкрепа.

самоличност

→ Глава 2, част 3.3

→ Глава 3, част 3.4

Знанието и също-възприятието са основата за развитие на самоувереност и могат да бъдат подобрени от съответни упражнения за тялото.



сексуален тормоз – посегателства могат да бъдат разделени на:
– продължително безпокоене и дразнене предимно на момичета от момчета, на жени от мъже, с открит или често скрит сексуален подтекст;

сексуална злоупотреба – злоупотреба – сексуален контакт между двама души, единият от които е принуден поради заплахата (изнасилване, кръвосмешение или сексуална гавра);

сексуална експлоатация – експлоатация – принуждаване на някой да проституира и/или да се влюбва в волята си с цел печалба.
→ Семинарно
занятие 6.11

При провеждане на семинарни занятия учителят трябва да е наясно, че тези теми могат да се окажат болезнени за участниците. Препоръчително е да раздели групите, включително и учителите, поне временно, на групи от момчета и от момичета. Изправянето на младежите пред тези теми е изключително полезно, тъй като те са уязвими за сексуални посегателства поради възможната липса на мрежа за социална подкрепа, на социален опит и поради тяхното любопитство и готовност да изпробват нови неща.

[Райнер, т.; Зумвалд, Б. (2002)]

5) Умения за управление на пари

Парите са средство за разплащане и размяна, измерител на стойността и средство за спестяване. Добре е човек да има пари, но не трябва да ги превръща в смисъл на живота си.

Независимостта при вземането на финансови решения е важна част от изграждането на самоличността на младежа. Проблемите възникват, когато младежите не могат да си позволят да задоволяват потребителските си нужди и вземат заеми, които не могат да върнат от заплатата си.

Разумното управление на парите е умение, което се придобива трудно. Много често парите, които младежите получават, се изразходват импулсивно за “непотребни” неща, за почерпка на приятели или за хазарт. Докато мобилните телефони са станали незаменими за организиране на ежедневието на младежите, дрехите са смятани за най-важния израз на тяхната самоличност и принадлежност към определена група.

Проблемите, които младежите могат да имат, се проектират в начина на изразходване на парите. Те могат да фетишизират парите, да си мислят, че с тях могат да се купят уважение, любов и приятелство. Ако преувеличим, можем да кажем, че човек в крайна сметка купува непотребни неща с пари, които няма, за да впечатли някого, когото не харесва... Разумното управление на парите предполага тяхното пестеливо изразходване и възприемането им като средство, а не като цел на живота.



Демонстративните покупки и поведението на консуматори цели преди всичко да задоволи социалната потребност от любов, привързаност и уважение.

Възможен начин да се научим да управляваме и разумно финансовите средства е планирането на бюджета. Това се състои в месечен план с изброяване на всички очаквани приходи и разходи. Изразходват повече пари от наличните и за да останат пари за х ден на месеца. Ако въпреки месечния бюджет всички пари са изразходвани, да кажем, след 15 или 20 дни, тогава би било добре да се състави по-краткосрочен план на бюджета, например седмичен.

планиране на бюджета

→ Семинарно занятие 6.12

Професионалистите трябва да подпомагат младежите при управлението на парите и планирането на бюджета поне в периода, когато получават първите си заплати.

6) Други практически умения

Жилищно устройване

Младежите трябва да търсят жилище в бъдеще и трябва предварително да бъдат подготвени за това. Ролевите игри могат да им помогнат да усвоят умения за преговаряне с хазяи/хазийки.

→ Семинарно занятие 6.13

Умения за поддържане на домакинство и хигиена на хранене

Уменията за поддържане на домакинство се усвояват лесно, ако материалните условия за това са поставени в контекста на създаване на семейство, което изисква разпределение на задълженията по поддържане на домакинството.

поддържане на домакинство

→ Семинарно занятие 6.14

Формирането на здравословно меню се нарича "хигиена на храната". Тя е тясно свързана с начина ни на живот, т. е. зависи от:

- поведението на хранене, културата, религията, образованието;
- психическото и физическото състояние;
- възрастта;
- финансовите средства;
- сезона и климата;
- наличието на продукти в района.

хигиена на хранене

Освен това начинът, по който се отнасяме към храната - нейното приготвяне, готвене, сервиране и съхраняване, също се отнася към хигиената на хранене.

Храненето има важно значение. Организмът привиква към хранене през определени интервали. Храносмилателната система и психиката се подготвят за него. Мисълта за предстоящото хранене обикновено предизвиква приятни чувства, които водят до психическо задоволство: апетит, удоволствие, събиране заедно и почивка. Тези усещания стимулират производството на стомашни сокове.

Редовното хранене в приятна атмосфера помага на организма да усвоява хранителните вещества. Яденето е важно за здравословното развитие.

!

лична хигиена

→ Семинарно занятие 6.15

облекло

→ Семинарно занятие 6.16

Лична хигиена и облекло

Личната хигиена е съществена част както от умението за самостоятелен живот, така и от умението за избор на облекло. Облеклото не само предпазва тялото ни, но създава и първото впечатление за нас. Затова облеклото ни трябва да е чисто и подходящо за случая. Няколко фактора влияят на избора ни на облекло: сезонът, личните ни предпочитания, социалният повод, цветът и др.

7) Заключение

Практическите умения за живеене бяха представени като съвкупност от различни умения, които всички ние използваме, повече или по-малко съзнателно, в ежедневието. Първата група от умения е свързана със здравето и са отразени в холистичния модел на здравето. Една идея - да се доразвие хранителната пирамида и да се използва за съставяне на седмичен план на меню.

Начините за справяне с нежелана бременност, предпазването от СПИН, и особено проблемната тема за сексуалните посегателства, трябва не само да се познават, а да се възприемат като въпроси, изискващи съпричастност, разбиране и чувствителност – от професионалистите, учителите и от връстниците. Темата за злоупотребата с наркотични вещества и наркотичната зависимост има за цел да покаже, че тези явления не се отнасят само за семейства с бащи алкохолици и за безпризорните деца, които дишат лепило и лакове. Те са свързани и със собствения ни начин за справяне с фрустрацията или липсата на обич, които ни карат да търсим убежище в пушенето, гледането на телевизия или прекаляването с шоколад... Независимо от ситуацията, трябва да бъдем много внимателни при работа с младежи, намиращи се в такива ситуации.

Накрая са представени уменията за управление на пари, търсене на квартира и поддържане на домакинство.

Като заключение може да се отбележи, че по време на придобиването на практически умения за живот, е добре да се работи с младежите в сфера, в която вече те са придобили умения и натрупали ресурси, за да може по този начин да им се даде сигурност и самоувереност. Това е подход, ориентиран към ресурсите и е представен в следващата глава.

Проверка на наученото

1. Какви са аспектите на холистичния модел на здравето?
2. Каква е хранителната пирамида?
3. Кое средство предлага най-добра защита от нежелана бременност и болести, предавани по полов път?
4. Какво е злоупотреба с наркотични вещества и наркотична зависимост?
5. Какво могат да направят момичетата, за да се предпазят от сексуални посегателства?
6. Какво е план на бюджет?
7. Какво е “хигиена на хранене”?

Библиография:

- Бойдилло, Е. (2002): Избирам свободата – София
- Бовет, Т. (1972): Junge Leute Sex & Liebe – Берн
- Песешкиан, Н. (1998): Позитивна психотерапия на ежедневието – Варна
- Реза, Ж. (2000): Философия на предрасъдъците – София
- Райнер, т.; Зумвалд, Б. (2002): Coole Mädchen, Starke Jungs. Ratgeber für eine geschlechterspezifische Pädagogik – Берн
- Цюрини, Е.; в Андерес, Р. (1995): Nationales Rumänisches Ausbildungsprogramm für Pflegerinnen – Caritas Schweiz Luzern
- Шодер, Т; Хейм, А; Райнер, А. (1987): AIDS und Erziehung – OHR Rorschach
- Schüler und Drogen (1983) – Lehrmittelverlag des Kantons Zürich

Приложение 1 Хранителни вещества и функции на тялото

Хранителните вещества...	...се съдържат основно в следните храни:	...и са важни за следните функции на тялото:
Вода	Мляко, напитки, супи	Кръв, лимфа, слюнка, стомашни сокове, секрети
Животински белтъчини	Мляко и млечни продукти, сирене, месо, риба, яйца	Растеж на тялото, мускулите, развитие на клетките
Растителни белтъчини	Варива, зърнени храни	
Въглеhidрати	Нишесте, зърнени храни, мляко, плодове, мед, сладки	Постоянни функции на тялото - храносмилане, дейност на бъбреците, белите дробове и сърцето, кръвоснабдяване
Животински мазнини	Месо, мляко, сирене, масло, яйца, ядивни мазнини, свинска мас	Тежка работа, запаси от енергия
Растителни мазнини	Растително масло, маргарин, ядки (фъстъци, орехи, бадеми)	
Минерални соли		
• Натрий	Съставка на обикновената сол, съдържа се във всички храни	Те също са жизненоважни в малки количества, за да осигурят всички жизнени процеси: например, дейността на сърдечния мускул, здравината на костите, нервните импулси
• Калий	Портокали, кайсии, домати, спанак, зелена салата, магданоз, леща, месо	
• Хлор	Съставка на обикновената сол	
• Калций	Мляко, млечни продукти	
• Магнезий	Листни зеленчуци, картофи, ядки	
• Фосфор	Съдържа се във всички храни	
• Желязо	Месо, черен дроб, жълтък, салати, спанак, вид лук	
• Йод	Морски риби, прибавя се към обикновената сол и питейната вода	
• Флуор	Морски риби, черен чай	
• Цинк	Телешко, черен дроб, мляко, боб, зърнени храни	
Витамини:		
• Витамин С	Плодове, горски плодове, зелени зеленчуци	Осигуряват функционирането на химическите процеси в организма: например, имунна система, предпазване от болести, натрупване на калций в костите, съсирване на кръвта, баланс в нервната система
• Витамин В ₁	Пълнозърнести храни, свинско, ядки, мая	
• Витамин В ₆	Зърнени продукти, мляко, жълтък, черен дроб, листни зеленчуци	
• Витамин В ₁₂	Черен дроб, месо, мляко, яйца	
• Провитамин А	Моркови, магданоз, червен пипер, зелени листни зеленчуци, кайсии	
• Витамин А	Съдържа се само в животински продукти: черен дроб, тлъсто месо, риба, жълтък, мляко, масло	
• Витамин D	Рибено масло, рибни мазнини, мляко, масло (слънчеви лъчи)	
• Витамин К	Зелени зеленчуци, нетлъсто месо, черен дроб, риба, мляко	

[Цюрини, Е.]

Приложение 2 Информация за конкретни наркотици

Класификация

<p>Чай Кафе Кофеин</p> <p>Тютюн Никотин</p> <p>Алкохол Алкохолни газирани напитки Бира Вино Спиртни напитки</p>	<p>“Разрешени” наркотици</p> <p>Тези наркотици почти не се разпознават като такива, защото, така да се каже, са “били разрешени”. Към тази група се отнасят и кафето и чаят. Алкохол обикновено не се продава на младежи под 18-годишна възраст.</p>
<p>Медикаменти Барбитурати (сънотворни) Транквианти (седативи, валиум) Аналгетици (болкоуспокояващи)</p>	<p>“Фармацевтични” наркотици</p> <p>Тези наркотици могат да се купят от аптека под предлог, че са за лечение. Част от тях могат да се купят без рецепта. Не са необходими контакти с наркодилъри, както при незаконните наркотици.</p>
<p>Амфетамини Стимуланти Спийд</p>	<p>“Модни наркотици” или “диско наркотици” Незаконни, ако не са предписани с рецепта.</p>
<p>Канабис Марихуана Хашиш</p> <p>Опиати Опиум Морфин Хероин Кодеин</p> <p>Кокаин Халюциногени ЛСД (диетиламид на лизергиновата киселина) Мескалина</p>	<p>Незаконни наркотици</p>
<p>Летливи разтворители Разтворители Бензин Лепила Лакове и бои Почистващи препарати</p>	<p>В развиващите се страни и страните в преходен период: “Наркотици на бедните”</p> <p>Тези наркотици често се използват от “безпризорни деца” в градски райони (градове, предградия), защото са лесни за откриване и безплатни: от кофите за боклук, например в празни бутилки или кутии.</p>

Тютюн

Предполага се, че повечето младежи се пристрастяват към никотина, ако в началото пушат поне по една цигара на ден.

Въздействие – Тютюнът е наркотик, който има видим ефект върху централната нервна система. Възможността за психическа зависимост е несъмнена. Често не се обръща достатъчно внимание на факта, че спирането на приема на никотин може да предизвика и физически симптоми.

Вреда – Никотинът първо причинява раздразнителност, а след това парализа на нервите (50 - 60 мг никотин имат смъртоносно въздействие). Освен това смолата в тютюневия дим съдържа канцерогенни вещества. При вдишване кухините на белите дробове, така да се каже, се покриват със смола; това предразполага образуването на рак на мукозните мембрани. При изгаряне заедно с другите вещества се отделя и въглероден оксид, който се вдишва при пушене и намалява кислорода в кръвта. Това може да доведе до намаляване на способността за реакция, силна умора и намаляване на зрителната способност. Младият организъм е особено уязвим към никотина, тъй като нервната система на младежите реагира по-силно. Под влияние на никотина нарушенията в нервната система могат да станат хронични. Колкото в по-ранна възраст човек започне да пуши, толкова по-голямо е увреждането на здравето му. Развитието на капацитета на белите дробове може да бъде ограничено до голяма степен, а при жените рискът от преждевременно раждане и аборт е много по-голям.

Мотивация – а) Никотинът има приятен психически ефект. При различните хора той може да бъде стимулиращ или отпускател. б) Възрастни, които пушат, демонстрират и дават пример на младежите как се справят с недоволството и напрежението. в) Човек, който пуши, е “в отбора”, зрял е (социално поведение на съпричастност).

Алкохол

Алкохолът, “наркотикът за възрастни”, все повече се употребява от младежите. Колкото по-рано някой започне да пие, толкова по-голяма е възможността да стане зависим от алкохола. Алкохолната зависимост става явна, когато алкохолът служи като задължително “лекарство” в ежедневието, тоест без алкохол не може да се постигне добро състояние.

Въздействие – Като потиска механизмите за контрол, алкохолът предизвиква чувство на “лекота”, премахва задръжките и кара човек временно да забрави проблемите си. Еуфоричният ефект е последван от депресия. Екстровеерният ефект (със социален фокус) на алкохола е обратен на интровертният (с фокус към себе си) ефект на незаконните наркотици като опиати и халюциногени.

Въздействие от еднократна злоупотреба с алкохол – Физическо въздействие: нарушение на чувството за равновесие, ограничена способност за реакция, говорни нарушения, повръщане, отравяне (в случай на свръхдоза). Психическо въздействие: приповдигнато, щастливо, весело настроение (понякога също тъжно, меланхолично), увеличено самочувствие, намалена способност за приемане на критика и за преценка. Социално въздействие: конфликтност, необмислено поведение, създаване на безпорядък.

Вреда от честа злоупотреба с алкохол – Физическо въздействие: увреждане на вътрешните органи, проблеми с кръвообращението, ограничаване на функциите на мозъка и нервната система, треперещи ръце, сутрешно повръщане, сексуални нарушения, увеличен риск от рак на храносмилателния тракт. Психическо въздействие: влошена концентрация и памет, намалена инициативност, промени в настроението, поддаване на влияния (в напреднала фаза: дезинтеграция на личността, мания, алкохолен делириум). Социално въздействие: нарастване на напрежението в социалните отношения, неспазване на социалните норми, немарливост към външния вид, неуважение.

Медикаменти

Барбитуратите, както и транквилантите, успокояват, отпускат и намаляват напрежението и могат да се превърнат в изключително тежки наркотици. Понякога зависимият има склонност към самоубийство.

Въздействие – Предизвикват упоено състояние, което не само разсейва негативните чувства, като депресивни настроения, но и създава “хубави чувства”. Наблюдава се психомоторно забавяне, глуповата веселост, леко “завалян” говор и нарушена координация на движенията. При много големи дози се стига до спадане на кръвното налягане, потискане на дишането и дори кома. Рано или късно зависимостта може да доведе до социална дезинтеграция. Зависимият е обхванат от огромно безразличие. Той не знае колко хапчета приема на ден и бъдещето не го интересува.

Амфетамини

Стимулантите са вещества, които повишават физическата и умствената дейност и пъргавина. Част от тях се предписват като медикаменти.

Въздействие – Стимулантите въздействат на мозъчните центрове за сън и будно състояние, намаляват умората и повишават способностите, затова често се използват в стресови ситуации.

Вреда – След като се приемат дълго време (обикновено интравенозно с инжекция), стимулантите предизвикват безпокойство и безсъние, което може да се превърне в психоза и халюцинации. Навикът и зависимостта се откриват бързо. Поради вътрешното безпокойство, което нарушава упоеното състояние, често допълнително се приемат сънотворни наркотици (барбитурати).

Канабис

Производство – Извлича се от венчелистчетата и листата (марихуана) или смолата (хашиш) на конопеното растение; от хашиша се прави и масло с по-силно въздействие.

Употреба – Марихуаната се пуши като тютюна; хашишът се пресова на бучки с кафеникав цвят, смесва се с тютюн и се пуши, по-рядко се приема с храни или напитки.

Въздействие – Зависи от индивидуалното настроение, ритуала на приготвяне и атмосферата при приемането им; също така от физическото състояние и дозата; няма физически симптоми при спиране на употребата; при приемане дълго време може да се стигне до физическа зависимост, не е необходимо увеличаване на дозата, за да се постигне първоначалният ефект.

Вреда – Малките дози, които обикновено се приемат, слабо влияят на основните психически функции за възприятие, мислене, настроение и желание; при по-големи дози и по-интензивна употреба се стига до ограничаване на психическите и социалните функции, особено на способностите за възприятие, за вземане на решения и за общуване.

Опиати

Производство – Опиатите се произвеждат от макови растения. Суровият опият се извлича от млечния сок на маковите семена и след това с химически реакции се превръща в морфин и хероин. В медицината морфинът се използва под различни наименования като болкоуспокояващо лекарство.

Употреба – хероинът е бял прах на кристали, който се разтваря във вода или лимонена киселина, за да бъде инжектиран. Може да се намери и под формата на червеникавокафяви бучки или гранули.

Въздействие – Опиатите имат ясно изразен замайващ ефект. Малко след приемането им всички негативни усещания (болка, чувство за празнота, тъга и др.) се притъпяват; освен това настъпва моментно и осезаемо чувство на въодушевление (проблясък). Не след дълго редовната употреба може да доведе до физическа зависимост със силно пристрастяване. Въздействието се влияе от качеството (чистотата) на “веществото” и от организма на човека, който го приема.

Вреда – На преден план е ясно изразеното развиване на зависимост. Физическите увреждания настъпват при употреба на “нечисто вещество”, което се набавя на улицата; социалното падение чрез интегриране в среда на наркомани и свързаните с това физическа и психическа занемареност и опасност от инфектиране чрез използване на замърсени, т.е. вече използвани, спринцовки (например СПИН, жълтеница). Тъй като хероинът потиска апетита, може да настъпи и загуба на тегло. Ако зависим от хероин спрем да диша (изпадне в безсъзнание), като вземе свръхдоза – обикновено качеството на “веществото” не може да бъде изследвано – може да помогне само незабавното повикване на линейка или лекар и изкуствено дишане “уста в нос”.

Кокаин

Производство – Кокаинът се извлича от листата на южноамериканската кока.

Въздействие – Кокаинът е силно действащ психоактивен наркотик, който като се смърка или инжектира, има видимо въздействие върху централната нервна система. Приятният еуфорично стимулиращ ефект е свързан с риска от развиване на психическа зависимост. Кокаинът, за разлика от хероина, е “екстровеертен” наркотик. Човек, който го употребява, се опитва да предаде на останалите бързия си поток от мисли и повишена самоувереност. Моментното преживяване на активност, чувство за щастие и измама на сетивата правят наркотика много изкустителен. Но не са редки и превръщането на чувството за въодушевление в тревожност и манията за преследване.

Вреда – Когато се приема в големи дози и редовно, кокаинът води до възбудено състояние, психоза на отравяне (халюцинации) и делириум. Силното отравяне предизвиква затруднения в дишането, изпадане в безсъзнание и парализа на белите дробове. Може да настъпи промяна в характера, ако кокаинът се приема редовно дълго време.

Халюциногени

ЛСД е синтетичен наркотик. Той е един от най-тежките наркотици, който в изключително малки дози води до пристрастяване.

Въздействие – Халюциногените предизвикват промени във възприятията и преживяванията. Измама на сетивата (халюцинации) могат да настъпят в състояние на пълно съзнание и без особени нарушения във вегетативните функции. При приемане на ЛСД са характерни дезориентация във времето и пространството, както и надценяване на собствените способности.

Вреда – Рискът от увреждания не трябва да се подценява, но не всеки прием на халюциногени се оказва опасен. Едно “лошо пътуване” може да предизвика невротични реакции или състояния на тревожност.

Летливи разтворители

При вдишване много разтворители предизвикват лека замаяност. Много младежи ги смъркат нарочно и редовно. Те ги изливат върху парче памук и вдишват дълбоко изпаренията; това може да предизвика силно замайване. Тъй като много видове изпарения са токсични, редовното смъркане може да доведе до трайни психо-органични увреждания.

[Шулер и Дроген (1983)]

Глава 7

Признаване и развитие на силни страни и ресурси

Със семинарни занятия

Огнян Никитов

Съдържание

1) Въведение	119
2) Възпитание с негативен ефект – възпитание с позитивен ефект	119
3) Силни и слаби страни	121
4) Принципи на ресурсно-ориентирания подход	123
5) Използване на ресурси в проблемна ситуация	125
6) Принципи на резиланс-ориентирания подход	128
7) Промяна от подход, ориентиран към дефицитите, към ресурсно ориентиран и резиланс ориентиран подход	131
8) Вместо заключение	132
Проверка на наученото	132
Библиография	132

Половинчата истина

Веднъж един пророк и приятелите му посетили град, за да проповядват и поучат хората там. Скоро, един от последователите на пророка му казал: „Учителю, в този град цари абсолютна глупост и безредие. Хората от града са невероятно упорити. Никой не иска да се учи. Най-вероятно няма да успеете да влезете в сърцата им.” Пророкът отговорил с мил глас: „Прав си!”. След малко, друг последовател отишъл при него и с радост му казал: „Учителю, много добре направихме, като посетихме този град. Хората тук се нуждаят от добър проповедник и ще се вслушат във всяка една от Вашите думи.” Пророкът се усмихнал и отговорил с благ глас: „Прав си!”. „О, учителю”, възкликнал приятел на пророка, който бил до него, „току що казахте на един човек, че той е прав и същото нещо казахте на друг човек, който имаше точно обратното становище. Може ли да кажем на черното бяло?” Пророкът отговорил на неговите думи: „Всеки човек вижда света, както би искал да го види. Защо да се боря с мнението на тези хора? Единият от тях вижда лоши неща, а другият – добри. Защо ще казваме на единия от тях, че не е прав, като не е лъжа, че в целия свят, а и във всяка личност, има и добри, и лоши неща. Нито един от двамата казва истината, просто тяхната истина се оказва, че е незавършена.”

(традиционна)

1) Въведение

Когато работихме с младежите по проект CLIP, забелязахме с учудване, че някои от тях въпреки показваната в определени моменти несигурност, притежават завидна гъвкавост на поведението и възможност правилно да реагират и успешно да се справят със заобикалящата ги действителност. Те имат висок потенциал, който успяват да използват добре. В някои случаи обаче младежите и децата, израснали в социална институция, имат възможностите и моделите за справяне в условията на дома, но те не са пригодни за използване в реалния живот извън институцията. Тогава се сблъскваме със страх, импулсивни реакции на отбягване, затваряне в себе си, депресивни настроения, стремеж към бягство от реалността чрез упойващи вещества.

Специалистите от помагащите професии трябва не просто да диагностицират състоянието на младежа и причините, довели до него. От голямо значение е да успеят да активират скрития потенциал, който той има за справяне в дадените условия, и да го насочат правилно, за да помогнат на младежа да има повече възможности за избор в разнообразните житейски ситуации.

Целта на настоящата глава е читателят да придобие знания, усет и способност да открива това, което вече съществува, което дава резултати, а не дефицитите и какво трябва да се променя. Предполага се, че всеки младеж иска да придаде позитивен смисъл на живота си, и че има необходимите ресурси да го направи.

Специалистите трябва заедно с младежите да създават постоянно ситуации, в които те да се чувстват компетентни и успяващи личности. По този начин постепенно развиват позитивно възприятие за своята личност и придобиват способност да създадат позитивен план на живота си.

2) Възпитание с негативен ефект – възпитание с позитивен ефект

Възпитанието е процес, който формира качествата на личността на детето, неговите потребности, мотиви и ценности, начините за поведение и системата на междуличностните отношения. Този процес се осъществява под влияние на родителите, възпитателите, учителите, въздействията на средата, обществената структура и нагласи.

Възпитателният стил отразява поведението на възпитателя по отношение на детето в значими за възпитанието ситуации. Този стил се реализира във възпитателното поведение и обхваща съзнателното и несъзнателното възпитателно въздействие, включително и възпитателните техники. Няма еднозначно съответствие между стила на възпитание и възпитателния ефект, но все пак може да се говори за типични резултати.

Една майка учи детето си да ходи. Тя се стреми непрекъснато да го „предпазва“: „Внимавай да не паднеш! Ще се удариш!“. Защо прави това? Детето и без това не я слуша какво говори! Защо просто не му помага да се научи, като му

ВЪЗПИТАНИЕ

**СТИЛ НА
ВЪЗПИТАНИЕ**

осигури подкрепа и му помага да стане, когато падне? Вместо това тя прекалява с желанието си да го предпази. Накрая детето пада. Изцапва си панталоните и си ожулва леко ръцете. Майката бърза да каже: "Казах ти, но ти не ме слушаш!" Тя рязко го дръпва да се изправи и то получава тупаник, придружен със силни крясъци.

Какъв е резултатът от такъв вид възпитание? Майката може да е удовлетворена, като търси и открива дефицитите и неуспехите в поведението на детето. То, изглежда, се е научило да не пада, да не се изцапва и да не се наранява. Тя е изпълнила родителския си дълг. Детето обаче може да се чувства унижено и неразбрано. Какво ще се случи, ако тази тенденция във възпитанието се запази и продължи систематичното търсене на грешките, неуспехите и пропуските на детето, последвани от наказание? То ще върши нещата от страх или за да избегне страха и наказанието.

възпитание с негативен ефект

Такъв авторитарен стил на възпитание има негативен ефект. Възпитателят наблюдава на негативното, порицава детето и то получава негативна подкрепа с наказанието. Отнема му се себеуважението, а креативността му е унищожена от страха да не допусне грешки. Този възпитателен стил по-скоро води до зависимост от авторитети и до страх.

Прекалено предпазване → Търсене на дефицити и неуспехи → Негативен ефект



Традиционният подход в България е ориентиран към дефицитите (а не е ресурсно ориентиран).

Друга майка вижда, че детето ѝ не знае как да пресича улицата. Тя много добре си дава сметка, че то няма откъде да знае това, след като не е било научено. Тя му прави тренировка. Застават на тротоара и заедно тренират уменията на детето за създаване на навик – на един метър преди края на тротоара да спре, да се огледа и ако няма никаква кола на безопасно разстояние, да премине. После тя го изпраща да пазарува и наблюдава в естествени условия как се справя, като, разбира се, го контролира, ако е необходимо. Ако е постигнат добър резултат майката хвали и стимулира детето или го награждава по някакъв друг начин. Детето е гордо от себе си, то се радва на постижението си, то е стимулирано към нови успехи, които се старее да постигне.

възпитание с позитивен ефект

Нека наречем такъв начин на възпитание позитивно възпитание (възпитание с позитивен ефект). При него доминира един демократичен стил, до голяма степен се използва позитивна подкрепа и се акцентира върху позитивните аспекти на личността.

Стимулиране → Търсене на силни страни и ресурси → Позитивен ефект



Възпитанието с позитивен ефект осигурява самочувствие, творческо мислене, приемане на собствените и чуждите грешки.

Възпитанието с негативен ефект не само акцентира върху неуспехите, грешките и дефицитите, а оказва негативно влияние върху развитието на личността. А какво лошо има да се акцентира върху грешките и дефицитите? Ако детето не пише правилно, трябва ли да го лъжа, че пише добре? Така то никога няма да се научи да пише добре!

Нека сега си представим, че детето е възпитавано с акцент върху негативното поради стремежа на родителите да бъде предпазено от бъдещи провали и неуспехи. В този случай интернализацията на нормите за поведение се осъществява чрез критика, насилие, наказание, чрез обръщане на огромно внимание върху грешките и неуспехите, които се тълкуват отрицателно. Резултатът ще бъде, че детето ще усвои този негативен начин на мислене и в живота си като възрастен ще го използва с всичките отрицателни последици от това.

От това, как използваме езиковите средства, зависят посланията и въздействията, които изпращаме към околните и към самите себе си. Ако те са негативни, негативен е и резултатът. Възпитанието с негативен ефект е един от факторите, които пречат на извличането на ресурсите, и е основен фактор в "анти-ресурсната бариера".

**“анти-ресурсна
бариера”**

Професионалистите непрекъснато ще се сблъскват с моделите на мислене, формиращи от възпитанието с негативен ефект и негативното възприятие на света и себе си.

3) Силни и слаби страни

3.1. Определение за силни и слаби страни

Превръщането на слабостта в сила е заложено в процеса на развитие на човека като личност. Непрекъснато ни се налага да придобиваме нови знания и умения за справяне, да разширяваме репертоара на възможностите си, да ставаме все по-силни и по-успешни.

Какво означава твърдението, че някой има „силни ” страни, а друг – „слаби”? Определянето на тези понятия зависи от това кой прави тълкуването. Дали това е субективна оценка на личността, дали е преценка на определена група хора или на обществото като цяло. Субективната оценка на личността зависи от морала, етиката и житейската философия, която проповядва. Оценката на обществото зависи от идеалите и морала, който проповядва то.

**силни и слаби
страни**

Всички знаем, че в определени ситуации ресурсът „смелост” е много необходим, но не всеки може да го прояви. Ако някой човек прояви смелост и спаси живота на дете, повечето хора се прекланят пред постъпката му. Ако обаче друг човек прояви смелост при обир на банка, същият ресурс би бил определен като нещо отрицателно – т.е. като „анти-ресурс”. Смелостта и решителността на бандита би била определена като бруталност, като насилие и жестокост. В същото време се

“анти - ресурс”

награждават войници, участвали във война, които са насочили смелостта и решителността си в извършването на не по-малко брутални и жестоки постъпки, но в полза на родината си.



Понятията "силни" и "слаби страни" са по-скоро оценки, които зависят от ценностната система на оценителя, докато ресурсът е ресурс независимо от ситуацията и полезността на изхода за обществото. Човек или има ресурс, например "смелост", или го няма.

Стигаме до извода, че силната страна предполага насочване на ресурсите на определен човек в служба на обществото, държавата, определена организация, спортен отбор, институция, семейство и т.н. Тук влияние оказват културните особености, моралните устои на обществото, религиозните традиции и т.н.

3.2 Педагогически изводи

Целта на възпитанието е да култивира егоистичните желания на определен човек, да го научи да задоволява първичните и вторичните си потребности по начин, позволен от обществото. Но как професионалистите трябва да се отнасят към положителните и отрицателните страни на личността? Имаме ли право да осъждаме, да даваме морални оценки за нещата, които се случват с някого, или трябва да възприемем личността такава, каквата е? Трябва ли да даваме такива оценки и ако го правим, ще ни помогне ли това при работата с нуждаещите се от нашата помощ хора?

Професионалистите трябва да помагат на младежите, които обикновено са експерти по откриване на негативната страна на нещата, да видят "цялата истина", т.е. да имат предвид и позитивните страни.

негативен подход

Негативният подход, упрекът, скритата агресивност поражда съпротиви и затвърждават неправилното поведение. Казвате на някого: „Толкова е просто. Не мога да разбера, какво толкова те затруднява?“ Скритото (имплицитно) послание, което отправяме към този човек, е: „Аз съм нещо повече от теб. Ти си един недоразвит глупак. Едва ли има на света човек, който да не може да се справи с това!“ Как мислите, че ще реагира този човек?

Човекът, към когото е отправен упрекът, започва да се защитава от оказания по този начин външен натиск, той хвърля всичките си сили за това, няма възможност да види и поправи грешките си, защото не ги признава нито пред себе си, нито пред другите. Така че реакцията е съпротива, оправдаване, дори агресивност и контраатака.

Всяко действие, поведение, всяка постъпка, биха могли да бъдат изтълкувани в положителна или отрицателна светлина. Негативният модел на възпитание и последващият негативен начин на мислене са непълно и изопачено възприемане на света и ставащото около нас, именно защото пренебрегват положителната гледна точка.

Професионалистите трябва да преосмислят качествата на младежите, които се смятат за недостатъци.

4) Принципи на ресурсно ориентирания подход

4.1. Определение на ресурс

Ресурсите са средства, природни богатства, източници, духовни и физически способности, които всеки човек притежава. Ние познаваме и осъзнаваме много от ресурсите си. В някои ситуации обаче само част от целия ни потенциал е активен и достъпен, докато някои от нужните ни ресурси остават в подсъзнателната част от паметта ни. Нямаше да съществуват проблеми, ако това не беше така.

ресурси

Много често човек знае повече, отколкото си мисли, че знае, и често може повече, отколкото осъзнава, че може. Ресурсният подход е всъщност процес на активизация на вече съществуващите психологични способности.

ресурсно-ориентиран подход

Да имаш избор означава да притежаваш по-голяма свобода на действие и съответно – повече шансове за успех. Ресурсно ориентираният подход се стреми да „хвърли светлина“ върху проблема от различни гледни точки, да намери възможно най-много варианти за решение, като активизира наличните ресурси и оформи нови ресурси.

За да бъде определен като такъв, един ресурс трябва да:

- е надежден;
- може да се "пренесе" в контекста на проблема;
- може да разреши напълно проблема.

4.2. Видове ресурси

Когато се появи проблем, ние започваме да търсим начин за справяне, започваме да търсим ресурси. Ресурсите могат да бъдат разделени в две групи:

а) Вътрешни ресурси

Това са спомени, мисли, чувства, способности, дарби и начини на поведение, които могат да бъдат полезни при разрешаване на определен проблем.

б) Външни ресурси

Информация, ситуационни обстоятелства, материални средства, помощ от други лица. Всички видове ресурси от външни източници, които също биха могли да бъдат използвани за успешно разрешаване на определен проблем.

4.3. Ресурсно ориентираният подход в психологичното консултиране

Карл Роджърс отхвърлял идеята, че хората по същността на своята природа са зли и грешни. Той допускал, че те понякога наистина са зли и изпитват разрушителни чувства, анормални импулси и има моменти, в които се държат не в

съответствие с истинската си вътрешна природа, но хората са добри в същността си. Когато не им се пречи да проявят своята истинска вътрешна природа, те се представят и държат като позитивни и разумни създания, които искрено желаят да живеят в хармония и мир със самите себе си и с околните.

актуализация

Карл Роджърс смятал, че най-важният мотив в живота на човека е актуализацията – т.е. стремежът към максимална изява на най-добрите качества на собствената личност, заложили от природата, и импулсът към все по-пълна реализация на своите способности. Целта на актуализацията е съхраняване на живота и увеличаване на силата на индивида. Според него стремежът към актуализация е вроден. Бихме могли да кажем, че в това отношение идеите на Роджърс са в основата на ресурсно ориентирания подход в психологическото консултиране ... и психологията, психотерапията и педагогиката.

[Роджърс, К.Р. (1961)]

4.4. Използваемост и годност на ресурсите

Основната характеристика на ресурса е, че той трябва да има способността да помогне в определената ситуация. Годността му зависи от неговата актуалност, съдържание и рамка.

а) Актуалност

Явява ли се потенциалният ресурс актуален за решаването на проблема? Ако имам проблем с мой колега на име Крум, едва ли асоциацията, която правя „Спомням си един приятел от детските си години, който се нарича със същото име” ще има съществено значение за решаването на проблема.

б) Съдържание

Съдържанието на преживяването, което се получава чрез асоциация, също е много важно. Например, преживяването за предишен неуспех няма да помогне за решаването на проблема, напротив – ще задълбочи сегашния проблем. Споменът за предишен успех – актуален за сегашния проблем – често помага много повече. Съдържанието на ресурсите може да варира значително. В някои случаи ресурсът може да бъде просто чувство, а в други – дума, серия от представи и начини на поведение. Хората често получават достъп до ресурсите си при споменаване на думи като: самоувереност, смелост, сила, проникателност, разбиране, творчество, общителност и др.

в) Рамка

Рамката е контекстът, в който разглеждаме определен предмет, чувство, дума, ситуация. Например, предметът „пластмасова чашка за кафе” би могъл да се разглежда в различни рамки. Ако го разглеждаме в рамката „удобство за продавача”, бихме установили, че е удобен за използване – не изисква миене, употребява се еднократно. В рамката „удобство за купувача” бихме установили, че има недостатъци – бързо се нагрива, пари, не е удобен за носене и т.н. Ако го разгледаме в рамката „замърсяване на околната среда”, ще открием, че може да предизвика значително замърсяване на околната среда и т.н. Влиянието на рамката може да бъде както позитивно, така и негативно.

4.5. Не съществува неуспех – има само обратна връзка

Ако нещата не се развиват, както сме планирали, обикновено смятаме, че сме претърпели неуспех. Според ресурсно ориентирания подход, това не е нито добре, нито зле; това е просто вид информация.

неуспех

Подходът, ориентиран към дефицитите, би определил дадено действие като неуспех, грешка или провал, докато един професионалист, който е възприел ресурсно ориентирания подход, би казал, че това е просто обратна връзка, информация, която трябва да се има предвид. Ако се уча да шофирам и все още минавам през тротоара, докато правя завой, аз получавам обратна връзка, информация, че все още ми липсват шофьорски умения; това не означава, че съм претърпял неуспех. Ако приема тази информация като неуспех, тя би понижала самочувствието ми и би попречила на процеса на обучение.

обратна връзка

Заличаването от речника ни на думи като "неуспех", "провал" и "грешка" ще ни позволи да придобием нов начин на мислене, ще се появят множество перспективи и възможности.



Според ресурсно ориентирания подход "неуспехът" е ресурсно преживяване. "Грешката" е най-добрият урок. Както някога е казал един мъдър човек: "Експерт е човекът, направил най-много "грешки" в областта, в която работи."

5) Използване на ресурси в проблемна ситуация

5.1 Що е проблем?

Проблем е сложна ситуация, за която все още не сме намерили ресурс. В основата на проблема стои конфликт. За да има конфликт, трябва да има различия, противоречия. Ако те са между две личности, конфликтът се нарича междуличностен, ако са между две групи – междугрупов, ако е между две раси – междурасов и т.н. Ако обаче конфликтът засяга самата личност – т.е. в личността се борят две противоположни „части“ и никоя от двете не може да вземе превес, имаме интрапсихичен конфликт. Накратко, външната изява на интрапсихичния конфликт може да бъде изразена в две иносказателни формули:

- „Искам X, но не мога да го постигна.“
- „Не искам Y, но не мога да спра да го правя.“

Променливата X изразява някакво желано поведение от личността, а променливата Y – нежелано поведение, което личността иска да преодолее.

проблем

5.2 Проблемно поведение

Проблемното поведение може да има различни измерения в зависимост от оста осъзнато - неосъзнато:

проблемно поведение

- 1) Проблемно поведение, осъзнато от индивида като такова;
- 2) Проблемно поведение, неосъзнато от индивида;
- 3) Проблемно поведение, осъзнато от консултанта, но неосъзнато от индивида;

- 4) Проблемно поведение, неосъзнато и от индивида, и от консултанта;
- 5) Проблемно поведение, осъзнато и определено като такова от някой страничен наблюдател извън връзката консултант - клиент.

Проблемното поведение се определя от различните хора в зависимост от собствената им оценъчна система, вярвания, убеждения и т.н. То може да бъде различно преценявано от различните участници в ситуацията. Поради тази причина в началото на консултирането трябва да изясним кое поведение смятат за проблемно различните участници в проблемната ситуация.

5.3. Вътрешен процес

вътрешен процес

Юноша се страхува от предстоящия конкурс за работа, чувства се неуверен, потиснат, не може да спи. Чувства се раздразнителен, кара се с приятелите и близките си. Това е описание на нещата, които той счита за проблемно поведение. Какво му пречи да се чувства уверен и спокоен, за да спи добре? Той казва, че непрекъснато мисли за предстоящия конкурс, че си представя как се проваля, остава без работа, приятелката му го напуска, защото не може да се оправя в живота ... Всичко онова, което се случва в главата на момчето и води до проблемното поведение, се нарича вътрешен процес. Необходима е промяна или в проблемното поведение, което би предизвикало промяна във вътрешния процес, или промяна във вътрешния процес, което би довело до промяна в проблемното поведение.

5.4. Преценка и мобилизиране на ресурсите

Един човек се събудил през нощта, понеже му се допушило. Той отишъл в дома на съседа и започнал да чука на вратата. Отворили му и го попитали какво му трябва. Човекът казал: "Пуши ми се и съм дошъл за огън. Ще ми дадете ли?" Съседът отвърнал: "Какво ви е? Ставате през нощта, идвате тук, будите всички, за да намерите огън, а държите в ръката си запален фенер." Това, което е нужно на човека, се намира в него самия, но все пак той продължава да ходи по света и да го търси ... (Индуистка притча)



Необходимото се намира в самия теб!

Сега ще се спрем по-подробно на преценката на ресурсите и мобилизирането им. Понякога за решаването на определен проблем е необходимо само подобряване на процеса на търсенето на ресурси, което се постига чрез следните действия:

а) Подобряване на възприятието за проблема

Колкото повече разлики успеем да намерим, толкова повече ресурси ще открием. Колкото по-богато е нашето възприятие по отношение на проблема, толкова повече нюанси ще участват в нашето търсене на ресурси. Търсенето на специфични ресурси, извлечени от дадения проблем и актуални за решаването му, протича толкова по-успешно, колкото по-пълно е нашето възприятие за проблема.

Събирането на информация, свързана с проблема, повишава шансовете ни за намиране на подходящи ресурси.



б) Поставяне на ясни цели

Поставянето на ясни цели до голяма степен допринася за откриването и подбора на асоциации, които биха могли да бъдат използвани в качеството на ресурси. Целите определят границите, в пределите на които осъществяваме търсенето, а също така определят направлението на търсенето. Определянето на най-привлекателните цели също помага при търсенето на ресурси. Колкото по-конкретно и многообразно се определят те, толкова по-лесно е да се намерят подходящи ресурси.

в) Определяне на смисъла на проблема

При съпоставянето на проблемната ситуация с целите изпъкват тези аспекти на проблема, които правят от ситуацията проблем. Ключов въпрос е: "В какво се състои най-важната разлика между сегашното състояние (проблема) и това, което искате (целта)?" В зависимост от отговора на този въпрос може целенасочено да бъдат търсени специфични ресурси. Други полезни въпроси са: "Как се получи, че ситуацията стана такава, каквато е в момента (проблемна)?" – и – „Какво ви пречи да я промените?"

г) Тестване на екологията

Сами по себе си ресурсите могат да бъдат ефективни, но въпреки това да са непригодни за използване, тъй като могат да доведат до нежелани последствия в екологичната система, която обитава определеният човек. Доста често целта не е екологично съответна, когато в близко време тя дава положителни резултати, а в по-продължителен срок – отрицателни. Както например употребата на спиртни напитки с цел да се измени емоционалното състояние. В близък план дава добри резултати, но в дългосрочен план – отрицателни.

5.5. От проблема – към решението

Проблемът започва винаги с една и съща дума - „искам” или „не искам”, с положително или отрицателно желание - т.е. ние сме разсъждавали за миналото, определили сме в себе си с какво сме съгласни и с какво – не, и сме си поставили цели. Ако целите ни са изпълними и са в рамките на възможностите ни, успяваме да се справим. Ако те по някаква причина са неизпълними – не успяваме. Какво в единия случай ни пречи и какво ни помага в другия? Това, което помага, са ресурсите; това, което ни пречи, е липсата на ресурси или на възможност за активизацията им.

→ Семинарно
занятие 7.1
→ Семинарно
занятие 7.2

Следователно проблемната ситуация, комбинирана с ресурса, води до постигане на целта или до решаване на проблема:

→ Проблем + Ресурс = Постигнати цели (решение на проблема)

Преценяваме дадена ситуация и установяваме, че имаме проблем. Откриваме необходимите ресурси, за да се справим с него, и предприемаме действия. След това преценяваме още веднъж ситуацията и установяваме дали целите ни са постигнати. Основният въпрос, който осигурява правилната ни преценка по време на изпълнението му, е: "Постигнах ли всичко, което исках?", а най-важната операция е „активизацията на ресурсите”.

доверено лице
→ Глава 5, част 3

Ако по някаква причина не можем да открием вътрешни ресурси у себе си, не можем да постигнем целите си. Проблемът остава неразрешен. Тогава се нуждаем от външни ресурси за справяне, от консултация с доверено лице или професионалист.

анalogии

Особено важно е да се разбере, че когато съществува проблем, който не е възможно да бъде разрешен своевременно, носителят на проблема обикновено се обръща към своя вътрешен опит, свързан с разрешаване на подобен проблем в миналото, т.е. – той/тя търси аналогии. От това, което той/тя успее да открие, зависи успехът на опита му/й да разреши проблема. Колкото повече аналогии бъдат открити за даден проблем, толкова повече възможности за справяне съществуват.

6) Принципи на резилианс ориентирания подход

6.1. Резилианс – оцеляване през изпитанията, които ни предлага животът

резилианс

Резилианс, понятие от физиката, отразява способността на дадено вещество да възстановява първоначалната си форма след удар или натиск. В психологията резилианс означава процес с две страни: първо, устойчивост на психологически травми, и, второ, способността на човек, след като е наранен, да се съвземе и да започне да се възстановява. Този процес преминава през следните етапи:

- 1) усъвършенстване на способността за предпазване и защита;
- 2) формиране на устойчивост;
- 3) ново изграждане и планиране на бъдещето.



Резилианс означава способността на отделен индивид да се развива и израства при много трудни условия.

резилианс-ориентиран подход

Резилианс-ориентираният подход е сравнително нов подход към социалната, възпитателната и терапевтичната работа с деца и младежи. Този подход изучава отличителните черти на хората, които са развили резилианс и прилага изучените модели на практика при работата с тях.

6.2. Особености на резилианса

Способността за резилианс се изгражда през целия живот и представлява непрекъснат процес, който засяга отношенията на индивида с околната среда. Тази способност се променя в съответствие с етапите в живота на отделния индивид и в зависимост от конкретните условия, в които той живее.

Способността за резилианс не може да бъде абсолютна величина. Тя се променя и никой не може да каже, че я притежава напълно или пък че не може да започне да я изгражда отново. Това звучи доста оптимистично, но всъщност отразява реалното състояние на нещата. Друга положителна характеристика на резилианса е, че при този подход акцентът се поставя не върху индивидуалната, а върху споделяната отговорност между всички засегнати лица, включително и професионалистите.

Търсенето на различни нови решения, различният подход към проблемите съдържа в себе си голям потенциал за активиране на ресурсите и увеличава възможността за решаване на дори на пръв поглед неразрешими проблеми.

6.3. Отговорностите на специалистите от помагачите професии

6.3.1. Неформална система за подкрепа

В неформалната система за подкрепа трябва да съществува поне един значим възрастен (доверено лице), който приема детето такова, каквото е. Често безусловното приемане се тълкува опростено и механично. Обикновено хората считат, че ако осигурят на детето атмосфера на безусловно приемане, то тогава всичко трябва да бъде наред, нашите задачи са изпълнени и отук нататък всички проблеми ще се решат автоматично. Това е само основата върху която ще градим резиланса, но не е цялата сграда. Важно за развитието на детето като личност е до него да има човек, който го приема, който го кара да се чувства харесвано и обичано.

Трябва ли това безусловното приемане на детето да включва и безусловното приемане на неговото поведение? Ако някой възприема всичко, което правите, той или е безразличен към вас, или има някакъв проблем, който му пречи открито да се противопостави на поведението, което не харесва у вас. Безусловното приемане на детето като личност не означава приемане на поведението му.

Безусловното приемане може по-лесно да се появи при неформални семейни и приятелски отношения, отколкото при професионални взаимоотношения. Това е една от причините, поради която неформалната социална среда (социалната мрежа) е толкова важна. Социалната среда е най-близко до децата и тя оказва помощ при справянето им с проблеми в различни области на живота. Специалистът трябва да потърси човек от близкото неформално обкръжение на детето, който би могъл да изпълни функцията на безусловно приемане, и чак след това да обсъди въпроса за пряка намеса в семейството. Приятелите, някои близки или далечни членове на семейството, учители или лица от обкръжението могат да изиграят ролята на приемането.

Изследванията показват, че липсата на безусловно приемащо детето лице не причинява задължително проблеми, но децата, които са имали в обкръжението си такова лице са по-устойчиви на травматични преживявания. Поради различни причини много семейства не приемат безусловно своите членове. Често неприемането на детето води до тежки последици за развитието му.

6.3.2. Нуждата от смисъл и значение в живота

Смисълът на живота е нещо позитивно, което се противопоставя на загубите, неуспехите, травматичните преживявания. Той придава цел и посока на живота, прави го пълноценен и мотивира личността. Специалистът трябва да работи в посока на откриването на смисъл и на значими, важни неща в живота на детето, за да помогне в процеса на резиланс. Примери за такива важни в живота на детето неща са: грижата за друго живо същество (това създава привързаност към този,

който се грижи за него, и му дава усещането за значимост), постигането на определена, макар и малка цел, търсенето на красота и хармония, груповият дух при различни спортни изяви, религиозната вяра и т.н. Необходимо е да се имат предвид културните особености и развитието на детето.

6.3.3 Ролята на разнообразните умения

Притежаването на разнообразни умения (социални умения, умения за разрешаване на проблеми, някои полезни технически умения и т.н.) помага в трудните ситуации, в които попадаме, и предполага възможности за по-добро справяне. Това не винаги е достатъчно. Детето трябва първо да има желание да използва уменията си. Обучението в умения може да е напълно безполезно, ако не е осигурено безусловно приемане на детето, и ако то не може да намери смисъл в живота си.

6.3.4. Самоуважението като фактор за устойчивостта

Безусловното приемане на един човек, но не и на всяко негово поведение, стимулира себеуважението. Владееенето на умения и намирането на смисъл и значение в живота стимулират себеуважението. Себеуважението се повлиява отрицателно от негативната критика, иронията, подигравките, недостижимите изисквания, прекалено суровата дисциплина, която поставя правилото над човека. Обратното - окуражаването, конструктивната критика, изискванията без перфекционизъм помагат да се поддържа себеуважението.

6.3.5. Хумор

Животът е изпълнен със страдания, болка, възходи и падения. Не е възможно винаги да излъжем съдбата, да се отървем напълно от страданието и добре, че това е така, защото страданието има своята ценност за нас. То е най-добрият ни учител. Понякога ние виждаме в страданието само лошото и се чувстваме победени от него. Тогава вместо да се стремим да се защитим с бягство и затваряне на очите пред неприятната действителност, на помощ ни идва хуморът. Той използва неприятната ситуация, като я поставя в нова рамка - трансформира я в нещо по-поносимо и позитивно за нас. Той ни помага да видим нещата от друга гледна точка, да се освободим от скованите рамки на страданието. Особено полезно е умението да се смееш на самия себе си. Този, който умее да прави това, печели още едно силно оръжие срещу страданието и болката.

Чувството за хумор ни осигурява възможност за приемане на неуспехите, промяна в гледната точка и перспективата при разглеждане на определен проблем. То позволява игра с действителността, градивна фантазия и изобретателност, чувствителност към собствените недостатъци и недостатъците на другите и т.н. Той създава оптимистична нагласа у хората, които го притежават. Хуморът е свързан със спонтанността. Не можем да научим децата да бъдат весели, но можем да създадем подходящи условия в семейството и училището, в социалните домове за развитието и интегрирането му в личността на младежите.

7) Промяна от подход, ориентиран към дефицитите, към ресурсно ориентиран и резиланс-ориентиран подход

Промяна в подхода към детето

От подхода, ориентиран към дефицитите ...:	... към ресурсно и резиланс ориентиран подход:
Личността е дефинирана като случай: симптомите са прибавени, за да се стигне до диагноза.	Личността е дефинирана като уникална: чертите на личността са прибавени, за да изградят силните страни.
Педагогическият подход е фокусиран върху проблема.	Педагогическият подход е фокусиран върху възможностите.
Личният разказ помага за поставянето на диагнозата благодарение на интерпретацията, направена от специалист.	Личният разказ е основен път, за да се опознае човекът.
Практикуващият е скептичен по отношение на личната история.	Практикуващият познава личността и я слуша с внимание.
Травматизмът в детството предшества или предполага патологията на възрастния.	Травматизмът в детството не е определящ. Той може да отслаби или укрепя индивида.
Основната част от терапевтичната работа е върху плана на предписаното лечение.	Основната част от терапевтичния процес е фокусирана върху индивида, семейството, общността, както и върху специалистите.
Експерт по отношение живота на клиента е практикуващият.	Експерт е самата личност, както и членовете на семейството и общността.
Възможностите за личен избор, контрол, участие и развитие са ограничени от патологията или обществото.	Възможностите за личен избор, контрол, участие и развитие са открити.
Необходимите ресурси за лечението са знанията и компетентността на професионалиста.	Необходимите ресурси за лечението са също така силните страни, способностите и адаптивните възможности на индивида, подкрепата на семейството му и общността.
Помощта цели основно намаляване на симптомите и негативните лични и социални последици на действията, емоциите, мислите и отношенията.	Помощта цели основно да подпомогне напредъка на личността в живота, подчертавайки нейните ценности и ангажименти, карайки я да стане член на общността.
Семейството и доброволците усложняват работата на професионалистите.	Семейството и доброволците са ценно средство в работата на професионалистите.

[Сейлби, Д. (1966)]

Представената по-горе таблица ни дава обобщена представа за необходимостта от промяна на подхода към децата от страна на професионалистите. Хората, изградили резиланс, ни подсказват, че крием в себе си неподозирани ресурси за справяне с трудностите на живота, и помощта при откриването и задействането им е основна задача на професионалистите.

8) Вместо заключение

“Върви напред!”

Живял едно време един дървосекач. Той бил много беден. Осигурявал съществуването си чрез нищожни суми, които получавал за дървата, изсечени от близката гора и докарани в града.

Веднъж един монах отшелник, минаващ по пътя, го видял да работи и го посъветвал да влезе навътре в гората с думите:

- Върви напред! Върви напред!

Дървосекачът се вслушал в съвета, отишъл в гората и тръгнал напред, докато не стигнал до едно сандалово дърво. Той много се зарадвал на находката си, отсякъл дървото и понасяйки от него толкова, колкото можел да носи, отишъл на пазара в града. Продал го на добра цена. След това започнал да се чуди защо добрият монах не му казал, че в гората има сандалово дърво, а просто го посъветвал да върви напред.

На следващия ден, стигайки до отсеченото дърво, той влязъл още по-навътре в гората и открил медни залежи. Взел със себе си толкова мед, колкото можел да носи, и отново получил пари на пазара – този път още повече, отколкото за сандаловото дърво. На следващия ден продължил още по-навътре в гората и открил сребърна жила. На следващия ден открил и злато, после – елмази, и накрая станал много богат.

(Индуистка притча)

Проверка на наученото

1. Какво означава "подход, ориентиран към дефицитите"?
2. Каква е разликата между силна страна и ресурс?
3. Какви са педагогическите изводи за силните и слабите страни?
4. Какви са принципите на ресурсно ориентирания подход?
5. Как могат да се използват ресурсите в проблемна ситуация?
6. Какво означава "резилианс"?

Библиография:

- Де Боно, Е. (1967): The Use of Lateral Thinking – Лондон
- Дюрант, М. (1993): Residential Treatment. A Cooperative, Competency-Based Approach to Therapy and Programm Design – Лондон/Ню Йорк
- Иванов, П. (2004): Приложна психология и социална практика - Варна
- Мерведеде, П.; Бордъо, Д.; Вандам, Р. (2005): 7 стъпки за емоционална интелигентност – София
- Паркер, Г.; Кропп, Р. (2003): Формирование команды - Москва
- Петрушин С. В., (2002): Психологический тренинг в многочисленной группе – Москва .
- Роджърс, К.Р. (1961): On Becoming a Person. A Therapist's View of Psychotherapy – Бостън
- Сейлби, Д. (1966) в: Райс, Ф. (2002): Psychology in growing up ages and adolescents – Санкт-Петербург
- Смид, Р. (1999) Групповая работа с детьми и подростками - Москва

Глава 8

Как да помогнем на младите хора да изберат професия и да си намерят работа

Със семинарни занятия

Добри Кутлев

Съдържание

1) Въведение	135
2) Жизнено планиране и кариерно планиране	135
3) Етапи на професионалното само-определяне	137
4) Работа с младежите по отношение на кариерното им развитие	139
5) Пазар на труда	143
6) Професионална реализация: Търсене на работа и кандидатстване за работа	144
7) Заетост и работно място	146
8) Безработица	148
9) Заключение	149
Проверка на наученото	149
Библиография	150
Приложение 1 „Само-оценка и проучване на професионалните кариери”	151
Приложение 2 „Национална класификация на професиите”	156
Приложение 3 „Планиране на търсене на работа”	157
Приложение 4 „Къде да намерим информация за свободни работни места?”	161
Приложение 5 „Как да подготвим успешна автобиография”	162
Приложение 6 „Образец на формуляр за кандидатстване за работа”	165
Приложение 7 „Интервю за работа”	166
Приложение 8 „Въпроси и отговори за интервю за работа”	170
Приложение 9 „Критична първа година на новото работно място”	171

„Днешните младежи нямат мечти, имат само илюзии. Да мечтаеш, означава да постигнеш нещо трудно, нещо, което е предизвикателно. Вместо това, младежите мислят, че всичко им е позволено и ако нещо не стане, както те го искат, то това е грешка на някой друг.“

(Жан-Робърт Пит, Президент на Сурбонския университет, Париж, април 2006г.)

1) Въведение

Ресурсно-ориентираният подход, описан в предишната глава, е приложим и при избора на младежа за професия. Професионалистите от помагащите професии имат задачата да извлекат способностите и уменията на младежите за избор на професия и търсене на работа. В рамките на проект CLIP, професионалистите положиха големи усилия в придружаването на младежите при избора им на професия и успешното намиране на работа.

Но за да се постигне професионална реализация, професионалистите трябва да познават ролята на кариерното развитие за личностен растеж и усъвършенстване. Освен това те трябва да умеят да диагностицират фазите на кариерното развитие, както и трудностите, които младежите срещат в професионалното си самоопределение. Настоящата глава трябва да даде възможност на професионалистите да помагат на младежите в тяхното кариерно развитие и професионална ориентация и да им оказват помощ в тяхната професионална реализация.

Професионалистите помагат на младежите ...
... в проучването на техните професионални предпочитания, интереси, дарби и способности;
... в съставянето на кариерен план;
... в търсенето и кандидатстването за работа.

Професията се определя като съвкупност от знания, умения и опит, придобити вследствие на специална подготовка и упражнявани в определена трудова дейност. В тази глава, професията се използва във връзка с кариерното планиране и избор на професия, професионалното самоопределение, кариерното развитие и професионалната ориентация. Освен това понятието пазар на труда се описва подробно и се представят етапите на търсене на работа и кандидатстване за работа. Накрая се задълбочава познанието за различните характеристики на длъжността, работното място и безработицата.

професия

2) Жизнено планиране и кариерно планиране

Младежите преживяват редица трудности по пътя на своето развитие. Те трябва да намерят удовлетворителен отговор на въпроса: "Кой съм аз"; да си създадат представа за света около себе си, а също и за това, какво е ценно и важно в живота. Младите хора чувстват все по-силен натиск да се самоопределят по отношение на бъдеща професия. Ранните избори, водещи до постъпване в училища за придобиване на професия, вече се преосмислят и ако има негативен опит, се търсят алтернативни варианти.

Професионалното самоопределение е свързано със задачите на личностно развитие.



професионален избор

Професията, която упражняваме, ни кара да се чувстваме горди. Тя е индикатор за нашите способности, опит и умения. Когато правим избор на професия и план за реализацията ни в нея, ние показваме нашата увереност в постигането на жизнените ни цели. За да направят реалистичен избор на професия, младежите трябва да познават себе си. В противен случай изборът на професия ще е наложен от другите, което оказва влияние на мотивацията за овладяването на професия. Веднъж взетото от младежите решение за избор на професия стимулира развитието на познавателен интерес, на способностите и уменията на младежите, които са важни при упражняването ѝ.

Без съмнение професионалният избор е един от най-важните, тъй като той отразява проекциите, които правим в бъдещето. Чрез него ние се опитваме да реализираме нашите жизнени планове. Ето защо той е избор, който ни помага да израснем. Освен това, ние развиваме личните си качества чрез упражняване на определена професия.

кариера

Понятието кариера се отнася до специфична последователност от събития и преживявания, свързани с упражняването на професии и длъжности, както и с други житейски роли, имащи отношение към тях и продължаващи през целия живот. Това не е само професия, а начин на живот, който хората избират, когато определят дадена кариера. Професионалното самоопределение е свързано с приемането на определени ценности. Ето защо трябва да се направи предварително проучване на начина на живот, за да има успех работата по изясняване на желанията по отношение на професията. Жизненото планиране включва определяне на собствения начин на живот.



Кариерното планиране е и жизнено планиране.

жизнено планиране

→ Глава 3, част
2.2

→ Семинарно
занятие 8.1

По отношение на жизненото планиране могат да бъдат зададени следните въпроси:

- Какъв живот искам да живея? → Начин на живот
- Кои са значимите събития в моя живот? → Жизнен календар
- В кой период на моя живот съм сега? → Жизнен обхват
- Кое е най-ценното в моя живот? → Жизнени цели
- В каква посока се движи моя живот? → Жизнена траектория
- Как се интегрирам в средата, в която се намирам? → Социална интеграция

Професионалистите могат да задават тези въпроси, за да стимулират мисленето на младежите за живота, който биха искали да водят в бъдеще. Когато се търси отговор на въпросите, те трябва да имат предвид, че жизненото пространство се състои от четири сектора: работа, интимност, здраве и забавления. Те трябва да са балансирани, тъй като животът не може да бъде ограничен само в един или два от тях.

Три техники за насърчаване на жизненото и кариерното планиране:

1) Молим младежа да затвори очи, да си представи, че е на 40 години и да отговори на въпросите:

- Какво работиш?
- Къде живееш?
- Какъв е съставът на твоето семейство?
- Колко деца имаш?
- Как се чувстваш и как се забавляваш през свободното време?

След това той може да си отвори очите и да каже какво е важно за него в живота, мислил ли е как да го постигне и т.н.

2) Молим младежа да нарисова линията на своя живот, като си представи от раждането си до смъртта какви значими събития са му се случили или ще се случат. Това трябва да включва както събития, които са се случили в миналото, така и такива, които се очаква да се случат в бъдеще.

3) Молим младежа да напише история на своя живот под формата на роман в трето лице, което му позволява да се дистанцира от себе си и да осъзнае в по-голяма степен своите желания и ценности.

→ Семинарно
занятие 8.2

курс на живота
→ Глава 3, част
2.2

3) Етапи на професионално самоопределение

Според теорията на Ели Гинзбург за етапите, през които минава изборът на професия, съществуват три етапа до момента на окончателния избор:

Въображаем избор → Пробен избор → Реалистичен избор

Можем да ги определим и като процес на професионално самоопределение.

професионално
самоопределение
→ Глава 2, част 3.3

Професионалистите трябва да познават фазите, през които младежите преминават, за да им окажат помощ в тяхното самоопределение.

3.1. Въображаем избор

Въображаемият избор на професия се извършва на около 10-годишна възраст. Детето по-скоро си представя дадена професия или "професия на мечтите", отколкото прави реален избор. То мисли за професията в термините на неговите желания да бъде възрастен. Не си дава сметка за реалните трудности, които ще има, ако се реализира в тази професия. Няма представа за своите възможности и способности, както и за ограниченията на професията. Дори нещо повече, предполага че има неограничени способности да стане каквото си иска и да превърне мечтите си в реалност.

"професия на
мечтите"

3.2. Пробен избор

В периода от 13 до 14-годишна възраст подрастващите правят конкретен избор, който не е окончателен. Тогава те натрупват информация за професиите и пазара на труда. Затова може да бъдат принудени да променят първоначалния си избор на професия. Те си задават въпроса дали могат да изпълняват тази дейност. Тогава започват да осъзнават, че съществуват обективни фактори, които оказват влияние при избора на професия.

Младежите също така си задават въпроса какви ценности търсят в професията. Те започват да си оформят възглед за света и разбират, че професията е от ключово значение, за да се живее според принципите на обществото и да се намери начин за удовлетворяването на собствените ценности. Те вече разбират, че един професионален избор е съчетание на различни неща. Това става около 15 - 16 години. След като са разбрали какво искат, на младежите им е необходимо време да го осъзнаят в пълна степен. Това се налага от ограниченията, които им налага животът в училище. Те намират реализация главно в спорта и в свободното време, а нямат практически опит.

3.3. Реалистичен избор

В този етап младежите трябва да имат възможности за пряк трудов опит. Това им осигурява възможност за реалистичен избор, за събиране на информация за условията на труд. Предпочитанията се подреждат по значимост, като се съобразяват с реалностите на пазара на труда. Към 18 – 19-годишна възраст младежите знаят какво искат и правят първоначален избор на конкретна професия. Много млади хора обаче продължават да експериментират в сферата на труда и избора на професия до 25-годишна възраст.

! *Живеем във време на технологични и социални промени. Търсенето на работна ръка на пазара на труда се променя, а търсените работни места се увеличават. Това кара човек да проявява гъвкавост по отношение на своята професия и месторабота и често да сменя работното си място, дори и професията си.*

3.4. Трудности в професионалното самоопределение на младежите

Младежите срещат редица трудности в процеса на професионалното си самоопределение и адаптация. Най-често се срещат следните проблеми в кариерното им развитие:

- Затруднения при изследване на алтернативи в професионалното самоопределение.
- Подценяване на собствените способности при избор на професия. Ниската самооценка и липсата на самоувереност могат да доведат до избор на нископлатена работа, въпреки че способностите позволяват овладяване на професия, за която има по-високи изисквания.

- Липса на професионално самоопределение поради нерешени емоционални проблеми и липса на увереност в собствените възможности.
- Прехвърляне на отговорността за професионалното самоопределение и търсенето на работа на други хора (познати, възпитатели, психолози, социални работници).
- Честа смяна на желанията и плановете по отношение на професията.

4) Работа с младежите по отношение на кариерното им развитие

4.1. Елементи на кариерното развитие

Трите важни твърдения за всяко кариерно развитие са: "искам!" – "мога!" – "трябва!". Затова е нужно да се отговори на следните три въпроса:

1. „Какво искам да направя?“
2. „Какво мога да направя?“
3. „Какво трябва да направя?“

Първият елемент - "искам" - се отнася до изследване на желанията на младежите по отношение на кариерата им.

Вторият елемент - "мога" - дава представа за способностите и силните страни на младия човек, които служат като основа за избора на професия и нейното упражняване. Важно е тук да се използва ресурсно-ориентираният подход, което означава да се работи с вече откритите ресурси на младежа - интереси, умения и потенциал - и те да се използват. Освен това този елемент показва какви допълнителни знания, нагласи и умения младежът може да развие, какви са склонностите му, а също и какво не би могъл да развие.

ресурсно-ориентиран подход
 → Глава 7, част 4
 → Семинарно занятие 8.3
 → Семинарно занятие 8.4

При последния елемент - "трябва" - се отчитат ограниченията на средата, за да се изработи план за кариерно развитие, например: наличните свободни работни места, семейни ангажименти, специфика на мястото, където младежът живее. При изработването му се търси съответствие между желанията, способностите и уменията на младежа и пазара на труда. В рамките на този етап се проучва какво се търси на пазара на труда, какви знания, умения и квалификация се търсят на пазара на труда, за да бъдат формирани и да се осигури работа и заетост.

Желанията, способностите и уменията на младежа трябва да съответстват на търсенето на работна ръка на пазара на труда.

4.2. Изясняване какво иска младежът в своето кариерно развитие

Когато младежите трябва да вземат решение кой професионален път да поемат, те са изправени пред голям обем информация. Същевременно мнозинството от тях още нямат изградени навици за пресяване на информацията и за открояване на значимата част от информационния поток. Но по-голяма трудност представлява липсата на преки наблюдения върху професиите.

Професионалната ориентация е дейност под ръководството на специалисти, насочена към систематично усвояване на знания за професиите и труда. Психическите, физическите и социално-икономическите особености на кариерното развитие са важни за адекватния избор на професия и кариера.

професионална
ориентация
→ Приложение 1
→ Семинарно
занятие 8.5
→ Семинарно
занятие 8.6
кариерно развитие

В процеса на кариерно развитие събитията, свързани с кариерата, се управляват и приспособяват, някои от тях могат да бъдат контролирани, а други – не.

Информацията, която се предоставя по отношение на професиите и труда, се отнася до:

- производствено-технически аспекти – технически параметри, производствен процес и неговата организация;
- социално-икономически аспекти - търсене на определен вид професии, заплащане, тенденции на пазара на труда, шансове за намиране на работа за определена професия, престижност на професията;
- медико-хигиенни аспекти - условия на труд по отношение на здравето и безопасността, различия по пол и възраст;
- личностни и психофизиологични аспекти - изисквания по отношение на психофизиологичните и личностните качества, за да може младежът да упражнява професията успешно;
- педагогически аспекти - възможностите за усвояване на определена професия, системата на образованието във всичките му форми (професионални училища, университети, други форми на професионално обучение, извънкласни и извънучилищни форми за повишаване на професионалната квалификация).

Според Кац и МакКормик, професионалната ориентация преминава през следните етапи:

- 1) Подкрепа на младежа да разбере каква информация ще му е нужна, за да направи правилен избор на професия и кариера.
- 2) Предоставяне на точна, изчерпателна и адекватна информация.
- 3) Улесняване на достъпа на младежа до нужната информация.
- 4) Помощ на младежа за разумна употреба на информацията.

Професионалистите трябва да насочват младежите към институциите, където има най-пълна информация по отношение на даден проблем. Те трябва да помагат на младежите да интерпретират информацията за професиите, да им посочват силните и слабите им страни, така че да ги предпазят от бъдещи разочарования.

Професионалистите трябва да познават цялата система на професионална ориентация в общността.

Не трябва да се забравя да се изследват ценностите, чието удовлетворяване младежът ще иска да реализира в работата. Затова може да му се даде списък от ценности, свързани с работата, и да се помоли да ги подреди по значимост за самия него. След това може да се обсъди заедно с него кои най-много предпочита и как предпочитаните ценности могат да намерят своето приложение в работата.

[Кац, Д.О.; МакКормик, Д. (2006)]

4.3. Запознаване с определена професия

Възможностите за насърчаване на процеса за опознаване на професии са няколко:

- Записване на дейностите, които се изпълняват в различните професии. Младежът се запознава с тях и ги сортира според степента на предпочитанията си.
- Младежите могат да бъдат насърчени да разговарят с представители на различни професии, за да получат повече информация за упражняваната от тях професия.
- Младеж може да посети истинско работно място, да придружава представител на дадена професия в продължение на ден-два и да наблюдава каква дейност извършва.
- На младежа може да се осигури работа през лятото или стаж с цел да се запознае по-обстойно с дадена професия.
- Могат да се прожектират филми, които показват каква работа се извършва при различните професии.
- Може да се организират неофициални срещи с работодатели.

4.4. Изясняване на стъпките, които младежът трябва да предприеме за своето кариерно развитие

На този етап трябва да се вземе решение и да се направи **кариерна зрялост** проявление в кариерната зрялост. Младежът има способност да в решения и да се справя със задачите на кариерното развитие.

кариерно планиране

Кариерното планиране се свързва с единството на предварително обмислени цели и действия, предприети за тяхното постигане при кариерното развитие. Най-сериозната пречка пред ефективното кариерно планиране, която младежите срещат, е външният локус на контрол. Тя се определя като ситуация, в която личността се възприема като зависима от външни обстоятелства, и поради това планирането се схваща като лишено от смисъл.

→ Семинарно занятие 8.7

Стратегията, която би могла да доведе до промяна, е да се насочи вниманието на младежа към събития в миналото, при които е действал активно и това е дало резултат. Също така бихме могли да запитаем младежа дали познава изключения, които противоречат на неговото убеждение. За да има ефективно планиране, младежите трябва да се възприемат като автори на своя живот, а не като жертви. При младежите това не е лесно и изисква продължителна работа.

Когато се оказва помощ на младежите при трудности във вземането на решения, би следвало да се отчита стилът на вземане на решение, който е доминиращ. Те са три:

- рационален;
- интуитивен;
- зависим.

При младежи с доминиращ рационален стил на вземане на решение е достатъчно да им се предоставя необходимата информация, а също и подкрепа при реализирането на взетото вече решение.

При младежи с интуитивен стил на вземане на решение е необходима подкрепа при обмисляне на алтернативите и търпение, когато се взема решение.

овластяване

→ Въведение, част 1.2

При младежи със зависим стил на вземане на решение е характерно предоставянето на другите да вземат решение вместо тях. Младежът трябва да се подкрепя да взема решение самостоятелно, да прави избори и да приеме, че грешните избори са част от живота. Често при младежите се наблюдава липса на ангажираност по отношение на кариерния избор. За професионалистите е важно да разграничат дали тази липса е генерализирана, или е нормален етап в развитието на младежа. Има голяма вероятност тя да е генерализирана, ако младежът е в по-голяма възраст, също и ако липсата на ангажираност се наблюдава и в други жизнени области. Младежите трябва да бъдат подготвени, че не всичко може да се планира, винаги ще има неочаквани събития, някои от тях благоприятни, а други - не.

Професионалистите трябва да избягват да вземат решение вместо младежа.

професионална реализация

тигне професионална реализация, е необходим кариерен план, адежа да фокусира усилията и ресурсите си, а не да ги разпилява. тременя, ако обстоятелствата се променят. Затова е важно младежът да не смята, че взема окончателно решение, а да държи няколко възможности отворени. Тъй като младежите са склонни да създават нереалистични

планове, добре би било да им се задава въпросът, какво биха правили, ако този план не се реализира. Би могло да им се предложи да разработят и песимистичен сценарий, чрез който да бъдат подготвени, ако оптимистичният не се реализира.

Не трябва да се забравя, че младежката идентичност се изгражда на базата не на това, което са, а на това, какво могат да бъдат. Още когато се изгражда кариерният план, е добре да се създава нагласа, че дори и да не се реализира, това е полезен опит, от който могат да бъдат извлечени поуки.

5) Пазар на труда

Ако младежите искат да си намерят добра работа, те трябва да познават пазара на труда. Не е възможно да се преодолеят за дълго силите, които задвижват този пазар, защото рано или късно той винаги се променя и приспособява. За да се създава заетост, трябва да има търсене за някакъв вид работа. В даден период от време определена професия се търси, а друга - не. Важно е младежите да запомнят, че ще трябва да си сменят професията много пъти в живота поради промените в търсенето и предлагането на работна ръка на пазара на труда.

Пазарът на труда зависи от търсенето и предлагането. Младежите трябва да са наясно, че заплатите зависят от взаимодействието между търсене и предлагане. Длъжности, които се търсят (много фирми търсят определен вид служители), но не се предлагат (малко хора могат и/или желаят да извършват този определен вид дейност), са обикновено високоплатени. Много хора се оплакват, че имат добра професия и висока квалификация, но никой не иска да ги наеме на работа, и че правителството трябва да направи нещо за това. Важно е младежите да разберат, че правителството не може да се намесва пряко на пазара на труда. На този пазар обаче може да се окаже непряко влияние и правителството може да създаде или подобри условията предприемачите да откриват фирми и по този начин да създават заетост. По този начин се създават сигурни работни места на служителите и икономически растеж.

Познаването на тенденциите на пазара на труда трябва да повлияе върху решенията на младежите за професионалното им обучение и обучението им във висши училища или университети. Това е трудно, защото те не разполагат предварително с надеждна информация, основана на обективни проучвания. Но лесно може да се забележи, че има търсене на компютърни специалисти. В бъдеще може да има търсене на учители по английски език или агенти по недвижими имоти.

пазар на труда
→ **семинарно**
заяние 8.8

търсене и
предлагане на
работна ръка

Професионалистите трябва да информират младежите как функционира пазарът на труда и за настоящите тенденции в него, за да им помогнат да направят правилен избор.

→ Приложение 2

Правителството е съставило национална класификация на професиите, за да събере и анализира информацията и да провежда правилна политика. Младежите трябва да знаят за нея и как тя е свързана с трудовия договор. За всяка професия е отделено място в тази класификация и тя трябва да бъде упомената в договора.

6) Професионална реализация: Търсене на работа и кандидатстване за работа

професионална
реализация
→ Глава 10, част
8.3

При подготовката за търсене на работа младежите са обмислили своите интереси, умения и мотивация. Те са определили очакванията си по отношение на работата. За да постигнат професионална реализация, е необходимо да станат по-уверени, като се информират за възможностите за професионална реализация и съставят план за действие.

Може да се окаже, че интересите на младежите не отговарят на изискванията на пазара на труда. В такъв случай при вземането на решение трябва да се направи компромис. Интересите и нуждите трябва да се съчетаят с предлагането на работни места.

В определения момент и ситуация при търсенето на работа младежът трябва да се съобрази с конкретните изисквания на пазара на труда.

6.1. Търсене на работа

търсене на работа
→ Приложение 3
→ Семинарно
занятие 8.9

Търсенето на подходяща работа се състои от следните три етапа:

- Набавяне на информация за свободни работни места от обяви, местното бюро по труда, роднини, приятели и колеги;
 - Избиране на работни места, които се предлагат;
- Приложение 4 не на стратегия.

представен списък на основните източници, от които може да се получи информация за свободни работни места:

- източници;
- информация за работни места от бюро по труда;
- информация за свободни работни места от частни трудови борси;
- информация за работни места в чужбина;
- информация в трудови организации и фирми;
- телефонни обаждания и изпращане на писма от фирми;
- интернет;

социална мрежа
→ Глава 5



много е трудно да си намерите работа, като разчитате само на обяви във вестниците, интернет, бюро по труда или частни трудови борси. Колкото повече хора са ангажирани с проблема, толкова по-благоприятен ще е крайният резултат.

6.2. Кандидатстване за работа

Кандидатстването за работа се състои от:

- Подготвяне на документи за кандидатстване (автобиография /CV/, мотивационно писмо, други документи - свидетелства, дипломи и др.);
- Подготовка за предстоящо интервю за работа (успешно представяне и самопредлагане);
- Интервю за работа;
- Предприемане на действия след провеждането на интервюто за работа.

Съкращението “CV” е от “curriculum vitae”, произлизащо от латинския език и значещо „курс на живота”. CV-то или автобиографията е кратко резюме на кариерата и квалификациите на даден човек. Същата е подготвена от кандидата за осъществяване на целите на търсенето и намирането на работа. Автобиографията е като лична визитна картичка - документ, който се представя пред бъдещите работодатели и първата стъпка в процеса на търсене на работа. Трябва да е написано много добре и трябва да се приспособява за всяка позиция, за която се кандидатства.

Първото изискване към CV-то е да бъде добре структурирано и ясно-небрежната автобиография не е добър показател. Показва липса на умения за основно планиране и организация, които се оценяват високо от работодателите .

Автобиографията, предпочита се да е написана на машина или компютър, трябва да започне със заглавие, което да включва име, адрес, телефонен номер и e-mail адрес на кандидата. Автобиографията трябва да акцентира върху цел, която да показва ясно на работодателя типа на работа, която човекът се надява да извършва. Например “Целта ми е да получа позиция за графически дизайнер, която да стимулира творческите ми способности” или “Като човек с богат опит в сферата на фармацевтичните продажби, целта ми е да получа позиция на ръководител продажби, която ще ми позволи да споделя опита си в продажбите.

Има два раздела в автобиографията, които са от ключово значение: образование и професионален опит. Образователният раздел показва на работодателя какво е образованието на кандидата и изброява придобитите образователни степени, сертификати и дипломи, датата на завършване, училището и средният успех.

Където и да е сложен професионалният раздел в автобиографията, работодателите ще го разгледат много внимателно. Ако кандидатът е осъществявал трудова дейност, може да бъде посочен проект работил в училище или по който е полагал доброволчески труд, а т които не са били платени. Тези неща трябва да бъдат описани като опит, без обаче да подвеждат работодателя.

Някои предприятия, за да пестят време, предпочитат кандидатстване в форма за кандидатстване или на хартия, или директно в уеб-сайт. Биха сравнили автобиографиите на голям брой кандидати.

Информацията, която изискват формите за кандидатстване, е съща: име, фамилия, дата на раждане, образование, професионален опит, т.н.

кандидатстване за работа

→ Семинарно занятие 8.10

“curriculum vitae”

→ Приложение 5

→ Семинарно занятие 8.11



форма за кандидатстване
→ Приложение 6

интервю за работа

→ Приложение 7

→ Приложение 8

Интервютата за работа изискват подготовка и практика. Младежите трябва да се научат как да разпределят способностите си и да показват придобия си опит. Тези младежи, които имат трудов опит, ще имат предимство пред другите кандидати. Проведените стажове и положеният доброволчески труд могат да помогнат на младежите да придобият този опит, да се представят пред различни компании и да им помогнат да посочат този вид работа или работна среда, която предпочитат.

В процеса на търсене на работа младежите получават много по-често отрицателни, отколкото положителни отговори. Те не трябва да приемат отказите лично, тъй като това рано или късно, се случва на всички и всичко е въпрос на време.

На младежите трябва да се напомня, че в процеса на търсене на работа, всеки е получава различни по вид откази, което не трябва да ги обезкуражава.

[МОТ]

7) Заетост и работно място

Легална заетост

Преди да установите трудови взаимоотношения, е важно да се уверите, че:

- Предлаганата работа е законна;
- Условието на труд и трудовото възнаграждение са реалистични;
- Фирмата работодател е легитимна;
- Има ясни координати за местонахождение;
- Информацията за естеството на работата е достатъчна.

Ако липсва яснота дори и за едно от изброените условия, това означава че достоверността на информацията за предлаганата работа е съмнителна. Ако се съмнявате дали работодателят е сериозен, нужна ви е следната информация:

- Имало ли е случаи работодателят да не плати на работниците и служителите си?
- Откога съществува фирмата? Ако е отскоро, твърде възможно е собствениците да нямат опит и да фалират ...
- Собствениците или управителите коректни ли са към партньорите в бизнеса и към клиентите?

Ако все още се съмнявате в коректността на работодателя, допитайте се до професионалните съюзи или инспекцията по труда.

Дори отчаяно да се нуждаете от работа, по-добре е да покажете професионален подход: питайте за работното време, трудовия договор, заплащането, възможностите за професионално израстване във фирмата и др. В противен случай може да ви предложат работа без трудов договор, без социални осигуровки или гаранция за някакво възнаграждение за извършената работа.



Трудов договор

Младежите трябва да се посъветват да започват работа само след като са подписали трудов договор. По този начин те ще защитят правата си. В противен случай ще е почти невъзможно да претендират за заплати и други трудови възнаграждения. Младежите внимателно трябва да разгледат условията на договора, преди да го подпишат, тъй като някои работодатели могат да ги заблудят.

Трудов договор
→ Семинарно
занятие 8.13

Адаптация на работното място

Адаптацията на работното място е сложен процес, който неминуемо е свързан с проблеми. Един от най-често срещаните проблеми са нереалните очаквания. Те са основната причина за напускане на работа, дори и при липса на свободни работни места или сигурен доход. За някои младежи започването на работа е като скок в студена вода. Те се чувстват неориентирани, защото досегашните правила и норми на поведение вече не важат, а новите още не са усвоени. Фрустрацията на младежите може да бъде намалена, ако имат ментор, който да ги запознае с правилника на организацията, както и да им помогне да се чувстват по-уверени в справянето със задачите си.

**адаптация на
работното място**
→ Приложение 9
→ Семинарно
занятие 8.14

Нереалните очаквания са основната причина за напускане на работа.



Младежите, които срещат проблеми при адаптацията си на работното място могат да подредят по важност трудните ситуации на работното място и заедно с професионалиста да изработят стратегии за адаптиране и реакция на всяка ситуация. След това може да се използват ролеви игри, за да се насърчи увереността им за справяне със ситуацията.

Конфликти на работното място и начини за справяне с тях

На работното място може да се породят различни конфликти. Участници в тях могат да бъдат подчинени, колеги, началници или клиенти. Важно е младежите да говорят за конфликта и да го анализират заедно с човек извън фирмата, приятел или друго доверено лице. Професионалните съюзи може също да помогнат. По този начин, взаимодействието между различните елементи на ситуацията може да се открие и разбере по-добре. На младежите трябва да се помогне да разберат динамиката на конфликта и как тяхното поведение е допринесло за неговото евентуално задълбочаване. Независимо от изхода на конфликта добре е да се научи нещо от него. Тук важна роля имат професионалистите от помагащите професии.

доверено лице
→ Глава 5, част 3

Процедура на предизвестие

В някои случаи няма друга възможност освен напускане на работното място. Младежите трябва да са наясно, че съгласно законодателството се изисква предварително уведомяване преди напускане на работа. Задължително се пише предизвестие до работодателя и фирмата преди края на месеца. Когато има възможност, е важно да се говори с работодателя и да се стигне до споразумение.

8) Безработица

Консултирането на младежи по времето, когато са без работа, е трудна задача за професионалистите. Да си безработен означава да нямаш доходи, но да си трудоспособен, да търсиш работа и да се регистрираш в бюрото по труда. Младежите не трябва да се обвиняват, че са безработни. Всеки човек може да се окаже без работа, колкото и усилено да се е трудил. Младежите трябва да знаят, че има много причини за безработица: съкращения, освобождаване от длъжност, закриване на фирмата и т.н. Безработицата има и положителни, и отрицателни страни.

При работа с безработни, за да се постигне успех, трябва да се познават етапите на адаптация към състоянието на безработица:

Първи етап: Отхвърляне

Хората не вярват, че са били уволнени. Те преживяват шок. Професионалистите могат да им помогнат да се адаптират към действителността и да приемат факта, независимо колко болезнен е той.

Втори етап: Оптимизъм

Безработните се опитват да открият много възможности за работа и смятат, че ще намерят по-добра работа от предишната. Професионалистите могат да помогнат да се направи реалистична оценка на ситуацията и да ги окуражат да продължат активно да търсят работа.

Трети етап: Песимизъм

Ако усилията им са останали без успех, безработните се чувстват обезкуражени и депресирани. Те влагат по-малко енергия в търсенето на работа и не очакват да успеят. Позитивната роля на професионалистите е да ги окуражат и да им помогнат да открият нови възможности.

Четвърти етап: Фатализъм

Безработните живеят ден за ден. Те не правят планове за бъдещето, нито очакват да им се случи нещо хубаво. Те харчат пари за алкохол и други "ненужни" неща. На този етап е необходима специална интервенция, защото много от традиционните стратегии не са ефективни. Трябва да се промени системата от убеждения, за да се преодолее проблемът. Това не може да се постигне, освен ако не се стимулира заетост със субсидии.

Най-важно е да се направи всичко възможно, за да не се стигне до четвъртия етап. Младежите трябва да се научат да проявяват гъвкавост и да започнат нова работа колкото може по-скоро. Докато са безработни, те могат да получават помощи, но трябва да ги използват с цел намиране на нова работа. Периодът на безработица трябва да се използва за усвояване на нови умения, за доброволческа дейност и за рефлексия. Особено важно е този период да се възприема като нормална част от живота, през която всеки може да премине.

9) Заключение

Изборът на професия и намирането на работа е сложен процес, който се влияе от много фактори, като например личностното развитие, кариерното планиране и развитие, професионалното самоопределение, професионалната ориентация и реализация. Изборът на професия изисква подготовка, проучване на собствените предпочитания, интереси, дарби и способности. Професионалистите от помагачите професии трябва да развиват ресурси и капацитет за квалифицирана помощ на младежите, за да ги стимулират, мотивират, окуражават и насочват към успешна професионална кариера.

Както бе описано в тази глава, професионалната ориентация включва изясняване в каква насока ще се развива кариерата на младежа и какви стъпки ще бъдат предприети. Освен това младежите трябва да се запознаят с конкретните професии. За да се види процесът на търсене на работа в по-широк контекст, трябва да се разбере как функционира пазарът на труда. Професионална реализация може да се постигне, след като се премине успешно през етапите на търсене на работа и кандидатстване за работа. Накрая са представени особеностите на заетостта, работното място и безработицата.

Процесът на професионална ориентация, избор на професия и реализация е от съществено значение за младежите. Той ще им даде възможност не само да станат продуктивни граждани на обществото, но и да намерят своето място в него. В следващата глава ще се разгледа сферата на развитие на „гражданството, правата и задълженията“.

Професионалистите работят много усилено с младежите, които нямат желание да работят и разчитат на социални помощи. Те трябва да се включат в доброволчески дейности, в противен случай за тях няма смисъл да си намерят работа и да останат на работното място.

Проверка на наученото

1. Как жизненото и кариерното планиране помагат в избора на професия?
2. Какви трудности може да има в професионалното самоопределение на младежите?
3. Кои са трите основни въпроса, задавани от младежите по отношение на кариерното развитие?
4. Какви са възможностите за популяризиране на процеса на запознаване с професиите?
5. Защо е важно да се знае как функционира пазарът на труда?
6. Къде може да се получи информация за свободни работни места?
7. Какви са етапите на кандидатстване за работа и как могат да бъдат упражнени?
8. Кои са четирите етапа на адаптация към състоянието на безработица?

Библиография:

- Ертелд, Б.; Шулц, Й. и У. (2002): Наръчник за консултантска компетентност - София
- Иванов, П. (2004): Приложна психология и социална практика - Варна
- Кац, Д.О.; МакКормик, Д. (2006): Encyclopedia for Trading Strategies – Apline Business Boos
- МОТ: Оpozнаване на пазара на труда: Умения за търсене на работа за младежи
- Мерджанова, Я. (2004): Ръководство за професионално консултиране – София
- Холанд в: Вестник „Капитал“ (2005): Пътеводител – Моята кариера, стъпка по стъпка

Следният кариерен ключ може да бъде намерен в интернет:

- www.careerkey.org/asp/your_personality/learn_more_about_yourself.asp

Приложение 1 Само-оценка и проучване на професионалните кариери

Издадено от MOT

Научете повече за самия себе си

Търсенето на работа е като планиране на екскурзия. Първо, човек трябва да разбере какво иска да прави и къде иска да работи. Независимо от вида на образованието, важно е да се изяснят целите на професионалната кариера. Един от начините да се подходи към това решение е като се разбие на «какво искам да правя» и «къде искам да го правя».

«Какво» представлява уменията, които младият човек използва с удоволствие. «Къде» се отнася до това къде той/тя иска да използва своите умения. Например, уменията да се продава («какво») се използват в много професии, но да продаваш застраховки е различно от това да продаваш дизайнерски дрехи или леки автомобили Ферари.

За да се помогне на младите хора да определят какво искат да правят и къде искат да работят, важно е да им се помогне да научат повече за самите себе си и да изследват професионалните кариери. Първата стъпка е те да бъдат помолени да направят тестове за измерване на техните способности, интереси и личностен тип, и да помислят върху резултатите. На пазара могат да се намерят разнообразни тестове, също и в интернет. Повечето от тези тестове имат връзка, или са изградени върху шестте типа личности на Холанд: Реалистичен-(R), Социален-(S), Изследователски-(I), Предприемчив-(E), Артистичен-(A), и Конвенционален-(C).

Описание на личностните профили по Холанд

Реалистичен	Изследователски	Артистичен
<p>Общо описание Типът R обикновено притежава механични и атлетични способности, предпочита да бъде на открито или да работи с инструменти и машини. Този тип най-общо предпочита работата с предмети, а не толкова с хора и идеи.</p> <p>Дейности</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ремонтира машини - Организира излети за лов, риболов, летуване на палатки - Засажда градини - Използва металорежещи инструменти или такива за обработка на метали - Обучава се в курс по дървообработване - Занимава се с автомобили - Изгражда стерео система <p>Способности</p> <ul style="list-style-type: none"> - Поправя различни неща - Използва дърводелски инструменти и машини, като триони, стругове, лентошлифовъчни машини - Разчита схеми и чертежи - Извършва не сложни водопроводни ремонти - Сменя маслото или гуми на автомобила 	<p>Общо описание Типът I обикновено притежава математически и научни заложби, предпочита да работи сам, харесва му да решава проблеми. Този тип най-общо предпочита да работи с идеи, а не толкова с хора и предмети.</p> <p>Дейности</p> <ul style="list-style-type: none"> - Прилага математиката в практически проблеми - Изучава научната теория - Обучава се в курс по физика - Работи в изследователска лаборатория - Обучава се в курс по статистика - Решава технически проблеми - Изследва химическата структура на течностите - Намира решения на сложни проблеми <p>Способности</p> <ul style="list-style-type: none"> - Използва компютър за изследване на научен проблем - Тълкува прости химически формули - Обяснява си периода на полуразпадане на радиоактивните елементи - Използва алгебрата за 	<p>Общо описание Типът A обикновено притежава артистични способности, харесва му да твори и създава оригинални произведения, има добро въображение. Този тип предпочита да работи с идеи, а не толкова с предмети.</p> <p>Дейности</p> <ul style="list-style-type: none"> - Драматизира дадена идея или история - Свири в музикален състав, група или оркестър - Пише материали за списание или вестник - Създава портрети или снимки - Чете или пише поезия - Обучава се в курс по дизайн - Играе в комедия или пиеса <p>Способности</p> <ul style="list-style-type: none"> - Пише речи/изказвания - Пише реклами - Прави скичове на хора, така че те да могат да бъдат разпознати - Изготвя дизайн на реклами - Създава артистична репрезентация - Играе театрални постановки - Декорира офиси

<ul style="list-style-type: none"> - Прави мащабни чертежи 	<p>решаване на математически задачи</p> <ul style="list-style-type: none"> - Описва функцията на белите кръвни телца - Използва логаритмични таблици - Извършва научен експеримент или проучване - Разбира защо сателитите направени от човека не падат на земята 	<ul style="list-style-type: none"> - Създава живопис, акварел или скулптура
---	---	--

Социален	Предприемчив	Конвенционален
<p><u>Общо описание</u> Типът S обикновено притежава социални умения, проявява интерес към човешките взаимоотношения, харесва му да помага на хората с проблеми. Този тип предпочита да работи с хора, а не толкова с предмети.</p> <p><u>Дейности</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Обучава се в курс по човешки отношения - Благотворителни дейности - Изследва престъпността сред малолетните - Обучава се в курс по самоусъвършенстване - Изучава психологическата теория - Обучава други хора за дадена работа - Урежда спорове между хората - Преподава в колеж или училище <p><u>Способности</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - В състояние е да помага на хората да вземат решения - В състояние е да обяснява различни неща на хората - Добър треньор за хората - Може да забавлява хората - Хората го търсят за да споделят грижите си - Може да накара хората да се чувстват спокойни - С лекота общува с всякакви хора - В състояние е да обучава хората - Може да ръководи дискусии 	<p><u>Общо описание</u> Типът E обикновено притежава лидерски способности и способности за говорене, интересува се от икономика и политика и харесва да оказва влияние. Този тип предпочита да работи с хора и идеи, а не толкова с предмети.</p> <p><u>Дейности</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Обучава се в курс по лидерски умения - Учи стратегии за успех в бизнеса - Лидер на проекти - Контролира работата на другите - Среща се с важни административни ръководители и лидери - Участва в политически кампании - Ръководи собствен бизнес или услуга - Присъства на срещи по продажбите - Взема важни решения - Оказва влияние на хората <p><u>Способности</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Добър е в измерването на собствените си постижения - В състояние е да мотивира другите - Ползва се с репутация за това, че се справя с трудни хора - Може да управлява кампания по продажбите - Може да организира работата на хората - Добър търговец - Добър в дискусиите - Добър лектор - Добър в планирането на стратегия за постигане на цел - Знае как да има успех като лидер 	<p><u>Общо описание</u> Типът C притежава административни способности и нюх за работа с цифри, предпочита да работи в помещения и харесва да организира нещата. Този тип предпочита да работи с думи и цифри.</p> <p><u>Дейности</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Създава система за архивиране - Обучава се в бизнес курс - Работи с компютър - Прави инвентаризация на запаси и продукцията - Проверява документи или продукти за грешки или дефекти - Документира разходи - Пише бизнес писма - Извършва математически изчисления в счетоводството или бизнеса - Работи с бизнес оборудване - Попълва подробни формуляри <p><u>Способности</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Добър в събирането на информация по телефона - Може да обработва кореспонденция и други книжа - Може да вписва кредити и дебити - Може да документира плащания или продажби - Може за пише по 40 думи на минута - Може да работи с текстообработващи програми - Може да използва компютъра за анализиране на бизнес информация - Може да пише бизнес писма - Добър в подготвянето на бизнес срещи - Може да работи с копиращи машини

Примери на възможни професионални кариери за различните личностни типове на Холанд

Реалистичен	Изследователски	Артистичен
<p>Примерни професии за личностен тип R</p> <ul style="list-style-type: none"> - Автомеханик - Електротехник - Топограф - Машинист - Пожарникар - Оксигенист - Специалист по рибите и дивата природа - Геолог - Самолетен механик - Дърводелец - Машинен инженер - Строителен инспектор - Производствен планировчик - Инженер по безопасност - Морски топограф 	<p>Примерни професии за личностен тип I</p> <ul style="list-style-type: none"> - Главен инженер - Астроном - Извършващ пазарни проучвания - Медицински лаборант - Физик - Химик - Ботаник - Хирург - Антрополог - Личен лекар - Метеоролог - Изследовател в социалните науки - Биолог - Зъболекар - Икономист - Мениджмънт анализатор 	<p>Примерни професии за личностен тип A</p> <ul style="list-style-type: none"> - Архитект - Пищещ рекламите във вестник - Технически редактор - Редактор на сценарии - Композитор - Режиcьор - Декоратор на интериор - Рекламен дизайнер - Филмов редактор - Журналист - Актьор/Актриса - Музикален аранжьор - Редактор на вестник - Художник - Писател - Певец - Фотограф

Социален	Предприемчив	Конвенционален
<p>Примерни професии за личностен тип S</p> <ul style="list-style-type: none"> - Болничен администратор - Гимназиален учител - Социален работник - Терапевт на говорни проблеми - Училищен директор - Физиотерапевт - Клиничен психолог - Брачен консултант - Директор на младежки лагери - Личен консултант - Социолог - Консултант при злоупотреби с вещества - Личен мениджър - Помощник-адвокат 	<p>Примерни професии за личностен тип E</p> <ul style="list-style-type: none"> - Съставящ планове на имоти - Представител на производители - Управител на хотел - Агент недвижими имоти - Мениджър по продажбите - Маркетинг директор - Управител на склад - Директор връзки с обществеността - Рекламен директор - Закупчик - Борсов агент - Съдия - Адвокат по данъчни дела 	<p>Примерни професии за личностен тип C</p> <ul style="list-style-type: none"> - Рецензент на бюджети - Чиновник -счетоводител - Експерт счетоводител - Банков касиер - Банков ревизьор - Данъчен експерт - Инвентарен контролър - Кредитен следовател - Оператор на компютър - Финансов анализатор - Оценител на разходи - Качествен контрол - Счетоводител - Секретар/-ка - Специалист личен състав

Втората стъпка в откриването на себе си е да се разгледат внимателно постиженията в училище или на работа, за да се определят заложиите. Учебните предмети, по които учениците се справят или не се справят, предоставят информация за заложиите - механични, вербални, цифрови, артистични и социални умения.

За да помогнете на младите хора да определят своите заложи, предоставете им списъка по-долу и заедно обсъдете различните умения и качества. Помолете ги също така да разгледат как използват свободното си време – хобита, обществени проекти, дейности със социални, политически или религиозни организации. Разговорите с приятели или членове на семейството,

които умеят да слушат, също ще им бъдат от полза да разберат по-добре как другите ги възприемат и кои умения и качества у тях ценят най-много.

Друго полезно упражнение е да помолите младите хора да напишат изложение на тяхната лична мисия: Какви искат да бъдат, какво искат да постигнат в живота, и от какви ценности и принципи искат да бъдат водени.

Умения и качества

Основни умения

Четене: Открива подходящи подробности, факти и уточнения; намира информация в книги/ръководства, от графики; открива значението на непознати думи; оценява точността на отчети; използва компютър за намиране на информация.

Писане: Представя идеите пълно и точно в писма и доклади, като използва правилна граматика, правопис и пунктуация; проверява, редактира и преработва за точност и яснота, използва компютър за комуникиране на информация.

Математика: Използва числа, дробни и проценти за решаването на задачи; използва таблици, графики, диаграми и схеми; използва компютър за въвеждане, обработване, промяна и комуникиране на цифрова информация.

Говорене: Ясно организира и комуникира идеи; говори ясно; подбира език, интонация и жестове, подходящи за аудиторията.

Слушане: Слуша внимателно какво казва събеседника, като взема под внимание интонацията и езика на тялото; отговаря по начин, показващ разбиране на това, което е казано.

Умения за мислене

Творческо мислене: Свободно използва въображението си, като комбинира идеи и информация по нови начини; прави връзка между идеи, които изглеждат несвързани.

Умения за решаване на проблеми: Разпознава проблема; установява защо е проблем; намира решение и го изпълнява; наблюдава за да разбере доколко добро е решението; при необходимост, преразглежда решението.

Умения за вземане на решения: Определя цел; създава алтернативи и събира информация за тях; преценява „за“ и „против“; избира най-добрата алтернатива; планира по какъв начин да я осъществи.

Визуализация: Вижда постройката или обекта като гледа плановете, чертежите и скиците; представя си как работи дадена система като погледне схематичния чертеж.

Умения за общуване с хората

Социални: Показва разбиране, доброжелателство и уважение към чувствата; отстоява правата си, когато е необходимо; проявява интерес към казаното от другите, както и защо те мислят и постъпват по даден начин.

Преговаряне: Открива общи цели между различните страни в конфликта; ясно представя факти и аргументи от вашата позиция; слуша и разбира позицията на другата страна; открива възможни начини за разрешаване на конфликта; прави разумен компромис.

Лидерство: Комуникира мисли и чувства за да обясни дадена позиция; насърчава и убеждава хората; позитивно използва правилата и ценностите; демонстрира способност да накара другите да повярват в теб и да ти вярват заради твоята компетентност и честност.

Работа в екип: Работи в сътрудничество с другите; подпомага групата със своите идеи и усилия; изпълнява своя дял от работата; насърчава членовете на екипа; разрешава различията в полза на екипа; отговорно оспорва съществуващите процедури, политики или авторитети.

Културно разнообразие: Работи добре с хора от различна етническа, социална и образователна среда; разбира проблемите на членовете на други етнически групи, както и на представителите на другия пол; основава впечатленията си на база поведението на личността, а не на стереотипи; разбира собствената си култура и тази на другите, както разликите между тях; с уважение помага на хората от тези групи да се приспособят в културно отношение, когато е необходимо

Лични качества

Самоуважение: Разбира как убежденията влияят върху начина по който човек се чувства и действа; «вслушва се» и установява евентуални ирационални и вредни убеждения в другите; осъзнава как да промени тези негативни убеждения, когато се окаже, че ги има.

Самоуправление: Оценява точно знанията и уменията си; поставя конкретни, реалистични лични цели; контролира движението и напредъка към постигане на целта си.

Отговорност: Работи усилено за постигане на целите, дори и когато задачата е неприятна; работи качествено; демонстрира висока загриженост, честност, енергичност и оптимизъм.

[www.careerkey.org/asp/your_personality/learn_more_about_yourself.asp]

Откриване на промишлени отрасли и професии

Някои професии са специфични за даден отрасъл, като например тази на миньора в минното дело, но има и много професии, които се срещат във всички промишлени отрасли, като чиновническата професията. Тъй като промишлените отрасли предоставят информация за това къде може да се намери работа, и като се знае коя промишленост е процъфтяваща, шансовете за по-бързо и успешно търсене на работа може да се увеличат като се насочи вниманието върху тези отрасли, които предлагат най-добри възможности за наемане на работа. Развитието на индустрията за компютърен софтуер например означава, че една секретарка, счетоводител или снабдител е по-вероятно да намерят работа в компютърна фирма, отколкото в сектора на публичната администрация или минното дело.

Всяка страна има собствена система за класификация на професиите. В някои случаи тя е много подробна и е обявена в интернет, в други случаи се публикува от бюрото по статистика. Човек може да потърси конкретна професия и да намери списък на длъжности във връзка с тази професионална група, с описание на основните задължения и изискванията за наемане, включващи образование, обучение, дипломи и разрешителни. Също, може да намери включена в списъка подобна професия, и да направи сравнение. Често се намират и професионални справочници, които дават описателно и систематично по-подробна информация за дадена професия като отнасят нагласите, интересите и функциите на служителите към задълженията в професията. Ако информацията не е систематизирана, вашата роля като фасилитатор е да дадете предложения къде да се намери нужната информация (бюра по труда, училища и университети, асоциации на работодатели и др.). Изгответе списък с адреси и телефони на местните бюра, както и интернет връзки, откъдето може да се получи полезна информация.

Колкото и полезни да са класификационните системи за търсеция професия и работа, част от информацията бързо може да се окаже остаряла. След като вече човек има основна насока и известни познания за професионалния си интерес, консултиращите трябва да насърчат търсещите професионално развитие да проверят на много места за да сравнят информацията, например във вестници, списания, интернет страници на фирми и годишни отчети.

Естествено най-добрият начин да се разбере дали човек е подходящ за конкретна работа или област е като се запознае отблизо с работната среда. Предложете на младите хора да структурират тяхното професионално проучване по следния начин:

- Да прочетат за различните възможности за професионална кариера. Бюрата по труда и местните училища вероятно разполагат с книги, информация и списъци с интернет адреси, описващи различните области и професии.
- Да задават въпроси относно възможностите за професия и работа, и да проведат среща с консултанти по заетостта или професионалното развитие за да обсъдят тези възможности. Във всеки случай, винаги е най-добре да се разговаря с професионалисти от съответната област, която представлява интерес.
- Да проведат наблюдение на професиите на място. Наблюдаването на професионалиста по време на работа за период от един или два дни може да даде добра представа за възможни професионални кариери. Проверете в местното бюро по труда за такива възможности за наблюдаване.
- Да пробват професията, която ги интересува (работа като доброволец или стаж). Работата при непълна заетост или като стажант или доброволец е изключителен начин да се разбере от първа ръка дали човек харесва дадена работа или не. Училищният съветник или бюрата по труда могат да помогнат за намирането на възможности за стаж и доброволна работа.

[Опознаване на пазара на труда: Умения за търсене на работа за младите хора; издадено от MOT]

Приложение 2 Национална класификация на професиите

Клас 1 Ръководни служители

В този клас се отнасят професионалисти, които формулират, контролират, дефинират и консултират разработването и провеждането на държавната политика. Подготвят и утвърждават закони и държавни норми и разпоредби, организират и контролират тяхното изпълнение. Представяват законодателната и изпълнителната власт, формулират политиката и дейността на организациите със специални интереси. Планират и координират политиката и дейността на стопанските субекти и на техните вътрешни структурни части.

Клас 2 Аналитични специалисти

В този клас се отнасят професионалисти, заети с интелектуален труд, които анализират и дават решения на основни проблеми в областта, в която работят. Генерират нови идеи, създават нови изделия и технологии. Развиват методологични концепции, теории и методики, изготвят нормативни и поднормативни документи.

Клас 3 Приложни специалисти

В този клас се отнасят професионалисти, които изпълняват определени предписания и инструкции по създадените технологии, нововъведения, нормативни документи, методики в различни области на знанието. Изпълняват услуги, свързани с финансите, търговията, социалната политика и държавната администрация. Изпълняват задачи, свързани с националната сигурност, опазване на обществения ред и противопожарната охрана. Притежават опит в практическата реализация на технически, художествени и стопански решения, опит в събиране и обработване на информация, сключване на сделки, педагогически опит.

Клас 4 Помощен персонал

В този клас се отнасят професионалисти, които обслужват работещите в стопанските субекти, като организират и предоставят информация. Подготвят и проверяват документи и материали за печат. Изпълняват общи канцеларски задачи, работят с клиенти по повод на парични операции и бизнес сделки.

Клас 5 Персонал, зает с услуги на населението, охрана и търговия

В този клас се отнасят професионалисти, които обслужват непосредствено населението във връзка с пътувания и екскурзии, обществено хранене, организиране на домакинства. Оказват консултации по лични проблеми, осъществяват защита и сигурност при пожари и незаконни действия. Занимават се с осъществяване на търговия на едро и дребно.

Клас 6 Производители в селското, горското и рибното стопанство, ловци и риболовци

В този клас се отнасят професионалисти, които отглеждат и прибират реколтата, развъждат, гледат или ловят животни. Култивират, предпазват и експлоатират горите, култивират или събират диворастящи растения.

Клас 7 Квалифицирани производствени работници

В този клас се отнасят професионалисти, които познават производствения процес, изискванията по безопасност, използваните материали и инструменти, естеството и предназначението на продукцията. Прилагат специфичните си знания и умения при изграждане, инсталиране, монтиране, ремонт и поддържане на сгради, съоръжения и оборудване, и при изпълнение по поръчка на различни производствени услуги. Настройват за работа машини в съответствие с технологичните инструкции и проектна документация.

Клас 8 Оператори на машини, съоръжения и транспортни средства

В този клас се отнасят професионалисти, които управляват и контролират по стриктни предписания протичането на производствените процеси при инсталации, съоръжения, машини, поточни линии. Към този клас се числят и водачите на сухопътни транспортни средства, селскостопански и други самоходни машини, в това число кораби и плавателни съдове.

Клас 9 Нискоквалифицирани работници

Тук се обхващат лица, които изпълняват рутинни дейности, ръчни или с помощта на най-прости инструменти и механизми в производството, строителството, транспорта, селското, горското и рибното стопанство, търговията и услугите. Някои от тях изпълняват длъжността на общи работници.

Приложение 3 Планиране на търсене на работа

Издадено от МОТ

Открити и скрити пазари на труда

Когато търсят работа, хората се насочват или към открития, или към скрития пазар на труда. Откритият пазар представлява онези работни позиции, които се рекламират и се обявяват публично; скритият пазар представлява необявените работни места. Като цяло, търсенето на работа на открития пазар е вид реакция – хората отговарят на обяви за работа, докато търсенето на работа на скрития пазар изисква хората да поемат инициативата. Търсещите работа трябва да следят за възможности и на двата пазара на труда.

Стратегии за открития пазар на труда

1. Отговаряне на обяви за работа. Преглеждането на колонката с обяви във вестника или сайтовете в интернет, предлагащи работа, е най-често използваната стратегия за намиране на работа. Отговарянето на обява за работа е лесно, но много други кандидати също ще отговорят на въпросната обява и конкуренцията е голяма.

Съвети за кандидатстващите за работа:

- Открийте най-добрите източници на обяви за работа. Посетете трудовата борса и проверете какви печатни и публикувани в интернет обяви предлагат там. За учениците и студентите е полезно да проверяват таблото за обяви в училището или университета.
- Изберете най-подходящите работни места, за които да кандидатствате и проверете дали обявите дават достатъчно информация за нужните качества, интереси и ценности.
- Внимателно разгледайте обявите за работа и потърсете информация за компаниите и организациите, предлагащи работа.
- Напишете своята автобиография и мотивационно писмо според работната позиция, за която кандидатствате.

2. Публикуване на автобиография в трудовата борса и в интернет. Хората, търсещи работа, могат да включат своята автобиография в базата данни на службите за намиране на работа или да я публикуват в сайт за търсене на работа, или пък да я изпратят директно на сайта на компанията, търсеща служители.

Съвети за кандидатстващите за работа:

- Напишете кратък вариант на автобиографията си, включващ цялата необходима информация, който да пращате на различни хора, компании или организации. Когато я публикувате в интернет, по-добре е да не включвате домашния си адрес и телефон.

3. Участие в организирани срещи с работодатели и в програми на трудовите борси за свързване на работодатели с подходящи за тях кандидати. Образователните институции, организациите на работодателите и Търговските камари организират срещи с работодатели, на които се събират много компании, за да интервюират студенти и ученици. Всички трудови борси извършват услугата да предлагат на кандидата подходящите за него обяви за работа.

Стратегии за скрития пазар на труда

Много работодатели не обявяват публично работните позиции, които предлагат, а повечето хора намират работа на скрития пазар на труда, т.е. чрез познати. За да персонализират търсенето си, хората могат да си изградят мрежа от лични и професионални контакти, които да ги препоръчат на потенциалния работодател.

Масово изпращане на автобиография

Един начин да се пробие на скрития пазар на труда е да се изпрати автобиографията на голям брой компании или организации в избраната сфера. С помощта на справочник на компаниите, автобиографията и мотивационното писмо се изпращат на всяка компания, която може да бъде заинтересована.

Писмата обикновено се адресират до "Уважаеми Господине/Госпожо" или се пишат без обръщение. По този начин кандидатите могат да изпратят автобиографията си на голям брой потенциални работодатели за сравнително кратък период от време, но автобиографията и мотивационното писмо ще бъдат общи и няма да бъдат написани за конкретното работно място, което намалява шанса им да се открият от останалите.

Ето някои съвети:

- Трудовите борси разполагат с, или могат да ви насочат към, печатни или електронни справочници със списъци с компании в избраната сфера и географски район.
- Когато разпращате автобиографията си на много компании е добре да си направите списък с имената и адресите на компаниите, за да можете да ги сменяте автоматично в мотивационното писмо. Това ще ви помогне също и да следите прогреса, кореспонденцията и резултатите.
- Мотивационното писмо, както и автобиографията трябва да се пише специално за избраната длъжност и професионална сфера.

Умението да се проучват компании и организации е основно за успешното търсене на работа. За да напише автобиографията и мотивационното си писмо за дадена позиция и особено за да се подготви успешно за интервюто за работа, кандидатът трябва да знае колкото е възможно повече за дадената компания или организация. Работодателите смятат "проучването на компанията" за решаващ фактор при оценяването на кандидатите, тъй като то показва наличието на интерес и ентузиазъм. За да започнете проучването, добра идея би било да посетите кариерния център, за да се запознаете с информацията, предоставена от компаниите. Ако можете да откриете актуален регистър на предприятията, накарайте младите хора да изберат един или два промишлени отрасли и да проучат от три до пет компании. Ако няма такъв регистър или не е актуален, насочете търсещите работа към търговската камара, където могат да намерят различни брошури и обяви за търговски изложения. В тези рекламни материали компаниите посочват своите адреси, телефони, продукти и услуги, както и друга полезна информация.

Търсене на работа в интернет

Интернет е добър източник за обяви за работа, ако хората имат достъп до него и знаят как и кога да го използват.

- Сайтовете на компаниите дават възможност да се получи информация за работодателите, включително за продуктите и услугите, които предлагат. Не всички сайтове съдържат информация за свободните места или дават възможност да се кандидатства онлайн, но много от тях съдържат информация, която може да е полезна за оформянето на автобиографията и мотивационното писмо.
- Ако при търсенето на обяви за работа се използва търсачка, първо прегледайте помощното меню, за да разберете как да ограничите търсенето си. Добре е все пак да не разчитате само на интернет в търсенето на работа, тъй като той е само едно от многото възможни средства.

Целенасочено изпращане на автобиография

С тази стратегия кандидатите изпращат по-малко на брой, но по-конкретно написани автобиографии и мотивационни писма, които ще имат повече тежест от тези, които се използват при масовото изпращане. Необходимо е първо да се установят предпочитаните компании и организации, второ, да се направи проучване и трето, да се напишат конкретна автобиография и мотивационно писмо по отделно за всяка компания.

Ето няколко съвета:

- Направете си списък с 10-15 компании, които представляват интерес за вас. Предложете на младите хора да се посъветват със семейството си, с познати и учители, за да изготвят този списък.
- Проучете всяка компания или организация.
- Напишете конкретни автобиографии и мотивационни писма по отделно за всяка компания или организация, базирани на направените проучвания, като представите конкретните причини защо кандидатът се интересува от въпросната компания и подчертаете преимуществата му (търсените умения, качества, опит и образование).
- Обадете се по телефона след като ги изпратите, за да проверите дали компанията е получила автобиографията и дали проявява интерес за насрочване на интервю.

Мрежа от познати

Повечето хора намират работа чрез своята мрежа от познати. Хората обичат да наемат хора, които познават. Създаването на верига от познати е начин да се пробие на скрития пазар на труда и да се научи за възможности за работа. Създаването на мрежа е може би най-ефективната стратегия за търсене на работа. Чрез тази стратегия, кандидатите могат да си създадат една постоянно нарастваща мрежа от контакти в дадена професионална сфера или индустриален отрасъл и да си осигурят източници на информация, съвети и потенциални възможности.

Съвети за търсене на работа чрез мрежа от познати:

- 1) Кажете на всички, че си търсите работа. Никога не знаете кой може да познава някого, който да работи в дадената сфера; посъветвайте се с приятели, със семейството си, с познатите и учителите си, за да чуете техните предложения.
- 2) Уредете си среща със специалист от трудовата борса за да видите какви контакти имат те.
- 3) Срещнете се с преподаватели от областта, от която се интересувате. Много от тях поддържат връзки с хора от съответния отрасъл.
- 4) Изградете си план за създаване на мрежа. Обажданията по телефона, пращането на писма и имейли може да стане неизбежно. Важно е да си набележите предварително стратегиите, които ще използвате и да си водите отчет.
- 5) Събирайте имена, адреси и телефони на хората, които познавате лично и също така на хората, които не познавате лично, но с които бихте искали да се запознаете.

Писане на писма

Всяко писмо, свързано с търсене на работа, има различна функция и трябва да се използва по предназначение. Оригиналите винаги трябва да бъдат подписани, освен това трябва да се съхраняват копия на цялата кореспонденция. Днес, поради широката употреба на електронната поща, кандидатите ще изпращат повече имейли, отколкото писма. Основните правила за оформяне обаче си остават същите. По-долу са дадени кратки описания на видовете писма, които обикновено се използват при търсенето на работа.

Писмо за кандидатстване

Целта на това писмо е да се предостави прикрепената към него автобиография и да се получи покана за интервю. С този вид писмо се отговаря на конкретна обява за работа или обявени свободни места. Стратегията е да се демонстрира, че качествата на кандидата отговарят на изискванията за работната позиция. Описанието на работата трябва да се разгледа внимателно и трябва да се наблегне на даден момент от автобиографията - образование, опит, интереси, отговорности, за да се покаже колко е подходящ кандидатът за тази позиция.

Писмо за евентуални възможности

Този тип писмо се използва, за да се търсят скрити възможности за работа, да се предостави автобиография и да се получи покана за интервю. Писмото се оформя като писмо за кандидатстване, но вместо да се дава конкретна информация за позицията, вниманието се насочва към по-общите качества, които кандидатът има в дадената област и/или организационните му умения, за да се посочи, че качествата му отговарят на работната среда на компанията или организацията.

Писмо за свързване

Това писмо има за цел осъществяването не на интервюта за работа, а на интервю за получаване на информация, което дава възможност на кандидата да се срещне с хора, които могат да му дадат конкретна информация за насоки в кариерата. Писмото за свързване не съдържа автобиография, но тя може да бъде представена по време на интервюто, за улеснение на интервюиращия.

Благодарствено писмо

Това е едно от най-важните, но най-рядко използвани писма при търсене на работа. Целта на това писмо е да се демонстрира добронамереност, да изрази благодарност и/или да подкрепи кандидатурата. Според основното правило, всеки който помага по някакъв начин трябва да получи благодарствено писмо. Когато се използва след интервю за работа, то трябва да бъде изпратено на следващия ден. Ако не е уместно да се изпрати писмо на всички, присъствали на интервюто, тогава то трябва да се изпрати на човекът с най-висок пост, с молба да се изрази благодарност на цялата група.

Писмо за приемане

Този вид писмо се използва за да се приеме предложение за работа, да се определят условията на наемане (заплата, дата за започване, медицински преглед и др.) и да се подсили желанието на работодателя да наеме кандидата. Най-често писмо за приемане се изпраща след телефонен разговор, в който са били обсъдени подробностите относно предложенията и условията за наемане на работа.

Писмо за оттегляне и отхвърляне

Веднъж приел предложение за работа, кандидатът има моралното задължение да уведоми всички останали вероятни работодатели, че вече не е свободен. Писмото трябва да съдържа благодарност за проявения интерес, но не бива да посочва, че е намерена по-добра оферта, това може да бъде сметнато за обидно. Понякога може да се наложи кандидатът да откаже предложение за работа, което не е в съответствие с неговите/нейните цели в кариерата. Отхвърлянето на предложение за работа трябва да се обмисли много внимателно, като се посочи, че предложението е било внимателно обмислено и че е било взето решение то да не бъде прието.

Интервю за получаване на информация

Интервюто за получаване на информация е едно от най-добрите средства за създаване на мрежа от контакти. То дава възможност на кандидатите да проучат дадена професионална сфера, компания или отрасъл. За да си осигурят интервю за получаване на информация, кандидатите трябва да изготвят мотивационно писмо, в което да посочат, че искат да получат информация за дадена кариера или компания - не позиция. Кандидатите трябва да проявят постоянство в опитите си да установят контакт, като се обаждат за да уговорят телефонен или разговор на живо с даденият човек. Интервюто за получаване на работа трябва да се третира като интервю за работа и следователно кандидатът трябва да се подготви подобаващо (да се облече подобаващо, да носи копия от автобиографията си, да има готовност да задава и да отговаря на въпроси и др.). Кандидатите трябва да обяснят какво търсят и да поддържат контакт с този, който е отделил време да разговаря с тях.

[Опознаване на пазара на труда: Умения за търсене на работа за младите хора; издадено от MOT]

Приложение 4 Къде да намерим информация за свободни работни места?

Обяви във вестниците

Лесно достъпни са и дават информация за позицията, професията и за конкретните изисквания за необходимите лични качества и квалификации.

Информация за работни места в бюрата по труда

Във всеки град има специализирана правителствена служба, бюрото по труда. То наема специалисти, които знаят как да помагат на младите хора при окончателният им избор на професия и намирането на работа.

Информация за свободни работни места от частни трудови борси

Някои от тези борси нямат такса за регистриране, което дава някаква гаранция, че хората, които работят там са честни и лоялни. Въпреки това, някои други борси действат като параван на агенции, които наемат проститутки, за да ги изпращат в чужбина или са създадени от мошеници, за да вземат парите на наивни хора, които искат да работят в чужбина.

Информация за работа в чужбина

Агенциите, които обявяват, че наемат работници за работа в чужбина, трябва да имат лиценз за такава дейност, издаден от Министерството на труда и социалната политика. Но това също не дава гаранция за легитимност, поради наличието на корупция сред правителствените служители. За да се застраховате срещу измами, направете проверка, като напишете писмо по интернет или се обадите по телефона в посолството на страната, за която се предлага работа и помолите за информация дали тази българска фирма-посредник е изпращала работници легално.

Информация от наемащите организации и фирми

Това дава възможност на кандидата да получи преки впечатления за местоработата, работниците, началниците, както и дали те му допадат или не.

Обаждания и изпращане на писма до фирми

Предимството е получаването на директна информация за наличието на свободни работни места, без това да отнема много време.

Интернет

Много обяви за работа могат да бъдат намерени в интернет. Там човек може да търси обяви за работа в други градове и в други държави. Това е лесен и бърз начин да се свържеш с потенциалните работодатели. За нещастие, много хора използват този начин и следователно, конкуренцията е много голяма. Трудно е да се провери надеждността на работодателите, а те понякога са измамници.

Социалната мрежа

Търсещият работа разчита на личните си контакти, като използва приятели, роднини или бивши работодатели в съответния отрасъл и професия, като източник на информация за бъдещия си работодател.

Издадено от MOT

1. Основна информация

Преди да започнете да пишете, отделете време да си направите писмена самооценка. Опишете уменията и възможностите си, както и професионалният си опит и извънкласните си занимания. Това ще ви помогне да подготвите изчерпателна автобиография.

2. Съдържание

Име, адрес, телефон, имейл, уеб сайт

Цялата информация за контакти трябва да бъде разположена най-отгоре.

- Избягвайте прякорите.
- Посочете постоянен адрес и телефонен номер, на който лесно могат да ви открият.
- Напишете своя имейл. Много работодатели ще го намерят за полезно (Забележка: Изберете имейл адрес, който звучи професионално.)
- Включете своя уеб сайт адрес само ако страницата отразява професионалните ви амбиции.

Цел или резюме

Целта ви казва на потенциалния работодател какъв вид работа искате да вършите.

- Бъдете конкретни по отношение на работата, която искате. На пример: "Да получа стартова позиция в банка, която изисква добри аналитични и организационни умения."
- Оформете целта според различния работодател, към който се насочвате/за всяка работна позиция, която търсите.

Образование

Кандидатите, които скоро са завършили своето образование и нямат голям професионален опит, трябва да посочат първо информацията за образованието си.

- Включете своята степен, специалност и името на учебното заведение.
- Посочете средния си успех и заслугите или наградите, които сте получили.

Професионален опит

Дайте кратко описание на трудовия стаж, който е свързан със съответните умения.

Използвайте глаголи, изразяващи действие (постигнах, придобих, насочих се, овладях и т.н.) за да опишете естеството на работата си. Опишете трудовия си стаж в обратен хронологичен ред - тоест, започнете с последната си работа, и вървете хронологично към първата, свързана със съответните умения работа. Включете:

- Име на заеманата позицията
- Име на организацията
- Месторабота
- Начална и крайна дата на работата.
- Опишете отговорностите, които сте имали, като наблегнете на конкретните умения и постижения.

Друга информация

Може да включите:

- Основни умения и способности (например планиране, решаване на проблеми, умения за работа в екип)
- Лидерски опит в доброволчески организации
- Участия в спортове

Препоръки

Попитайте хората дали искат да дадат препоръки за вас преди да дадете името им на потенциалния работодател. Не включвайте препоръките в автобиографията си. Напишете най-отдолу "Мога да предоставя препоръки при поискване"

3. Проверка

Автобиографията ви трябва да бъде проверена и анализирана от консултант от трудовата борса. Освен това можете да направите и следното, за да гарантирате качеството ѝ:

- Проверете автобиографията си за правописни грешки преди да я покажете на друг.
- Помолете някои приятел да я прегледа за граматични грешки.
- Помолете друг приятел да провери. Колкото повече хора прегледат автобиографията ви, толкова по-вероятно е правописните грешки и неточните изрази да бъдат поправени.

Тези съвети ще направят автобиографията ви по-лесна за четене и/или сканиране в базата данни на работодателя:

- Използвайте бяла хартия със стандартен размер.
- Пинтирайте само от едната страна на листа.
- Ако пишете автобиографията си на печатна машина, използвайте размер на шрифта от 10 до 14 и се придържайте към него, избягвайте курсива и подчертаването. Ако пишете на ръка автобиографията си, пишете с чист, четлив почерк.
- Не използвайте хоризонтални и вертикални линии, графики или сенки.

4. Съвети за начинаещите в търсенето на работа

- Обърнете внимание на правописа, пунктуацията, граматиката и стила.
- Проверете внимателно автобиографията си, като използвате речник и помолете други хора също да я проверят.
- Организирайте информацията в логична структура, правете точни и адекватни описания.
- Използвайте обикновен и лесен за разчитане шрифт (за автобиография, написана на пишеща машина), при необходимост поискайте съвет от трудовата борса, с която работите.
- Включете целия си трудов стаж, дори когато очевидно не е свързан с работата, която търсите.

5. Съвети за писане на конкретна автобиография

- Автобиографията, която създавате, трябва да е индивидуална. Не нахвърляйте информация по нечий шаблон.
- Напишете автобиографията според позицията, за която кандидатствате. Включете тези свои умения и опит, които смятате за подходящи за длъжността и акцентирайте на тях.
- Ако кандидатствате за повече от една позиции, напишете различни варианти на автобиографията си. Например, ако кандидатствате за маркетингова позиция и за позиция в областта на връзките с обществеността, трябва да имате "маркетингова автобиография" и "автобиография връзки с обществеността".
- Преди да кандидатствате за конкретна позиция, опитайте се да намерите трудовата характеристика на длъжността с включени отговорности. Напишете автобиографията си конкретно за тази работна позиция.
- Използвайте заглавия и термини като "Опит в областта на маркетинга", "Секретарски и счетоводен опит". Такива заглавия ще насочат вниманието на работодателя към важния професионален опит.

6. Някои съвети за писане на автобиография за кандидати с опит

Ако кандидатите са с опит, например ако вече имат трудов стаж, автобиографията се пише по малко по-различен начин. Ето някои съвети за изготвянето ѝ:

- Напишете резюме вместо цели. Включете три или четири умения, които отговарят на нуждите на работодателя. Изтъкнатите умения могат да бъдат оформени в кратък параграф или като отделни точки.
- Започнете с трудовия стаж, а не с образованието (обратното на това, което се препоръчва на начинаещите в търсенето на работа).
- Посочете постиженията си, не само отговорностите. Не казвайте на работодателя какво сте направили, посочете и какъв е бил резултатът. На пример "Предложих нова бюджетна структура за отдела по продажбите и в резултат този отдел беше единственият, който спазваше крайните срокове за бюджета".
- Включете дейности, които се отнасят директно към усилията ви за самоусъвършенстване, например счетоводно образование, допълнителни курсове и др.
- Определете дължината на автобиографията си според постиженията си. Кандидатът с опит често има достатъчно постижения в областта, с които да разшири автобиографията си до две-три страници. Това обаче не означава, че трябва да включите абсолютно всяка получена награда, изпълнена задача или постижение, това само ще разсея фокуса във вашата автобиография.

[Опознаване на пазара на труда: Умения за търсене на работа за младите хора; издадено от МОТ]

Приложение 6 Образец на формуляр за кандидатстване за работа

Издадено от МОТ

Презиме			Име	
Дата на раждане	Място на раждане	Пол	Адрес	
Семейно положение Неженен/неомъжена <input type="radio"/> Женен/омъжена <input type="radio"/> Разделен/а <input type="radio"/> Вдовец/вдовица <input type="radio"/> Разведен/а <input type="radio"/>				
Кой е предпочитаният от вас трудов отрасъл?				
ЕЗИКОВИ УМЕНИЯ: Кой е майчиният ви език?				
ДРУГИ ЕЗИЦИ	ЧЕТЕНЕ С лекота/Със затруднения	ПИСАНЕ С лекота/Със затруднения	ГОВОРЕНЕ С лекота/Със затруднения	РАЗБИРАНЕ С лекота/Със затруднения
Напишете с какви машини, оборудване и софтуер умеете да работите:				
ОБРАЗОВАНИЕ				
ИМЕ И МЕСТОПОЛОЖЕНИЕ НА УЧЕБНОТО ЗАВЕДЕНИЕ		ДАТА ОТ/ДО	ВИД	ДИПЛОМА
ТРУДОВ СТАЖ: Започнете с настоящата си длъжност и опишете в обратен ред всяка длъжност, която сте заемали. Използвайте повече листи, ако е необходимо.				
ОТ/ДО	ИМЕ И АДРЕС НА РАБОТОДАТЕЛЯ	ТОЧНО НАИМЕНОВАНИЕ НА ДЪЛЖНОСТТА	ОПИСАНИЕ НА ОТГОВОРНИСТИТЕ	ИМЕ НА СУПЕРВАЙЗЕР
ПРЕПОРЪКИ: Посочете две лица за препоръки.				
ПЪЛНО ИМЕ		ПЪЛЕН АДРЕС		РАБОТА ИЛИ ЗАНИМАНИЕ
ДАТА		ПОДПИС:		

[Опознаване на пазара на труда: Умения за търсене на работа за младите хора; издадено от МОТ]

Приложение 7 Интервю за работа

Издадено от MOT

Видове интервюта за работа

Работодателите често използват различни техники и среда за интервюиране, за да определят дали кандидатите са подходящи или не.

Интервютата за отсяване (скрининг интервю) на кандидатите могат да се провеждат на живо или по телефона и имат за цел да помогнат на работодателя да определи дали кандидатите отговарят на минималните изисквания за работата. Кандидатите трябва да подчертаят сбито и конкретно качествата, които имат за дадената позиция. Ако интервюто се провежда по телефона, кандидатът трябва да държи автобиографията си пред себе си за улеснение.

Интервютата работодател-кандидат са най-често прилаганите. Интервюиращият се концентрира върху въпросите, с които може да оцени уменията, знанията и възможностите на кандидата според това как те се отнасят към предлаганата работа.

Интервютата с комисия обикновено се провеждат от двама или повече представители на различни отдели от организацията. Кандидатите трябва да помнят да насочват отговорите си към човека, който е задал въпроса, като в същото време поддържат визуален контакт и с останалите присъстващи на интервюто.

Вторите интервюта са сходни с първите, с тази разлика, че те продължават по-дълго. Фокусът на второто интервю пада на това да се провери дали кандидатът има нужните умения и дали той/тя ще се впише добре в компанията или организацията. Кандидатите трябва да преместят вниманието си от подчертаването на определени качества към това да се рекламират като добре балансиран цялостен продукт. Внимателното слушане на интервюиращия помага да се забележат скритите проблеми. Кандидатите трябва да подчертаят уменията си да работят като част от екип и да покажат, че са проучили компанията.

Подготвяне за интервюто

Целта на интервюто е кандидатът и работодателят да се запознаят, да научат един за друг и да проучат възможността да работят заедно. Ако кандидатът е наистина заинтересован да работи за дадена компания, той/тя трябва да научи колкото е възможно повече за нея. Проучването е от съществено значение. Работодателите непрекъснато се оплакват, че кандидатите идват на интервю за работа знаейки съвсем малко или нищо за компанията.

Освен обичайните средства за проучване на компанията (бизнес каталози, уеб страници, информация от трудовата борса), преди интервюто кандидатът може да помоли от компанията да му изпратят информация и описание на длъжността. При проучване трябва да се вземе предвид следното:

- Име и длъжност на основните лица за контакт.
- Вид на организацията (събирателно дружество, ООД, АД, и пр.).
- Продукти и услуги, година на създаване, брой служители.
- Клиенти, местоположение и основни конкуренти.

Кандидатите могат да се подготвят за интервю като анализират своите умения, качества, опит и училищна дейност, като набележат онези аспекти от тях, които биха искали за изтъкнат. Когато основната информация е прясна в главата на кандидатите, това им помага да излагат по-гладко своите мисли по време на интервюто.

Никой не може да знае със сигурност какви въпроси ще му бъдат зададени по време на интервюто, но има определени въпроси които е много вероятно да се появят. Кандидатът трябва да предвиди тези въпроси и да се подготви предварително.

Най-добрият начин да се подготвите за интервю е да си набележите основните идеи, които трябва да включите в отговорите си и да упражнявате възможни отговори пред огледало или с приятел. Избягвайте двусмислените и неясни отговори, като в същото време подчертавате добрите си черти (ентузиазъм, способност, гъвкавост, увереност, работна етика) както с думите, така и с поведението си. Упражняването ще ви помогне да избегнете синдромът на сценичната треска.

Как да се облечете за интервюто (и за работа)

За разлика от училище, където правилата за успех са ясни, светът на работата е пълен с неписани правила. Сред тях са и тези как трябва да се обличаме. Облеклото е важно, защото това е първото впечатление, което хората получават, когато се срещнат за първи път с кандидата и това е образа, който ще изниква в съзнанието им при последващите контакти с него.

Ето някои съвети как трябва да се облечете преди интервю:

- Изгладете дрехите си и излъскайте обувките си - това показва, че обръщате внимание на детайлите.
- Винаги се представяйте чисти и спретнати както на интервю, така и на работа; това показва че цените себе си и заслужавате уважение. Не боядисвайте косата си в странни цветова и не си правете екстравагантни прически (например оранжеви бодлички); ако имате някакви татуировки, по възможност ги прикрийте.
- Не прекалявайте с аксесоарите: това се отнася предимно за жените, но понякога важи и за мъжете (пръстени, обеци, гривни, набиващи се на очи колани и др.).
- Бизнес етикетът не ви дава право да носите неподходящи дрехи на интервю или на работа (къси поли, къси панталони, къси тениски, маратонки). Макар и да е важно да изглеждаш модерен, по-важно е да изглеждаш делово. Работата и забавленията са две съвсем различни неща, така че носете на работа това, което носите, когато ходите на пазар или на плажа.
- Обличайте се за позицията, която искате, а не за позицията, която имате. Трябва да изглеждате подходящи за работата, за да я заслужите!

Рекламирайте себе си

Да рекламираш себе си се постига както вербално, така и невербално. Първото правило е никога да не закъснявате за интервю. Мястото и адресът трябва да са проверени предварително, за да се избегнат забавянията. Ако по някаква причина кандидатът не може да се яви на насроченото интервю, той/тя трябва да уведоми компанията или организацията или човекът, който организира интервюто възможно най-рано.

Облеклото и поведението трябва да са безупречни и професионални. Изборът на облекло трябва да бъде съобразен с отрасъла. Общото правилото гласи, че трябва да се облечете така, както началникът би се облякъл за официална среща.

Освен по облеклото, интервюиращият ще оценява кандидата и по следното:

- Добър визуален контакт и здраво ръкостискане.
- Дали помни и произнася правилно името на интервюиращия.
- Дали отговорите са ясни и сбити, срамежливи или прекалено формални.

Успешни са тези кандидати, които постигат добрият баланс между слушане и говорене. Тези, които говорят прекалено много или прекалено малко не ги назначават, тъй като ако някой говори прекалено много за себе си, той/тя оставя впечатлението на човек, който ще пренебрегва нуждите на компанията. Ако пък говори прекалено малко, оставя впечатлението, че крие нещо.

Кандидатите трябва да демонстрират интерес като задават уместни въпроси. Например:

- Бихте ли ми описали един примерен ден на работното място?
- Как ще оценявате кандидатите?
- Кои ще са колегите и началниците?
- Кога ще вземете окончателно решение?

След интервюто, когато кандидатите си тръгнат от компанията или организацията, те трябва да анализират как е минало, за да видят как могат да подобрят представянето си.

Кандидатите трябва винаги да представят точна информация за академичната си дейност и бележки, включително изучавани дисциплини, оценки, позиции и изпълнявани задължения. Лъжите не се отплащат в търсенето на работа, в крайна сметка те винаги излизат на яве.

Какво търсят работодателите

Работодателите казват, че ги впечатляват кандидати, които имат отлични комуникационни умения, спретнат вид и професионален опит в областта. Работодателите искат надеждни нови служители, които да навлязат веднага в работата, да се разбират с колегите и да си вършат работата, без да се налага да ги напътстват на всяка стъпка.

Топ 10 на качествата, които търси работодателят	Оценяване на опита
• Комуникационни умения (устни и писмени)	Професионален опит в областта 4.0
• Честност/почтеност	Опит в стажове 3.9
• Умения за работа в екип (да работи добре с другите)	Какъвто и да е опит 3.6
• Междупличностни взаимоотношения (общува добре с другите)	Опит в сътрудниченето 3.2
• Мотивация/инициативност	(петобална система: 5=много важно;
• Висока трудова етика	1=не е важно)
• Аналитични умения	
• Гъвкавост/адаптивност	
• Компютърни умения	
• Организационни умения	

Какво можете да очаквате вие от работодателите

Поверителност: Работодателите трябва да запазят поверителността на информацията, включително лични знания, писмени материали и компютърни файлове. Работодателят не трябва да разкрива информация за кандидатите и работниците без предварителното им съгласие.

Точна информация: Работодателите трябва да осигурят точна информация за тяхната компания или организация и възможностите за работа. Това включва, без да се ограничава до, налични работни позиции, отговорности, възможности за развитие в кариерата и облаги.

Навременна комуникация: Работодателите трябва да уведомяват кандидатите за процеса на назначаване и да ги известяват за взетите решения за назначаване в рамките на договореното време.

Честно отношение и липса на дискриминация: Работодателите трябва да избягва дискриминацията и да се ръководят от еднакви критерии при назначаването на работници. Освен това, те трябва да се съобразяват със трудовото законодателство, защитаващо интересите на работниците и служителите.

Очаквания за стартова работна заплата: Много фактори ще определят стартовата работна заплата и кандидатите трябва да ги вземат предвид, за да изравнят очакванията си с това, което работодателите в действителност плащат за началните позиции. Географското положение и стандартът на живот играят важна роля при определянето на заплащането. Работодателите вземат предвид и търсенето и предлагането при изчисляването на заплатите. Следователно, ако кандидатите търсят работа в област, в която има излишък от кандидати, те ще се изправят пред тежка конкуренция и възможността да се договарят за добро заплащане ще бъде ограничена.

[Опознаване на пазара на труда: Умения за търсене на работа за младите хора; издадено от МОТ]

Приложение 8 Въпроси и отговори за интервю за работа

Издадено от MOT

По-долу са посочени някои обичайни въпроси за интервю за работа и съвети как да отговорите на тях:

Разкажете нещо за себе си.

Това е отворен въпрос, който се използва за разчупване на леда. Основното тук е да давате отговори, свързани с работата. Бъдете конкретни и не се впускайте в подробности. Отговорът ви трябва да е около две минути.

Защо искате да работите за тази компания?

Това ще покаже на работодателя дали сте се подготвили предварително за интервюто. Бъдете конкретни и покажете как това, което сте научили за компанията отговаря на целите в кариерата ви.

Защо сте избрали тази конкретна сфера?

Това ви дава възможност да демонстрирате своя ентузиазъм и отдаденост на избраната сфера.

Опишете най-добрия/най-лошия си шеф.

Бъдете позитивни. По-възможност говорете за най-добрия си шеф, а ако се наложи, придайте на негативните изречения позитивна нотка, например "Имах един началник, който често говореше неясно и двусмислено. Въпреки това, поради тази причина аз се научих да ценя добрата комуникация".

Коя е най-силната/най-слабата ви страна?

Лесно е да посочите силната си страна, но трябва да внимавате тя да е свързана с работата. Що се отнася до слабата ви страна, постарайте се да я представите по положителен начин, например: "Имам склонност да се чувствам неспокоен в присъствието на началници, но вече придобих повече увереност, след като на последната ми работа началниците ми ме окуражаваха да задавам въпроси".

Къде се виждате след три години?

Кажете на интервюиращия, че се надявате да бъдете в компанията, на такава позиция, която ще ви даде възможност да дадете най-голям принос на базата на уменията и опита си, придобити през тези три години.

Опишете свой опит при работа в екип

Уменията да можете да дадете своя принос в даден екип и да ръководите екип са от съществено значение. Предварително обмислете добре отговора си на този въпрос и подгответе отговори и за двете ситуации. Отборните спортни занимания са добър пример.

Коя беше последната книга, която прочетохте?

Този въпрос цели да покаже дали проявявате постоянство в своята област и/или дали четете, за да се самоусъвършенствате.

Какви са хобитата ви?

Този въпрос може да изглежда несвързан. Интервюиращите задават такива въпроси, за да научат повече за вашата личност и да проверят междуличностните ви качества. Освен това, като отговаряте на въпроси за своите хобита и интереси, това ви дава възможност да подчертаете някои от силните си страни. Участието в спортни занимания демонстрира умение за работа в екип, практикуването на някакъв занаят демонстрира внимание към детайлите.

Имате ли въпроси?

Това е въпрос, за който винаги можете да се подготвите. В резултат от своето проучване, би трябвало да имате редица добри въпроси, свързани с работата или компанията. Покажете, че сте се подготвили.

[Опознаване на пазара на труда: Умения за търсене на работа за младите хора; издадено от MOT]

Приложение 9 Критичната първа година на новото работно място

Издадено от MOT

Много новоназначени работници не осъзнават какво означава да влезеш успешно в една компания или организация. Започването на работа е много важен момент, който изисква специални перспективи и използването на специални стратегии за да се постигне успех. Новоназначените работници трябва да разберат, че първата година на новото работно място е отделен преходен период в тяхната кариера. Това е периодът от момента, в който кандидатът приема работата, до края на първата година от назначението му. Този период може да осигури успеха или да провали началния етап от кариерата на човек.

Хората ще приемат и оценяват новоназначените работници по различен начин. От начало новите работници трябва да се научат как да се утвърдят на своето място, какви са практиките на работното място и какво трябва да направят, за да си спечелят доверие и уважение. Голяма част от първоначалния успех в кариерата ще зависи от впечатлението, което новите работници правят на колегите си и от възприемчивостта им през първите седмици и месеци. Предизвикателството през първата година е да се утвърдят като даровити, способни и ценни работници, достойни за уважение. Ако новоназначените работници постигат успехи, бързо ще им бъдат дадени възможности да заслужат признанието на колегите си и да бъдат взети под внимание от ръководството.

Новоназначените работници често се стараят много, за да направят положително впечатление. Склонни са да се втурват напред, опитват се да дадат голям принос и мечтаят за блестящи идеи, с които да впечатлят. Ако правят това преди да бъдат приети в колектива и преди да разберат компанията или организацията, най-вероятно ще се поставят в неловко положение. Това, което прави най-добро впечатление, е не да показваш колко много знаеш (което е характерно за новозавършилите), а по-скоро да демонстрираш зрелостта да осъзнаваш колко много не знаеш. Това означава, че трябва да държат очите и ушите си отворени и устата затворена, докато не научат колкото е възможно повече за компанията и хората, работещи в нея. Те трябва да опознаят работата си и да разберат тънкостите ѝ преди да могат да правят интелигентни предложения.

Всяка компания или организация си има своята индивидуалност и култура. Това се превежда в норми и правила, често негласни и неофициални, за това как трябва да се държат работниците в нея. Новоназначените трябва да наблюдават колегите си, да обръщат внимание на нещата, за които те отделят време, да разберат какви са очакванията на хората и най-вече на приетата работна етика, социални норми и ограничения. Всичко, което прави новият работник се гледа под лупа: напредвайки в работата, "досието" му ще му осигури предпазна мрежа. Колегите търсят някой, който има добра преценка и може да изгради добри взаимоотношения с останалите работници. Те искат да видят желание да се промени и научи и подобаващо уважение към опита и възрастните работници. Те искат да видят потенциал, но и скромност.

Общо разочарование за младите работници е разликата между очакванията им и реалната работа. Новите работници трябва да се стараят очакванията им да бъдат реалистични, за да не бъдат разочаровани. Първата година на работа ще донесе много изненади: много аспекти на работата няма да бъдат такива, каквито работниците са очаквали да бъдат. Реалният свят на работното място е различен от училище. Действителността е такава, че първата работа никога не е толкова бляскава, важна и добре платена, както те са очаквали. Умението да общуват с хората и работата в екип ще бъдат по-важни от всичко останало.

За млади и неопитни хора най-добрият начин да разберат какво се има предвид под "работна среда" е да събират опит под формата на стажове в различни компании, за да развият уменията си за общуване с хората. Би било идеално в този етап фасилитаторът да организира или да помогне на младите хора сами да си организират да прекарат известно време в истинско предприятие, за да

разберат за какво точно става въпрос. За младите хора и особено тези, които са още в училище, е трудно да разберат и оценят неща като работна етика, точност, подобаващи маниери и пр. Трудовите борси и/или Търговската камара може да помогне за организирането на стажове или посещения на предприятия.

Права на работа

Новоназначените работници имат право на писмен договор за назначаване - който се изисква те да подпишат, и който определя техните права и задължения (платен годишен отпуск, болнични, майчинство, прекратяване на трудовия договор и пр.). В момента, в който кандидатът безусловно приеме предложението за работа, се създава договор за назначаване. Условието на договора трябва да са в писмен вид. Един договор за назначаване трябва да съдържа следната информация:

- Правният статут на компанията.
- Името, с което е регистриран работодателя.
- Месечният доход на работника или как следва да се изчислява.
- Работното време на работника.
- Правото на почивни дни, включително официални празници и заплащането на почивните дни. Информацията трябва да бъде достатъчно точна, за да може да се изчисли точно полагаемото заплащане
- Името на длъжността или кратко описание на работата.
- Адрес на местоработата на работника. Ако ще работи на повече от едно място, то тогава това трябва да бъде отбелязано заедно с адреса на работодателя.
- Болести, злополуки и заплащане на болнични – условия, свързани с обезщетяване за заболявания и злополуки, изплащане на болнични.
- Период на назначението – начална и крайна дата на назначаването. Понякога има клауза, според която договорът се подновява автоматично, ако няма писмено предупреждение от страна на работника или работодателя.
- Срокове за даване на предупреждение – дължината на срока за всяка от страните.
- Колективни споразумения – подробности за всички колективни споразумения със синдикати, които пряко се отнасят към условията на назначаване.
- Пенсии – всички условия, свързани с пенсиите и пенсионните схеми.

Един договор за назначаване включва също и подразбиращи се условия, например:

- Задължението на работодателя да осигури сигурна, безопасна и здравословна работна среда за работниците
- Задължението на работниците да служат честно и лоялно.
- Подразбиращата се задължение за взаимно доверие и увереност между работодателя и неговите работници, че нито една от страните няма да извърши действия, които да нарушат това доверие.
- Всякакви условия, които са необходими, за да функционира договора, например, че човек нает за шофьор трябва да има валидна шофьорска книжка.

Някои условия, като например правото на обезщетение за съкращение могат да бъдат част от договора, ако има установена такава практика.

Здраве и безопасност на работното място

Всеки бизнес има правната отговорност да се грижи за здравето и безопасността на работниците и другите хора и за опазването на околната среда. Работодателите носят правна отговорност за здравето и безопасността на всички, свързани с тяхната работа. Отговорностите им включват да подсигурят минималните изисквания за удобство и чистота на работното място.

Всеки бизнес трябва да гарантира, че работното място - независимо дали това е фабрика, офис или магазин - отговаря на минималните изисквания за опазване на здравето и безопасността, например:

- Тоалетните трябва да са чисти и да работят добре – помещенията могат да бъдат и смесени, стига да са затворени и да се заключват отвътре.
Да има гореща и студена или хладка вода, сапун, кърпи или сешоар за ръце.
- Работните помещения да са чисти и боклукът да се изхвърля редовно.
- Да има достатъчно място и добра вентилация, за да могат хората да работят спокойно.
- Температурата трябва да бъде поне 16 градуса по Целзий, ако хората работят седнали или не се движат много или 13 градуса по Целзий, ако се движат.
- На работното място трябва да има табели и знаци, предупреждаващи за конкретни опасности или заплахи, като например движещи се моторни средства или тръби, съдържащи опасни вещества.
- Трябва да има апаратура и медикаменти за оказване на първа помощ (особено в случаите, когато работното място се намира далече от спешни медицински центрове)

За повече информация, фасилитаторите трябва да се свържат с Търговската камара или Министерството на здравеопазването.

[Опознаване на пазара на труда: Умения за търсене на работа за младите хора; издадено от МОТ]

Глава 9

Запознаване с правата и задълженията на българските граждани

Със семинарни занятия

Ангел Янев

Съдържание

1) Въведение	177
2) Гражданство	177
3) Човешки права и човешко достойнство	179
4) Права на детето	181
5) Гражданско образование	185
6) Заключение	187
Проверка на наученото	188
Библиография	188
Приложение 1 „Как да подадете жалба до Съда в Страсбург?“	189

„Свободата на всички е единственото легитимно основание за ограничаване свободата на отделния индивид.“

(Имануел Кант)

1) Въведение

Правата на децата и младежите, настанени в социални институции, са нарушени: родителите им не са могли да задоволят жизненоважни потребности, свързани с тяхното съществуване, лично и интелектуално развитие. Трудността идва от това, че младежите са били или продължават да бъдат потърпевши от нарушаването на техните права, и не виждат възможности за промяна на ситуацията.

Поради тази причина Конвенцията на ООН за правата на детето трябва да бъде от особена важност за професионалистите от подпомагащата система. В тази глава са дадени насоки кои изисквания на Конвенцията могат да бъдат приложени по отношение на децата, отглеждани извън семейната им среда, и как да стане това. В допълнение е предложена критична само-рефлексия на това, дали и как Конвенцията се прилага на практика в ежедневието.

Освен това в първата част е представена концепцията за “гражданство” в контекста на българското и европейското гражданство. След това са разяснени понятията “човешки права” и “човешко достойнство”. Накрая, след частта за правата на децата, е изложено съдържанието и значението на “гражданското обучение”.

2) Гражданство

2.1. Българско гражданство и конституционни права

Според юридическата наука гражданството е политическо-правна **гражданство** между индивида и държавата. Съгласно чл. 25, ал. 1 от Конституцията на Република България: “Български гражданин е всеки, на когото поне единият родител е български гражданин, или който е роден на територията на Република България, ако не придобива друго гражданство по произход. Българско гражданство може да се придобие и по натурализация.”

Основното предназначение, смисъл и цел на държавата в гражданското общество е да служи на човека, да съдейства за неговото развитие и достойно съществуване като най-висша обществена ценност. !

Конституцията регламентира отношенията между държавата и гражданите, **конституция** характера на тези отношения и допустимите предели на ограничаване на свободата от държавата. Неограничената свобода на отделния гражданин ограничава свободата на другите членове на обществото. Свободата на личността е мярка за степента на развитие на демокрацията. Гражданското общество с неговата хуманна същност придава на държавата характеристиките на общност от свободни и равноправни личности.

Конституцията изисква от държавата, и преди всичко от нейните правозащитни органи, да гарантира най-значимите човешки блага - живота и свободата. !

Конституцията е върховният закон на държавата. Тя регламентира основите на държавната организация, урежда и гарантира правния статус на човека и организираното в държавата общество. Конституцията поставя специален акцент върху принципа за равноправието на гражданите. Според нейните разпоредби всички хора се раждат свободни и равни по достойнство и права, всички те са равни пред закона. Не се допускат привилегии или ограничения.

2.2. Европейско гражданство и права на гражданите на ЕС

европейско гражданство европейско гражданство е въведено от Договора за създаване на Европейска общност (ДЕС, Договор от Маастрихт). При вземането на решението за установяване на гражданство на ЕС държавите-членки са водени от желанието да установят пряка политическа връзка между ЕС и хората, така че те да бъдат по-активно въввлечени в социалния, икономическия и културния живот на европейско ниво. Материята по европейско гражданство обаче не е регламентирана в самия договор от Маастрихт, а в поправките, които той внася в Договора за създаване на Европейска икономическа общност, който след ДЕС се нарича Договор за създаване на Европейска общност.

Член 17 на така ревизирания Договор за ЕС прокламира създаването на европейско гражданство. “Всяко лице, което притежава гражданство на държава-членка, е гражданин на Съюза”, постановява ДЕС, като допълва, че “гражданите на Съюза се ползват от правата и изпълняват задълженията, предвидени в настоящия договор”. Гражданството на Съюза не може да бъде използвано, за да се придобие гражданство на държава-членка, различна от държавата по произход на конкретния европейски гражданин. Единствено в компетентността на държавите-членки е да определят правилата за придобиване и изгубване на гражданство.

Институтът по европейско гражданство гарантира определени права на гражданите на ЕС:

Право на свободно придвижване и пребиваване на територията на държавите-членки на ЕС

Всеки гражданин на Съюза има право свободно да се придвижва и да пребивава постоянно на територията на държавите-членки, но само “при ограниченията и условията, предвидени в настоящия договор и в мерките, приети за неговото осъществяване”, т. е. това право не е гарантирано безусловно.

Активно и пасивно изборително право

За разлика от правото на свободно придвижване и пребиваване на територията на ЕС, което има преди всичко икономическо измерение, изборителното право на европейските граждани има политическо измерение. То включва две възможности:

- Европейският гражданин може да участва в местните избори на държавата-членка (да избира и да бъде избран), в която пребивава постоянно, без да е неин гражданин, “при същите условия, както и гражданите на тази държава”.
- Европейският гражданин може да участва в изборите за Европейски парламент (да избира и да бъде избран) в държавата-членка, в която пребивава постоянно, без да бъде неин гражданин, “при същите условия, при които в тези избори участват и гражданите на конкретната държава-членка”.

Право на дипломатическа и консулска защита

Гражданите на ЕС се ползват с дипломатическата и консулската защита на органите на държава-членка, на която не са граждани, при положение, че собствената им държава няма представителство в трета страна. Това правило отново се прилага при същите условия, които важат за собствените граждани на държавата-членка, чиято дипломатическа или консулска защита е потърсена.

3) Човешки права и човешко достойнство

3.1. Човешки права

“Всички хора са свободни и равни по достойнство и права. **Човешки права** член 1 на “Общата декларация за човешките права”. Това означава, че ние притежаваме още от самото си раждане определени права, които се наричат “човешки права”. Човешките права са отредени на всеки човек на основание на неговата човешка природа и са неотменни, което означава, че никой не може да бъде лишен от тях. Следните текстове предлагат две типични дефиниции за “човешките права”, които намираме в различните лексикални източници.

1) “Като човешки права се определят присъщите на индивида права на защита от посегателства от държавата, които съществуват по силата на неговата човешка природа и не могат да бъдат ограничавани от държавата. От времето на борбата срещу абсолютизма произхожда определянето им като “прилежащи” и “неотменни” права. (...) Към съдържанието на човешките и основни права спадат човешкото достойнство, правото на свободно развитие на личността, равнопоставеността пред закона и справедливостта, свободата на вероизповеданието, свободата на словото, мнението, пресата, информацията, правото на свободно обединяване с други, професионалната свобода, неприкосновеността на дома, гаранцията за собствеността и наследственото право, правото на убежище и петиция, както и юридически права, като преди всичко гаранцията срещу неправомерно задържане (...).”
[Войк,Р. (1994)]

2) “Понятието “човешки права” определя в политическата си употреба най-общо смисъла на тези права на свобода, които всеки притежава на основата на неговата човешка същност и които трябва да бъдат гарантирани правово в обществото. В този смисъл става дума за “естествени”, “преддържавни”, “прилежащи” или “неотменни” права, с чието зачитане и гарантиране се легитимира едно политическо общество (...).”
[Енциклопедия Bertelsmann Discovery]

3.2. Човешко достойнство

Човешкото достойнство е вътрешното и в същото време социално **ЧОВЕШКО ДОСТОЙНСТВО** ценност и зачитане, което принадлежи на индивида. Човешкото достойнство присъщо на всеки човек и е неделимо от него. То се притежава както от неродения, така и от вече мъртвия човек. Зачитането на човешкото достойнство означава, че държавата трябва да забранява всичко, което накърнява човешкото достойнство. По този начин тя трябва да уважава човека като личност, не трябва да го превръща в обект на разположение за държавни дейности, както и да злоупотребява с него като средство за постигане на дадена цел. Защитата на човешкото достойнство означава, че държавата трябва да прави всичко, за да противодейства - дори чрез трета страна - срещу накърняване на човешкото достойнство.

3.3. Нарушаване на човешките права

нарушаване на човешките права
→ Приложение 1

“Понятието нарушаване на човешките права” не е нищо друго освен по-мек израз за най-тежките престъпления, които биват извършвани от държавата срещу гражданите. Нарушаването на човешките права като престъпление, което протича по поръчка, с одобрението или под защитата на правителствата, застрашава по най-сериозен начин вътрешния, както и външния мир на всеки гражданин. Стана ясно, че за контрола на монопола на властите на държавата чрез разделянето на законодателната, изпълнителната и съдебната власт, както и чрез периодично провеждани свободни, общи и тайни избори, е създаден специален държавно-правов инструмент. Диктаторски управляваните държави не познават този инструмент, точно поради това те нарушават човешките права и представляват генерално опасност за световния мир. Те влошават политическия климат, в който човешките права и мирът почти не получават шанс за реализация.”
[Френц, Х. (1988)]

Идеалната ситуация би била всички хора и държави по света да спазват основните правила на играта: човешките права. И тук обаче опитът показва, че не е така. Апелите за зачитането на човешките права не са достатъчни. Ето защо ни е нужен съдия за надзора на човешките права в областта на политиката, който да бъде подпомаган от странични съдии.

Съдия

Съдия е Организацията на обединените нации, която е основана през 1945 година след ужасите на Втората световна война, като обединение на практически всички страни в света. ООН поема функцията да се грижи за мира и зачитането на човешките права. След като вече знаем кой е поел тежката роля на съдията, бихме желали, естествено, да научим кой подпомага съдията, кой изпълнява функцията на страничен съдия, който насочва вниманието на ООН към нарушенията, като “вдига знамето”.

Странични съдии

Тази функция се изпълнява от МНО (международни неправителствени организации). Те образуват мрежи от защитници на човешките права по целия свят и публикуват доклади за нарушения, които привличат вниманието в цял свят и от които много правителства се страхуват. За да извадят тъмните интриги на светло пред обществеността, тези организации ползват също и интернет.

Международен съд

Ако има нарушения на човешките права, проблемът може да бъде отнесен за решаване от Международния съд в Хага. Този съд е отговорен в случаите на провинения, произтичащи от страна на държавата.

4) Права на детето

4.1. Конвенцията на ООН за правата на детето

Конвенцията на ООН за правата на детето е приета от Общо Организацията на обединените нации на 20-и ноември 1989 година и ратифицирана от над 150 страни за две години. Конвенцията задължава страните да гарантират правата на децата. Тя е мощен инструмент, организациите, защитаващи правата на децата, за първи път имат Л..... да настояват пред страните за спазването на тези права. Все пак Конвенцията може да бъде прилагана само ако съдържанието ѝ е разгласено и правата на децата са разисквани.

→ Семинарно
занятие 9.1
→ Семинарно
занятие 9.2

Основната идея на правата на децата е да се компенсира по-слабата позиция на децата в сравнение с възрастните и да се осигури на децата, които са физически и умствено зависими от възрастните, специална закрила. В спазването на стандартите Конвенцията за правата на детето е продължение на Общата декларация за правата на човека и набляга основно на човешкото достойнство, равенството и неотменимостта на основните права на свобода, както и на създаването на хуманни условия на живот.

4.2. Благосъстояние на детето

Член 3 е от особена важност. Той утвърждава, че въпросът за благосъстоянието на детето “трябва да се разглежда с приоритет”. Благосъстоянието на детето трябва да бъде първостепенно съображение, мерки, които се отнасят до семейството или обществените органи. Гарантира благосъстоянието на детето, публичните и частните организации са предмет на обществен контрол.

**благосъстояние на
детето**
→ Глава 10, част
2

Член 6 признава естественото право на децата на живот и отговорността на държавата да гарантира оцеляването им чрез максимално подпомагане на техния живот. Правото на физическо и умствено здраве е в центъра на вниманието. Физическото и умственото здраве са допълнително дефинирани в член 24 (“Право на здраве”) и в член 28 (“Право на образование”).

право на живот

В член 18 договарящите се страни се задължават да признаят общата отговорност на родителите за отглеждането на децата и да ги подпомагат в осъществяването на тяхната отговорност. Държавите са изрично задължени да създадат организации, институции и учреждения, които да се грижат за децата.

Член 20 на Конвенцията се отнася до децата, които са отделени от семейната си среда и за които държавата гарантира други форми на грижа. Като такива форми са посочени даването за отглеждане в приемни семейства, осиновяването или настаняването в подходящо детско заведение.

4.3. Прилагане на Конвенцията на ООН за правата на детето при деца, отглеждани извън семейната им среда

3.3.1 Произход и семейство

Член 5, 8 и 9 от Конвенцията за правата на детето са насочени към зачитане произход и самоличност моличността на детето. Детето, отглеждано извън семейството и елите си, на практика е изложено на опасността да загуби своите → Глава 3, част 3 много важно организацията да предотврати де-идентификационния : предпазни мерки, чрез които да запази, подобри или развие ъзки на детето.

Следните въпроси са предназначени за насърчаване на самокритичния преглед на ежедневието рутинен опит в организацията. Но те също така са подходящи за разработване на стандарти за качество, отнасящи се до отглеждането и грижите за децата, и за предоставяне на насоки за формулиране на педагогическите концепции на организациите.

- Как организацията осигурява на родителите възможност да направят всичко според силите си за спазване на правата на тяхното дете?
- Как организацията апелира за отнемането на родителските права на родители, които не изпълняват своите задължения към детето?
- Как организацията зачита правото на детето да запази своята идентичност, включително гражданство, име и легално признати семейни връзки?
- Какви задължения е поела организацията относно защитаване или възстановяване на идентичността на детето?
- Как организацията зачита правото на детето да осъществява нормални лични взаимоотношения и директни контакти и с двамата си родители?
- Как организацията информира детето или, ако е уместно, други членове на семейството относно местопребиваването на отсъстващи членове на това семейство?

4.3.2. Личностно развитие и образование

оценка на нуждите ията за правата на детето изисква на децата да бъде осигурена → Глава 10, част 7 ърчава тяхното личностно развитие и допринася за тяхното и грижите за деца извън семейната им среда се обръща специално здаването на подходящи условия за живот и обучение в съответствие ности, както и на индивидуалната история на живота на всяко дете.

- Въпроси относно прегледа на ежедневието практика в организацията:
- Как организацията гарантира на всяко дете стандарт на живот, подходящ за неговото физическо, умствено, духовно, морално и социално развитие?
 - Какви мерки са взети, за да се подпомага физическото и психическото възстановяване и социалната реинтеграция на детето?
 - Как е организирана средата, за да може детето да запази своето здраве, самоуважение и достойнство чрез ползотворна реинтеграция?

- Имат ли всички деца достъп до средно общообразователно или професионално училище; осигурява ли се необходимата подкрепа за тяхното образование и професионална подготовка?
- Какви мерки се вземат, за да се насърчава редовното посещаване на учебните часове и да се намали броят на децата, които преждевременно напускат училище?
- Как се гарантира, че дисциплината в институцията не накърнява достойнството на детето и е в съответствие с Конвенцията за правата на детето?

Дискриминация

→ Глава 13

4.3.3. Защита, дискриминация, здраве и лично пространство

В Конвенцията за правата на детето се отделя специално внимание на личността на детето. Децата, отглеждани в социални институции, са из много влияния, които могат да застрашат техния интегритет. Затова трябва спешно да се обърне внимание на защитата и зачитането на тяхната индивидуалност.

Въпроси относно прегледа на ежедневната практика в организацията:

- Как организацията гарантира, че правата на всяко дете ще бъдат напълно защитени независимо от неговата раса, цвят на кожата, пол, език, религия, политически или други убеждения, национална, етническа или социална принадлежност, материално положение, увреждане или друго състояние, родители или настойници?
- Какви подходящи мерки се вземат, за да е защитено детето от всички форми на дискриминация или наказание вследствие на обществено положение, занимания, изказване на мнение или идеология на неговите родители, настойници или членове на семейството?
- Как се гарантира, че детето не е предмет на произволна или незаконна намеса в неговия личен живот, семейство, дом, кореспонденция или на незаконно посегателство върху честта и достойнството му?
- Какви са подходящите мерки за защита на детето от всички форми на физическо или умствено насилие, причиняване на вреди или унижително отношение, от морален упадък или занемаряване, от бедност или експлоатация, включително сексуално малтретиране?
- Вземат ли се подходящи мерки, за да се премахнат традиционните навици, които са вредни за здравето на децата?
- Защитени ли са децата от икономическа експлоатация и принуда да извършват работа, която е свързана с опасности и може да попречи на образованието им, да бъде вредна за здравето, физическото, умственото, духовното, моралното или социалното им развитие?
- Защитени ли са децата от незаконната употреба на наркотични и психотропни вещества и от работа, свързана с незаконното производство и трафика на такива вещества?
- С какви мерки се предотвратява въвличането на децата в незаконни сексуални дейности, проституция или други незаконни сексуални практики и порнография?
- Как организацията гарантира, че децата не са противозаконно или произволно лишени от свобода?

4.3.4. Свобода на мнение, съзнание и религия

Всяко дете има право да му се даде възможност да формира свое собствено мнение и да може свободно да изразява това мнение по всички въпроси, които се отнасят до него. Няколко члена от Конвенцията регламентират подробно това право. Посочено е обаче, че всяко право има своите ограничения, когато е в противоречие с правата на останалите. Конвенцията ограничава правото за свободно изразяване на мнение, когато това е в интерес на самите деца.

Въпроси относно прегледа на ежедневната практика в организацията:

- Може ли детето свободно да изразява мнението си по всички отнасящи се до него въпроси и как това мнение се взема предвид съобразно възрастта и зрелостта на детето?
- Дава ли се възможност на детето да бъде изслушано при всички процедури, отнасящи се до него, било то пряко, или чрез представител или съответен орган?
- Как се предоставя на детето правото да търси, получава и разпространява информация и идеи от всякакъв вид – в устна, писмена или печатна форма или чрез други средства по негов избор?
- Зачита ли се правото на детето на свобода на мисълта, съзнанието и религията?
- Как се зачитат правата и задълженията на родителите (настояниците), що се отнася до напътстването на детето по подходящ начин при упражняването на това право и при неговото развитие?

4.3.5 Свободно време и култура

Всяко дете има право да развива своята собствена култура заедно с други членове на групата си, да заявява своята религия и да я изповядва или да говори на собствения си език. Затова на детето трябва да бъде осигурена възможност да организира свободното си време според собствените си културни и социални нужди, така че да може да запази или затвърди своето присъединяване и приемане в етническата, религиозната или езиковата общност, към която принадлежи.

- Въпроси относно прегледа на ежедневната практика в организацията:
- Дадено ли е на детето правото да развива своята собствена култура заедно с други членове на групата си, да заявява своята религия и да я изповядва, както и да говори на собствения си език?
 - Осигуряват ли са на детето възможности да се радва на спокойствие и отдых, да играе и да се забавлява пълноценно в съответствие с възрастта си и да участва в културния и творческия живот?
 - Как детето участва в културния и творческия живот? Предоставени ли са подходящи и еднакви възможности както за културни и творчески дейности, така и за пълноценно забавление и занимания през свободното време?

[FICE Швейцария, (2001)]

5) Гражданско образование

5.1. Цел на гражданското образование

Крайната цел на гражданското образование е да се формират отговорни граждани, които не само знаят правата и задълженията си, се борят за тях, преодолявайки различни препятствия. Това също така означава да се превъзмогнат ролите на жертви или насилници. Без съзнанието за отговорността на всеки човек свободата е застрашена от господството на силните и властимащите. Затова балансът между права и отговорности е постоянна задача на политици и граждани.

**гражданско
обучение**

Съществуват някои частни и обществени институции и организи на местно, регионално и национално ниво, които се занимават с правата и задълженията на гражданите. Младите хора трябва да познават съответните държавни институции, неправителствени организации и граждански сдружения на територията на общината и да разбират тяхната позиция и роля в живота на гражданите.

→ Семинарно
заяние 9.3
→ Глава 5, части 5
и 7

Фасилитаторите и медиаторите, професионалистите от системата за подкрепа могат да помагат на младежите в създаването на контакти в различни държавни и частни организации.

Гражданите имат права и задължения и държавата създава условия за упражняване и изпълнение. Правата и задълженията съществуват в един формиращ статус на гражданина. Правата и задълженията са взаимно свързани помежду си. Те съществуват като единен комплекс, без приоритет на правата или на задълженията. Спазването на задълженията от всеки е гаранция за правата на останалите.

**права и
задължения**

5.2. Гражданско образование на младите хора

Младите хора трябва да бъдат придружавани в подготовката им за отговорен живот в свободно общество, в дух на разбирателство, мир, толерантност, равенство на половете и дружба между народите. Възпитанието трябва да има за цел пълното разгръщане на човешката личност и зачитане на човешките права и основни свободи. То трябва да поощрява разбирателството, търпимостта и приятелството между всички нации, раси и религиозни групи. То трябва също да възпита у детето любов към естествената околна среда.

Гражданското образование трябва да е насочено към познаване и зачитане на човешките права и основни свободи, както и към толериране на различните култури.

Възпитанието в зачитане на човешките права, както и политическото възпитание, е насочено към възпитанието на критически способности на младежите и изостряне на усета им за справедливост. То трябва да се засилва готовността им да се застъпват за осъществяването на човека да се противопоставят на тяхното незачитане и нахърняване. Към това готовността им да се застъпват за правата на другите. Младите хора трябва да се отнасят към въпроса за спазването на човешките права като към висша мярка за оценяване на политическите отношения в собствената държава, както и в другите страни.

**възпитание в
зачитане на
човешките права**
→ Семинарно
заяние 9.4

Разбирано по този начин, възпитанието в зачитане на човешките права се свързва по естествен начин с възпитанието в социална отговорност и толерантност, с възпитанието срещу расизма и враждебността. Възпитанието в зачитане на човешките права трябва да е свързано със задачата да научим младежите да бъдат толерантни към различията между хората.

Гражданското обучение трябва да предоставя на всеки човек постоянна възможност за заемане на активна роля в сътворяването на бъдещето на обществото.

Първата основна цел е да се възпита поведението и отношението към социалните правила. С помощта на примери от практиката младежите и девойките трябва да се научат да разбират своите права и задължения и как тяхната собствена свобода бива ограничавана от правата и задълженията на другите. Урокът по демокрация трябва да бъде подпомогнат от вече изпитани практически идеи, като например създаване на училищен ред, създаване на училищен парламент, издаване на училищен вестник, ролеви игри и занимания, които възпитават ненасилствено поведение при конфликтни ситуации. Тези примери показват как функционират демократичните институции.



Важно е в процеса на гражданското обучение и възприемането на демокрацията да бъдат включени семейството, училището и други членове на общността.

Когато учениците се превърнат в граждани, допълнителното образование ще им бъде постоянен спътник в трудния житейски път. Правата на отделните хора и обществените свободи вървят заедно с изпълняването на задълженията и отговорностите спрямо другите и обществото. Затова образованието и възпитанието трябва да са насочени към изграждането на лична и критична преценка. Решаваща роля в това отношение играе личността на учителя или обучителя, който поощрява у младите хора развитието на такава лична гледна точка относно обществени дадености или събития.

По отношение на правата и задълженията, които вървят ръка за ръка, процесът на учене през целия живот трябва да подпомогне активното участие в обществения живот, участието на пълнолетни граждани, познаващи своите свободи и задължения. Едно такова общество може да бъде свързващият елемент между отделните индивиди и определен политически авторитет. По тази причина трябва да съществува възможност всеки да поеме своя дял от отговорността в обществото, да се солидаризира с другите.

[доклад на UNESCO]

5.3. Специфични трудности, срещани при гражданското обучение на младите хора

Младите хора, израстващи в социални домове, носят със себе си белезите на институционалния живот и престоя в специализираната институция, което е свързано с особената им чувствителност към справедливостта във всичките ѝ измерения. Тъй като са били лишени от семейна топлина и настанени в социални институции, младите хора развиват чувство за социална онеправданост. Поради тази причина много от тях мислят, че всички са им длъжни и по право всичко им се полага, без те самите да полагат някакви усилия.

Тази липса на разбиране за баланса между права и задължения е причина да се консумират правата и да се пренебрегват задълженията. Мнозина професионалисти обвиняват самите деца и младежи, без да отчитат собствената си роля за формирането на това поведение, както и ролята на институционалните практики.

Професионалистите трябва да работят за преодоляване на “консуматорското” поведение на младите хора.

Освен това поради затворената система за институционална гриж живеят и се възпитават децата и младежите в риск, липсата на контакти, нефункциониращата социална мрежа за подкрепа и редица други фактори те нямат модели за подражание на хора с активна гражданска позиция, които да им служат за пример. Идентификацията при тези младежи е доста проблемна, тъй като те нямат пример, който да следват. В много домове освен вътрешния ред на самата институция има и друг ред - “законът на джунглата”, правото на по-силния.

правото на по-силния

Въпреки факта, че повечето от децата, израснали в такъв вид институции, много добре познават правата си и начините, по които да ги отстояват, на тях им липсва активност и увереност, че могат да се справят сами. Склонни са да се оплакват, но стигне ли се до отстояване на някаква позиция, те или бягат, или не вярват в собствените си сили.

Професионалистите могат да помогнат на младите хора, като ги накарат да вярват в собствените си сили, за да заемат адекватна гражданска позиция.

За съжаление, насилието, физическо и психическо, се среща често в социалните институции. Много млади хора, съдейки от позицията на „жертви”, смятат, че щом никой не спазва правата на другите, защо те трябва да ги спазват. Поради това е много трудно да им се обясни, че правилата трябва да се спазват, и то без да бъдат нарушавани правата на околните.

6) Заключение

В първите две части бяха изложени концепциите за “гражданство” и “човешки права”. След това беше представена Конвенцията на ООН за правата на детето. Конвенцията установява задължителните за спазване от всички нации стандарти, отнасящи се до положението на детето в държавата и обществото. Децата трябва да бъдат защитавани от посегателства, експлоатация и малтретиране. За да се осъществи това, на децата са предоставени права. Дадени са някои практически съвети относно прилагането на Конвенцията при децата, отглеждани извън семейната им среда.

Гражданското образование е постоянен спътник в живота на всеки младеж и е основна част от гражданското общество, която се превръща в жива демокрация. Целта на изброяването на човешките права е продиктувана от необходимостта да илюстрираме доколко ние като професионалисти познаваме правата си и какви са начините и средствата да ги отстояваме, когато са нарушени.

В тази глава беше направен опит да се покаже важната роля на придружаването на младите хора при превръщането им в отговорни граждани, в процеса на осъзнаване не само на правата, но и на задълженията им; при насърчаването и оказването на подкрепа да се борят за правата си, ако те са били нарушени. Професионалистите трябва да притежават активна гражданска позиция и адекватно поведение по въпросите, свързани с правата и задълженията. Това е съществен момент в запознаването на младежите с техните права и задължения като граждани, тъй като за много от тях ние като професионалисти сме модел за подражание.

Със сферата за развитие на „гражданство, права и задължения“ приключва и вторият раздел „умения и задачи за развитие на младежите“.

Проверка на наученото

1. Какво означава “гражданство”?
2. Какво са “човешките права”?
3. Каква е основната идея на “правата на детето”?
4. Как може Конвенцията на ООН за правата на детето да бъде приложена при децата, отглеждани извън семейната им среда?
5. Каква е целта на гражданското обучение?
6. Какво включва гражданското обучение на младите хора?

Библиография:

Бертелсман Discovery Encyclopedia

Войк, Р. (1994): Dictionary of International Policy – Бон

Доклад на UNESCO за образованието през 21-и век: Способността за учене, нашето вродено богатство

Стойчев, С. и други (1999): Конституция на Република България, коментари – София

Стойчев, С. (2002): Конституционни права – София

Фаунтън, С. (1996): Децата също имат права. Практическо ръководство за въведение в Конвенцията за правата на детето – Варна

ФИЦЕ Швейцария (2001): Die UNO-Kinderrechtskonvention und ihre Umsetzung in der ausserfamiliären Erziehung (Конвенцията на ООН за правата на детето и приложението ѝ при децата, отглеждани в извънсемейна среда) – Цюрих

Френц, Х. (1988): Чвешки права – Претенции и действителност, във: Гизела Клент-Коциновски, Правото да бъдеш човек, Баден-Баден

Следната информация и уеб-сайтове може да бъде намерена в интернет:

- Договора на Европейския съюз (Договор от Маастрихт);
- Договора за създаване на Европейския съюз (ЕС);
- Обща декларация на човешките права;
- www.unhrc.ch
- www.unicef.org

Приложение 1 Как да подадете жалба до Съда в Страсбург?

Ако смятате, че някои от правата, гарантирани от Конвенцията за правата на детето или факултативните протоколи към нея, са нарушени във ваша вреда и сте използвали всички вътрешноправни средства за защита в държавата, срещу която отправяте жалбата, приканваме ви първо да изпратите писмо до Секретаря на Съда, съдържащо изброените по-долу сведения. Писмото трябва да бъде изпратено на следния адрес:

Au Greffier de la
Cour europeene des Droits de l'Homme
Conseil de l'Europe
F-67075 STRASBOURG CEDEX

Вашето писмо трябва да съдържа:

- Кратко изложение на вашата жалба;
 - Посочване на правото или правата, гарантирани от Конвенцията, които смятате, че са нарушени;
 - Сведения относно средствата за правна защита, които сте използвали;
 - Списък на постановените от органите на властта решения по вашето дело, като уточнявате за всяко решение: датата, съдържанието в кратка форма и органа, който го е постановил.
- Приложете към писмото си копия от тези решения (Съдът не връща никакви документи и следователно във ваш интерес е да изпращате единствено копия, а не оригинали).

Секретарят на Съда ще ви отговори. Възможно е да ви бъдат поискани допълнителни документи, сведения или обяснения относно жалбата. Може да бъдете осведомени за начина, по който Конвенцията е била тълкувана в случаи, подобни на вашия, и ако съществува явна пречка относно допустимостта на жалбата ви, тя ще ви бъде посочена. Секретарят обаче не може да ви дава сведения относно законодателните разпоредби на държавата, срещу която е насочена жалбата ви.

Ако от кореспонденцията ви със Секретаря следва, че жалбата ви би могла да бъде регистрирана от Съда, и ако вие желаете това, ще ви бъде изпратен необходимият формуляр за официалното ѝ представяне. След като попълните формуляра и го изпратите обратно до Секретаря, жалбата ви ще бъде представена на вниманието на Съда.

Секретарят ще ви държи в течение относно развитието на процедурата пред Съда. Тя протича, поне в началото, в писмена форма. Следователно не е необходимо да се явявате лично в седалището на Съда в Страсбург.

Ако имате възможност, обърнете се към адвокат, който да представи вашата жалба. По-късно в течение на процедурата ще можете да получите безплатна правна помощ, в случай че не разполагате със средства за възнаграждение на адвокат. Но такава правна помощ не може да ви бъде оказана още от момента на депозиране на жалбата.

Раздел III

„Компетенции на специалистите, придружаващи младежи”

Хората, работещи с младежите, не само трябва да ги подкрепят в развитието на умения за постигане на различни цели за развитие (това беше дискутирано в предишния раздел), но ще трябва да развиват и собствените си компетенции. Те обхващат социалните и методически компетенции и знания. Темите, разглеждани в този раздел, са насочени към развиване именно на тези компетенции. Важността за развитие на собствените компетенции на специалистите за справяне с предизвикателствата, срещани при придружаването на младежи в периода им на преход, се доказва и в проект CLIP. За тази цел бяха проведени различни видове обучения и супервизии .

Главите от третия раздел представят знанията и уменията, които са необходими на специалистите, за да се справят със сложната социално-педагогическа работа. Това включва създаване в сътрудничество с мултидисциплинарни екипи на индивидуални планове за грижа, планове за действие, работа с родители и семейства и работа с етнически малцинства. Последните две глави представят стратегиите за структурни мерки, които могат да се предприемат в рамките на вътрешната и външната система за подкрепа, стратегии за индивидуална работа с младежите и дискусията на различните нива на сътрудничество в социалната среда на младежа.

Това обединява и завършва темите, развивани в ръководството.



Съдържание

Глава 10	„Основи на индивидуалния план за развитие”	193
Глава 11	„Междудисциплинарна работа в екип и междуинституционално сътрудничество”	209
Глава 12	„Работа с родителите и семействата”	233
Глава 13	„Социална дискриминация - работа с етнически малцинства”	251
Глава 14	„Стратегии за действие при придружаването на младежите към тяхната самостоятелност”	259
Глава 15	„Сътрудничество със социалната среда на младежите”	277
Заклучение		293

Глава 10

Основи на индивидуалния план за развитие

Рене Андерес

Съдържание

1) Въведение	195
2) Подход „Детето в центъра”	195
3) Защо се прави индивидуално планиране?	196
4) Какво е индивидуално планиране?	197
5) Участници в процеса на индивидуално планиране	197
6) Процедура за индивидуално планиране	199
7) Оценка на нуждите	201
8) Индивидуален план за развитие (план за грижа)	202
9) Заключение	204
Проверка на наученото	205
Библиография	205
Приложение 1 „Преглед на процедурата за индивидуално планиране”	206
Приложение 2 „Срокове на индивидуалното планиране”	207
Приложение 3 „Създаване на индивидуален план за действие като част от пълния план за грижи”	208

“Домът за сираци е място, където има всякакъв тип умствени и физически дефицити и слаба съпротива на организма, където унаследените дефекти влошават и пречат на възстановяването. И ако Домът не се превърне в морално убежище, има заплаха, че ще се превърне в убежище на инфекция.”

(Яниш Корчак)

1) Въведение

Принципите на Закона за закрила на детето от 2000 г. определят следното: "Решенията се ръководят от това, което е най-добро за детето, и от правата на детето. Не се взема решение, без да се чуе мнението на детето. Детето има права и има право да ги упражнява въпреки волята на възрастните." [Държавна агенция за закрила на детето (2001)].

Това са ръководни принципи в областта на професионалната работа, свързана с благосъстоянието на детето. В социалната педагогика (грижи в домове) и социалната работа (реинтеграция) индивидуалното планиране е едно от най-важните професионални средства. Поради временна или постоянна липса на родителски насоки професионалистите трябва да осигурят фокусирана, ресурсно ориентирана и надеждна възпитателна работа и придружаване на младежите.

Проект CLIP представи на четирите специализирани институции от пилотните общини процедурата за систематично и ориентирано към детето индивидуално планиране. Част от този опит е представен тук.

В настоящата глава са разгледани индивидуалното планиране, създаването и използването на индивидуални планове за развитие. Освен това са представени официалните изисквания за оценка на нуждите и плана за грижи, процедурата за интердисциплинарна работа в екип и активното участие на младежа във всички етапи.

2) Подход "Детето в центъра"

"Най-доброто за детето" е основен принцип, който подкрепя в центъра" във всички действия и решения, които засягат децата и трябва да се прилага при всяка интервенция, свързана с младежи. най-добрият интерес на детето, професионалистите трябва да зачита насоки:

това, което е най-добро за детето
→ Глава 9, част 4.2

Отворете всички приемни канали!

- Слушайте и гледайте внимателно;
- Наблюдавайте поведението и питайте какво значение има това за съответния младеж;
- Без тълкуване, без оценка, без заключение .

Не насилвайте нищо, нито обяснение, нито поведение!

- Само ако младежът открие сам причината за дадено действие, и тази причина е станала важна за него, вие можете да му предложите помощта си.

Правете алтернативни предложения!

- Давайте възможности и предлагайте алтернативи, за да позволите на младия човек да преживее нещо ново и различно – опитът прави човека зрял.

Уважавайте страха!

- Като преодоляват страха, младежите се развиват. От друга страна, една ситуация, която отприщва страха, скоро се превръща в ситуация, която обременява; младежите се затварят в себе си и по-скоро биха направили крачка назад, отколкото напред.
- Младежът трябва да реши за себе си дали иска да преживее нещо ново. Ако решението му е “не”, трябва да го приеме.

Избягвайте да поставяте младежа в ситуации, които го карат да се чувства неудобно, или които го унижават!

- Създайте пространства, в които младежите могат да имат преживявания, без да бъдат наблюдавани (например “стаи за игри”, “области на експериментиране”, “тъмни ъгли”, “скрити места”).

Професионалистите трябва да са наясно, че в началото те не знаят кое е добро за младежа, тъй като важни са нуждите, желанията и целите на младежа, а не тези на професионалистите.

3) Защо се прави индивидуално планиране?

Индивидуално планиране е социално-педагогическо средство, което се прилага при социалните грижи в домовете. То стабилизира възпитателния процес или младежа чрез редовна оценка на неговите нужди и един цикъл на развитие, прилагане и оценка на плана за грижи.

Индивидуално планиране се фокусира върху нуждите на отделния младеж. Решенията по отношение на младежа се вземат под внимание, за да се използва максимално неговият потенциал. Освен това редовно се изследва възможността за реинтеграция в семейството и/или алтернативно настаняване.

В социалните институции довереното лице на детето или младежа често се сменя. Използването на индивидуално планиране спомага за стабилизиране на възпитателния процес въпреки смяната на педагогическия персонал.

При младежите, на които предстои да напуснат социалните домове, индивидуалното планиране има за цел да:

- Планира прехода от социалната институция към общността.
- Съпътства учебната програма на младежа и улеснява неговата социална и професионална интеграция.
- Планира достъпа до обучение и работа.
- Ръководи при установяване на социална мрежа.
- Изясни отговорностите на младежа, както и на тези, които полагат грижи за него, както и на отговорните държавни институции на местно ниво

индивидуален план за развитие / план за грижи

Самият план за грижи, или индивидуален план за развитие, се състои от кратък списък от действия и дейности, които следва да се предприемат от младежа и от придружаващите го и подпомагащи възрастни. В този план се задават цели за определен период, развиват се, прилагат се и се оценяват от професионалистите и родителите, винаги с активното участие на заинтересования младеж.

Младежът е включен в целия процес на индивидуално планиране.



4) Какво е индивидуално планиране?

Индивидуалното планиране...

- ... е процес, който започва с влизането на детето в дома.
- ... се разработва и прилага заедно с младежа.
- ... съпътства учебната програма на младежа и улеснява неговата социална и професионална интеграция.
- ... редовно определя целите и действията за постигането на достатъчна промяна за връщане на младежа към общността.
- ... е за младежи, които продължават да живеят в заместваща дома обстановка и след напускането на дома.
- ... е процес, основаващ се на резултата, и базиращ се на статуса на развитието на младежа, неговите възможности и силни страни.
- ... въвлича младежа и родителите му в процеса на вземане на решения.
- ... е основно средство в професионалната социално-педагогическа работа.
- ... се разработва и прилага от професионалисти в мултидисциплинарната съвместна работа и работата между държавните институции на местно ниво.

5) Участници в процеса на индивидуално планиране

Държавната агенция за закрила на детето (ДАЗД) има обща отговорност за системата за планиране на грижите, а отделът за закрила на детето (ОЗД) носи пълната отговорност за всеки отделен случай. При прием в социална институция (СИ) ОЗД трябва да представи подробен доклад за обстоятелствата, довели до настаняването на детето.

При никакви обстоятелства член от персонала на социалната институция не трябва да взема решения вместо пребиваващия там.



Участниците в процеса на индивидуално планиране са:

Социален работник ОЗД

Социалният работник е отговорникът по случая, който е определ наблюдава първоначалния скрининг на детето при постъпването му в д срещите за рефлексия и оценка, когато за младежа се полагат грижи в извънсемейна среда. Той подготвя младежа за срещите и отстоява гледната му точка. Социалният работник заедно с възпитателя и психолога от дома има принос в мултидисциплинарната оценка на нуждите.

**отговорник по
случая**

Младеж

Младежът взема активно участие в срещите и в процеса на вземане на решения относно плановете за неговото бъдеще. Той следва общоприетия план за грижи.

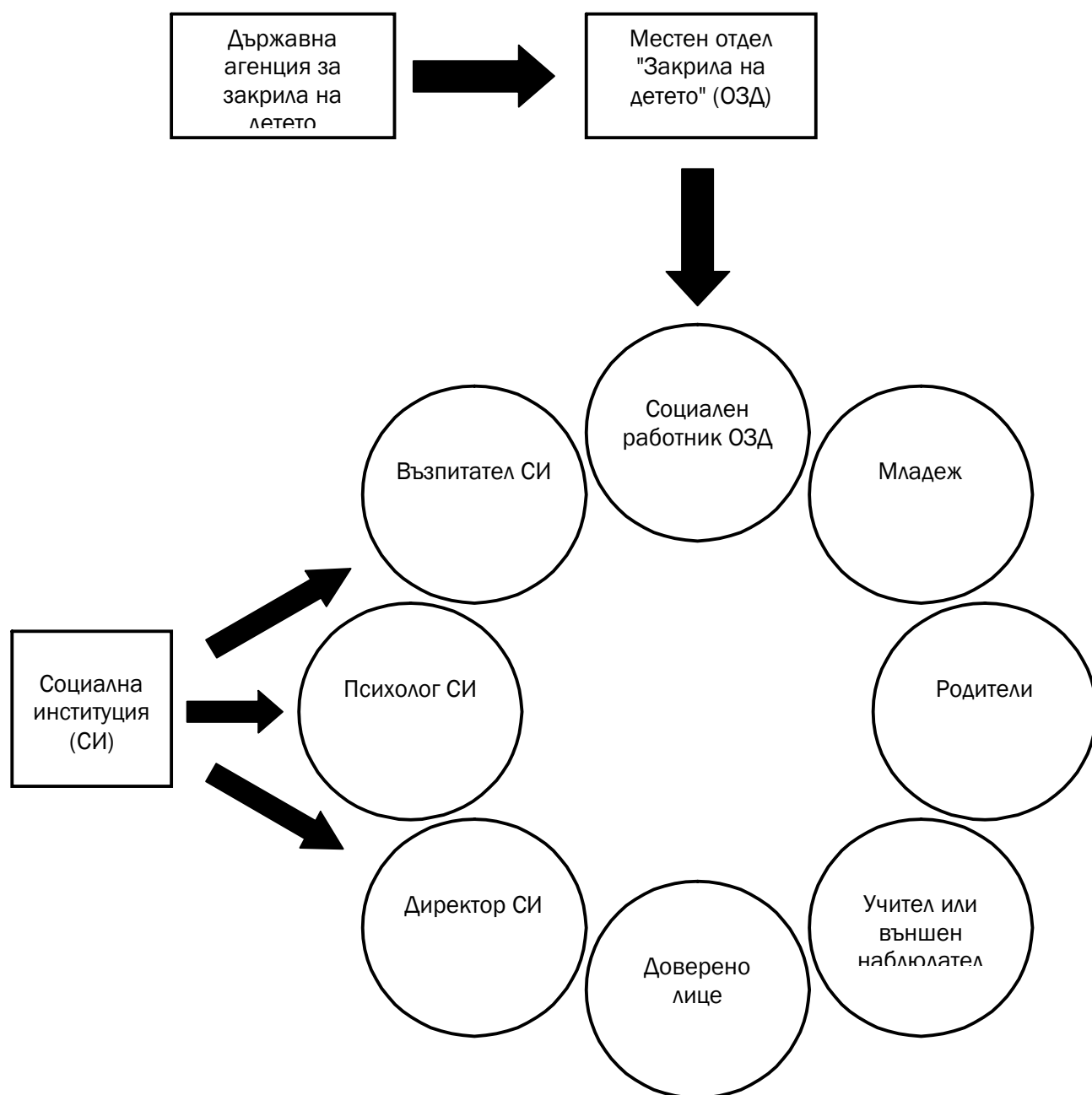
лите се канят да участват в срещите за оценка, които се провеждат
т месеца. Те следват общоприетия план за грижи.

1

Възпитателят, в качеството си на лице за контакти в СИ, придружава и подкрепя младежа. Наблюдава младежа, води си записки и изготвя месечни доклади за срещите за рефлексия. Възпитателят заедно с психолога от СИ и социалния работник допринася за мултидисциплинарната оценка на нуждите.

Психолог СИ

Психологът провежда първоначалния скрининг на детето при постъпването му в дома. Той носи отговорност за актуализиране на плана за грижи на всяко дете, както и за неговото съхраняване. Психологът упражнява надзор над изпълнението на плана за грижи в СИ и изготвя шестмесечни доклади за срещите за оценка. Психологът заедно с възпитателя от СИ и социалния работник допринася за мултидисциплинарната оценка на нуждите.



Директор СИ

Директорът назначава отговорен възпитател (ключов работник); предоставя място за провеждане на срещите за оценка и кани участниците. Директорът осигурява необходимата връзка с външни агенции и с родителите.

Доверено лице

Довереното лице придружава и подкрепя младежа. Той/тя може да бъде професионалист, например възпитател или учител, или доброволец, негов връстник или ментор. Довереното лице има роля на посредник и фасилитатор, подкрепя младежа в запознаването му със социалната среда и в уста социална мрежа. Той/тя следва общоприетия план за грижи.

доверено лице
→ Глава 5, част 3

“Външен наблюдател”

Това е човек, който познава детето или младежа извън семейството и системата за грижи (дом, социални служби и др.). Може да бъде учител или обучител на работното място, работодател или представител на НПО. Външният наблюдател се застъпва за младежа от позицията на своята независима гледна точка. Въз основа на впечатленията си той дава мнение дали младежът е готов за реинтеграция. Той/тя следва общоприетия план за грижи.

Професионалната съвместна работа на специалистите от различните институции и служби е от съществено значение за целенасочената работа и постигане на поставените педагогически цели. Това професионално сътрудничество ние наричаме "интердисциплинарна работа в екип".

**интердисциплинарна
работа в екип**
→ Глава 11, част 3

При всички обстоятелства най-важният аспект на индивидуалното планиране е съвместната работа на младежа, семейството, професионалистите и други доставчици на услуги за постигане на целите, които ще увеличат максимално възможностите на младежа да реализира потенциала си.



6) Процедура за индивидуално планиране

1) Първоначален скрининг – Защо детето е настанено в социална институция?

Психологът с помощта на възпитателя провежда полуструктурирано интервю с детето/младежа. Стандартните въпросници и диалог се адаптират за различните възрастови групи. Психологът изготвя скрининг доклад, който ще се използва при оценката на нуждите и плана за грижи.

2) Оценка на нуждите – Готов ли е младежът за реинтеграция?

Веднъж на всеки шест месеца се провежда мултидисциплинарна оценка на нуждите. Отговорникът по случая с помощта на психолога и възпитателя от СИ обменят информация и си сътрудничат, за да постигнат холистична оценка на нуждите. Оценката на нуждите има за цел да установи готовността на младежа за реинтеграция.

3) Разработване на план за грижи – Какви цели трябва да се постигнат, за да стане възможна реинтеграцията на младежа?

При разработване на план за грижи мултидисциплинарната група открива и определя следното:

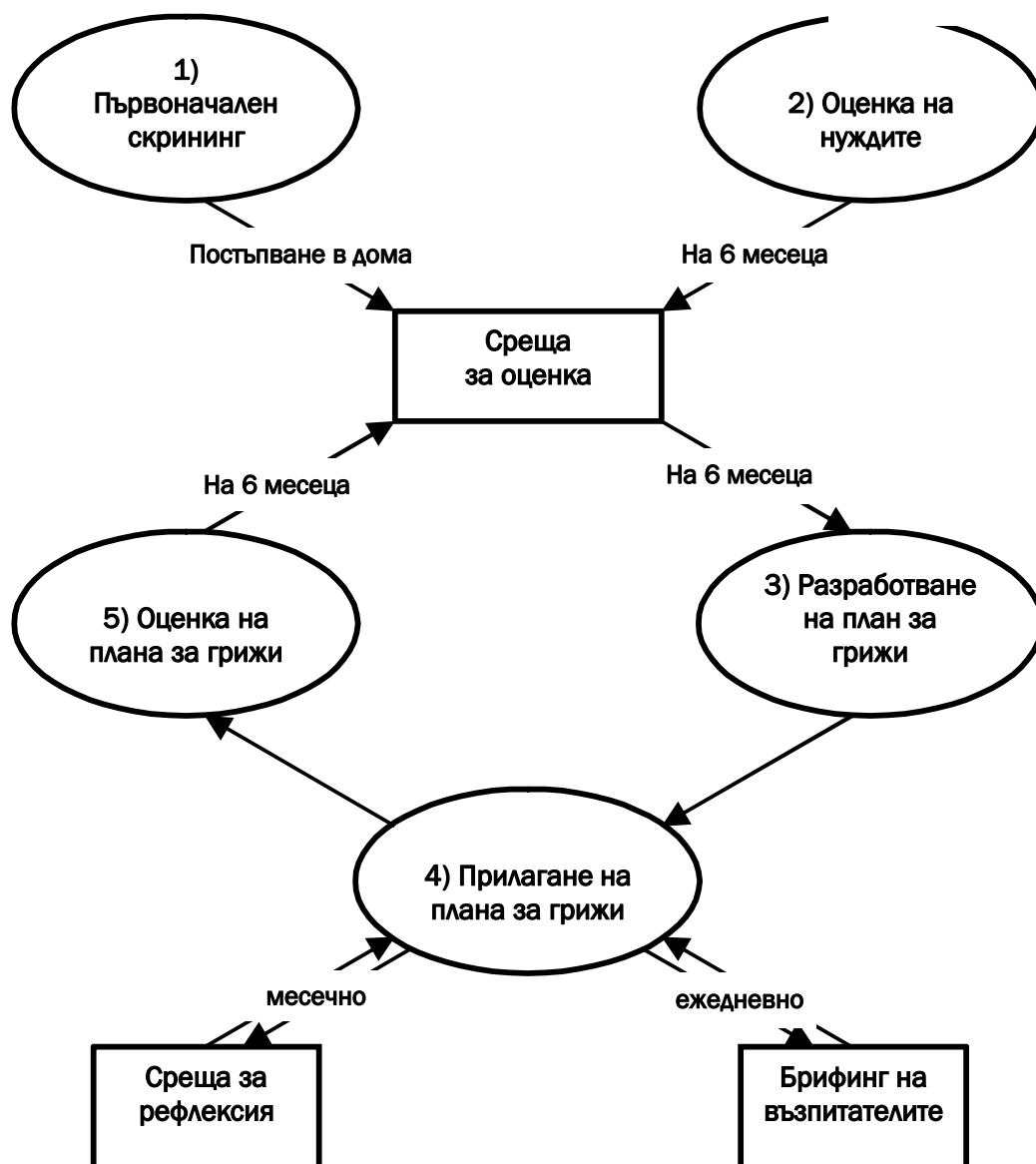
- приоритетите на развитие;
- области на интервенция;
- целите, които трябва да бъдат постигнати;
- стратегията за реализиране;
- процедурата на рефлексия;
- отговорното лице, което ще предприема всяка интервенция;
- сроковете за постигане.

Планът за грижи трябва да бъде одобрен от всички участници в срещата за оценка.

4) Реализация на плана за грижи – Всички заинтересовани лица работят ли заедно, за да увеличат максимално възможностите на младежа да реализира потенциала си?

Общоприетият план за грижи се реализира с младежа от съответната област на интервенция. Отговорното лице подпомаг младежа в съответната област на интервенция, за да се постигн

→ Приложение 1
→ Приложение 2



5) Оценка на плана за грижи – Постигнати ли са заложените цели?

Оценява се въздействието на плана за грижи върху нуждите на младежа. Отговорното лице в съответната област на интервенция докладва за постигнатите цели и възникналите проблеми.

Брифинг на възпитателите

По време на предаване на смените в дома персоналът обменя информация за събитията, засягащи децата и младежите в тяхната група. Обикновено тези събития се записват в дневник.

Среща за рефлексия

Веднъж в месеца психологът и възпитателят в дома се срещат с младежа, за да обменят информация и обратна връзка за възпитателния процес. Заложените в плана за грижи цели се обмислят и ако е необходимо, се адаптират.

Среща за оценка

Тази среща се провежда след първоначалния скрининг и след това на всеки 6 месеца. На тази среща първо се оценява планът за грижи за последните 6 месеца, след това се обсъжда и се взема решение относно доклада за оценка на нуждите и накрая се разработва план за грижи за следващите 6 месеца. На всяка среща за оценка трябва да се обмисли дали младежът е готов за реинтеграция.

Пречки в процеса на индивидуално планиране и как да ги преодоляваме

- Понякога ще е необходимо да сме по-скоро прагматични, отколкото да се придържаме стриктно към всеки детайл от политиката и протоколите. Така например отсъствието на директора не трябва да попречи на провеждането на срещата.
- Ако младежът не е виждал родителите си от дълго време, трябва да се уреди среща преди първоначалната среща за оценка. Местният социален работник и възпитателят трябва да поемат ролята на фасилитатори и да присъстват на срещата.
- Основните въпроси за разглеждане от специалистите, работещи с младежа, които са важни за разработването на плана за грижи, са:
 - Как да се мотивира младежът да обмисля и планира своето бъдеще?
 - Как да се справяме с нереалистични идеи или желания на младежа?

7) Оценка на нуждите

Докато младежите се развиват, техните нужди се променят. Следователно оценката на нуждите е постоянен процес. Младежите имат право на обстойна, т.е. мултидисциплинарна оценка на нуждите и право да получават услуги за задоволяване на приоритетните си нужди.

оценка на нуждите
→ Глава 9, част 4.3

Оценката на нуждите трябва да се съсредоточи върху следните области:

А) Нужди, свързани с развитието на младежа:

- Здраве (диета, сексуално развитие);
- Образование, професионална ориентация и интеграция;
- Емоционално и поведенческо развитие;
- Произход, биография и идентичност;
- Семейни и социални връзки;
- Група от връстници и социална мрежа;
- Социални умения;
- Практически жизнени умения.

**силни страни
ресурси
→ Глава 7**



Важно е да се идентифицират ресурсите и силните страни на младежа и да се работи върху тях.

В) Възможност за родителски грижи

- Основни грижи;
- Осигуряване на безопасност;
- Емоционална топлина;
- Насърчаване;
- Ръководство и граници;
- Стабилност.

**социална мрежа
→ Глава 5**

С) Семейни фактори и фактори на средата

- Семейна история и функциониране;
- По-голямо семейство;
- Жилище;
- Доход;
- Социална интеграция на семейството;
- Ресурси на общността.



При алтернативно настаняване или напускане на социалната институция младежът трябва да остане в общността, за да поддържа своята социална мрежа.

8) Индивидуален план за развитие (план за грижи)

Реализацията на възпитателната стратегия се планира и записва в индивидуалния план за грижи. Този план се разработва и прилага индивидуално за бъдещото развитие на младежа в социалната институция, при алтернативно настаняване или реинтеграция.

8.1. Съдържание на индивидуалния план за развитие

Индивидуалният план за грижи трябва да съдържа пълна информация за планирането, приложението и оценката на възпитателния процес, или като част от самия план за грижи, или като справка в приложението:

- Първоначален скрининг.
- Оценка на нуждите.
- Самият общ план за грижи с индивидуалните планове за действие.
- Информация за:
 - Дейности извън дома със семейство, приятели и колеги.
 - Дейности в училище.
 - Установяване на социална мрежа.
 - Среци, семинари, обучение.
 - Професионална ориентация, практически курсове, трудов стаж.
 - Връзки с общински служби.
- Месечни доклади и доклади на шестмесечие

Планът за грижи представлява индивидуално огледало на дейностите на младежа.



8.2. Области на интервенция

При установяване и определяне на областите на интервенция е важно да се идентифицират силните страни и ресурси на младежа и да се работи с тях. Следният списък с области на интервенция трябва да се адаптира и попълни в съответствие с нуждите на младежа.

ресурсно-ориентиран подход
→ Глава 7, част 4

Области на интервенция

- а) Пълен дългосрочен план и приоритети;
- б) Пълен краткосрочен план и приоритети;
- в) Контакти със семейството;
- г) Група от връстници, социална мрежа, социализация и интеграция;
- д) Практически умения;
- е) Дейности през свободното време;
- ж) Училище, допълнително и висше образование;
- з) Професионална ориентация, основни и професионални умения;
- и) Терапия.

области на интервенция

Областите на интервенция винаги трябва да са свързани с целите на процеса за реинтеграция (социална и професионална интеграция).



8.3. Индивидуални планове за действие

индивидуални планове за действие → Приложение 3

Всичко пълният план за грижи е разделен на "индивидуални планове за действие" за действие е средство за реализация на индивидуалното действие, които се поставят конкретни цели. За да са ефективни, плановете за действие трябва да изпълняват следните условия:

- Целите са постижими в кратък срок, в рамките най-много на един месец.
- Действията и целите са от практическа полза за живота на младежа, например, свързани са с търсене на работа, практически жизнени умения или дейности през свободното време.
- За младежа е възможно да постигне поставените цели.
- Планът за действие се формулира конкретно: "Моят план е да направя "x" чрез дейностите "y", което води до постигане на целта "z"!"
- Действията са ограничени до една конкретна тема, например, шофьорски курс, покана на приятели за вечеря и приготвяне на вечеря за тях или набавяне на информация за това, как се става шофьор на камион.

Плановете за действие могат да бъдат създадени от младежите заедно с доверено лице.

9) Заключение

Индивидуалното планиране представлява създаване на интервенции с цел да се оптимизира възможността младежът да се реинтегрира в семейна среда, да му се осигури самостоятелно жизнено пространство, апартаменти с придружаване или друг вид центрове, наподобяващи семейната среда. В институциите редовната оценка на нуждите и провеждането на процес на индивидуално планиране е задължително.

Заинтересованите деца и младежи имат право да участват във всички етапи на планирането и вземането на решения относно тяхното бъдеще. Ако индивидуалните планове за развитие се разработват, прилагат и оценяват сериозно, професионално и редовно, шансовете за реинтеграция в семейна среда и за създаване на социална мрежа са значително по-големи.

В настоящата глава бяха представени планирането, структурата и процедурата на индивидуално планиране. Но концепцията за създаване на планове за грижи заедно с младежите трябва да се упражнява и прилага с всички възможни грешки, неуспехи и проблеми. Само по този начин младежът може да придобие и натрупа житейски опит. В края на краищата човек се учи от грешките си.

Един от важните елементи в процеса на индивидуалното планиране е мултидисциплинарната работа в екип. Професионалните компетенции ще продължат да се разглеждат и в следващата глава.

Проверка на наученото

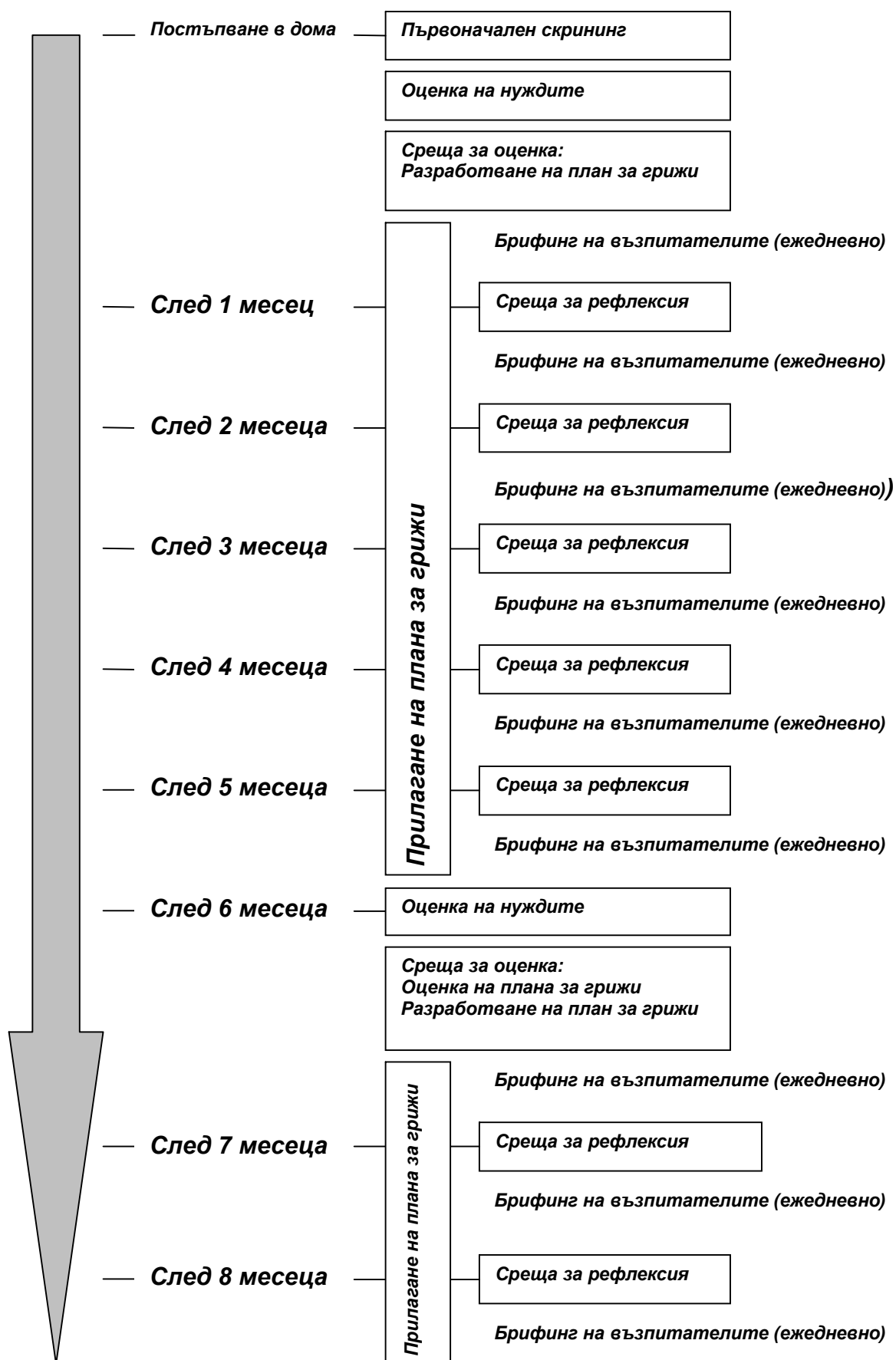
1. Как "това, което е най-добро за детето", е отразено в индивидуалното планиране?
2. Защо индивидуалното планиране е важно педагогическо средство?
3. Защо ангажирането на младежа в процеса на индивидуално планиране е от съществено значение?
4. Какви са етапите в процеса на индивидуално планиране?
5. Опишете ролите на участниците в индивидуалното планиране?
6. Какъв е постоянният процес на оценка на нуждите?
7. На какво трябва да се обърне внимание при създаване на индивидуалните планове за действие?

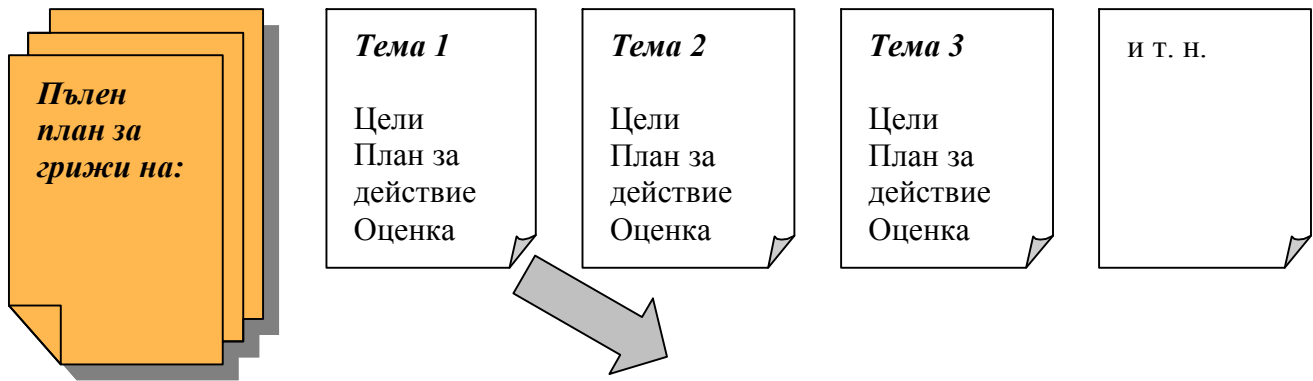
Библиография:

- Димитров, И.(2001): Увод в ортодоксалната психоанализа на развитието – София
Закон за закрила на детето в: Държавна агенция за закрила на детето (2001):
Бюлетин бр. 1 – София
Илиева, Г.; Атанасова, Й.; Герасков, Е. (2000): Въведение в професионалното
консултиране – София
Мерлеведе, П.; Бридо, Д.; Вандам, Р. (2005): Седем стъпки към емоционална
интелигентност – София
Песешкиан, Н. (1998): Позитивна психотерапия на ежедневието – Варна
Техническа подкрепа за реформа на услугите за грижа на деца в 10 пилотни общини
в България (2003): Заключителен доклад на КЕЪР Консорциум, Приложение 12,
индивидуална система за планиране – София.

	Кога	Отговорност	Участници	Представяни документи
1) Първоначален скрининг	Постъпване в дома	Психолог СИ	Психолог, младеж, възпитател	Скрининг доклад
2) Оценка на нуждите	На 6 месеца	Отговорник по случая ОЗД	Социален работник, младеж, психолог, възпитател	Доклад за оценка на нуждите
3) Разработване на план за грижи	На 6 месеца	Отговорник по случая ОЗД	Социален работник, младеж, родители, възпитател, психолог, директор, ментор, външен наблюдател	Индивидуален план за грижи
4) Прилагане на плана за грижи	Между срещите за оценка	Отговорник по случая ОЗД	Младеж и назначено лице за съответната област на интервенция	Бележки и доклади на отговорни лица
5) Оценка на плана за грижи	На 6 месеца	Отговорник по случая ОЗД	Социален работник, младеж, родители, възпитател, психолог, директор, ментор, външен наблюдател	Индивидуален план за грижи и становища с оценка
Брифинг на възпитателите	Ежедневно	Психолог СИ	Екип от възпитатели за съответната група	Бележки в индивидуални папки
Среща за рефлексия	Месечно	Психолог СИ	Психолог, младеж, възпитател, социален работник	Месечни доклади, доклади на 6 месеца
Среща за оценка	На 6 месеца	Отговорник по случая ОЗД	Социален работник, младеж, родители, възпитател, психолог, директор, ментор, външен наблюдател	Индивидуален план за грижи, доклад за оценка на нуждите

Приложение 2 Срокове на индивидуалното планиране





Тема 1

Цели	План за действие	Оценка
Младежът и довереното лице договарят и поставят една краткосрочна цел (практическа, постижима, конкретна): "Планът ми е да направя "x" чрез дейности "у", което води до целта "z"!"	<p>Как може да се осъществи поставената цел?</p> <p>Кой може да подкрепи младежа в осъществяването ѝ?</p> <ul style="list-style-type: none"> - Връстници - Доброволец - Местен клуб - Бюро по труда - др. <p>Довереното лице винаги е помощник и посредник!</p>	<p>Проучване на целта след определения срок, например две седмици:</p> <p>Имаше ли полезен опит?</p> <p>Имаше ли опит, който не е толкова полезен?</p>
<p>Поставяне на нова цел</p>	<p>—————</p>	<p>Какви са последиците за поставяне на нови цели?</p>

Глава 11

Междудисциплинарна работа в екип и междуинституционално сътрудничество

Добри Кутлев

Съдържание

1) Въведение	211
2) Характеристики на екипа	211
3) Изграждане на мултидисциплинарна екипност и Междуинституционално сътрудничество	215
4) Междуинституционално сътрудничество – създаване на мрежа от връзки	221
5) Процедури за решаване на проблеми	223
6) Заключение	226
Проверка на наученото	226
Библиография	227
Приложение 1 „Оценка на работата в екипа”	228
Приложение 2 „Спектър от теми относно сътрудничеството в екипа”	229
Приложение 3 „Указания за провеждане на среща за интервизия”	230
Приложение 4 „Указания за провеждане на среща за супервизия”	231
Приложение 5 „Въпроси за оценка на срещите за супервизия/интервизия”	232

Срещат се социални работници. Единият казва на другия: „Какво ще правим тази вечер?“ Другият му отговаря: „Нямам представа, но нека поговорим за това“.

1) Въведение

В последните години се забелязва липса на екипност и добро взаимодействие между институциите и специалистите от различни области. При работата с деца и младежи потребността от междудисциплинарна екипност и професионално взаимодействие никога не е била толкова силна, тъй като финансовите и човешките ресурси са ограничени и трябва да се изразходват целесъобразно и икономично. Същото важи и за междуинституционалното сътрудничество и създаването на мрежи.

Как да се осигури по-добро взаимодействие между различните специалисти и между организациите и услугите, които те представляват? Как да се изгради екип от професионалисти и да се установи подходяща процедура за решаване на проблеми при работа върху даден случай?

Проект CLIP създаде модели в сферите на мултидисциплинарната работа в екип и междуинституционалното сътрудничество, които се оказаха успешни. Първо бяха проведени мултидисциплинарни срещи за развитие и оценка на индивидуалните планове за грижа, както бе описано в предишната глава. Второ беше създадена междуинституционално сътрудничество на общинско ниво за планиране, концептуализиране, и осъществяване на заложените в проекта дейности, като създаване на нови алтернативни услуги за младежи в риск.

Първо са дадени характеристиките на функциониращия екип. След това са представени основните аспекти на изграждане на междудисциплинарна екипност и междуинституционално сътрудничество. Освен това са дадени насоки за насърчаване развитието на мрежи от доставчици на услуги и организации. Най-накрая са показани етапите на процеса на решаване на проблеми.

2) Характеристики на екипа

2.1. От индивида към групата

Индивидът в групата

Нуждите на индивида често се различават от тези на групата. Индивидът се нагажда към групата, като оставя настрана своите лични нужди. Групата изисква от индивида подчинение и солидарност. Тя помага на индивида да открие своята роля, да я потвърди и коригира.

група

Фази на развитие на групата

- 1) Ориентация – Индивидите се запознават един с друг; премахват се несигурността и безпокойството;
- 2) Конфронтация – Спорове и конфликти между членовете на групата; борба и отстъпление; формиране на подгрупи;
- 3) Хармония – Конфликтите са избегнати; негативните чувства са на заден план;

- 4) Развитие – По-нататъшно развитие на групата и индивидите, при условие, че членовете на групата говорят открито за отношенията и структурата на групата е изменяема;
- 5) Разпадане – Задачата е изпълнена и няма допирни точки за по-нататъшно оставане заедно.

Качества на групата

- Обща цел – Формира една обща точка върху която членовете на групата да се за съсредоточат и държи групата заедно;
- Установяване на норми и придържане към тях – От груповия процес възникват идеи и споразумения относно “правилното поведение”, които се обезпечават чрез “санкции”;
- Приемане на роли – Определя се позицията на индивида в групата, например “лидер”, “поддръжник”, “опонент”, “колебаещ се”, “защитник”, “последовател”, “аутсайдер”;
- Минималната комуникация е гарантирана.

2.2. От групата към екипа

екип

Професионалистите от помагащите професии често работят заедно в “групи”, но не всички “групи” се развиват в “екипи”. Понякога целите, които са поставени не изискват развитието на групите до екипи, а в други случаи липсват необходимите умения, за да може да се работи ефективно в екип. Екипът представлява форма на групова организация на работа, която се характеризира с равнопоставеност на членовете, сплотеност, използване на силните им страни и взаимно допълване.

изграждане на екип

За да се развие дадена група е необходим процес на изграждане на екип. Това е един непрекъснат процес, който изисква време и постоянни усилия.

Предпоставки за формиране на “идеален” екип

- Всеки член приема своята собствена роля;
- Всеки член приема ролята на другите;
- Всеки член е запознат с целта на сътрудничеството;
- Всеки член съобщава когато поради някакви пречки не може да сътрудничи;
- Никой член не трябва да се страхува от друг член;
- Всеки член дава своя принос за решаване на даден проблем;
- Всеки член внимателно изслушва другите;
- Всеки член е в състояние да загърби собствените си нужди заради “доброто” за всички решение.

Предимства на работата в екип

работа в екип

Работата в екип позволява да се постигне по-обективна представа и преценка на проблема отколкото субективния възглед на индивида. Това е особено вярно при социалната работа, когато се вземат под внимание нуждите на клиента. Членовете на екипа могат да предложат различни начини да се подходи към проблема и тогава екипът може да избере този, който е най-добър за решаването му. Отговорността за взетото решение се споделя между членовете на екипа и не тежи

върху едно отделно лице. Работата в екип дава възможност за по-гъвкава организация на работното време.

Освен това в екипа не съществуват проблеми, свързани с властта, злоупотребата с власт и корупцията поради наличието на определен социален контрол. Екипната работа също така предлага по-добра закрила на клиента отколкото отделния социален работник, например когато става въпрос за малтретиране на дете. И на последно, но не по значение място, екипната работа по-добре защитава отделния професионалист от прояви на насилие от страна на някои клиенти, като например при работа с алкохолици.

социален контрол

2.3. Характеристики на добрия екип

Идентификация с целите

Добрата екипност изисква от членовете на екипа силна идентификация с общата цел и мисията на организацията, както и с краткосрочните цели поставени от самия екип. Освен това разбирането, че както общите, така и личните цели могат да бъдат постигнати, увеличава усилията.

идентификация

Ясно разпределение на ролите

Разпределението на ролите в екипа е прозрачно. Членовете на екипа осъзнават и приемат собствената си роля, както и ролите на другите. При екипа ролите са разпределени и приети между членовете, защото в тях са отразени силните страни на участниците. Развитието на ролите изисква те да бъдат споменавани и обсъждани редовно.

роли

Вътрешна комуникация и “екипна култура”

Общуването в екипа е открито и честно. Това, че всеки може да изрази мнението си свободно и открито, без да се страхува или да се чувства заплашен от другите членове на екипа, представлява част от “екипната култура”. Освен това, членовете на екипа са прозрачни по отношение на собственото си емоционално състояние, за да дадат възможност на другите да разберат в какво положение се намират. В същото време членовете на екипа са чувствителни един към друг. Те проявяват съпричастност един към друг, избягват да нараняват другия, проявяват внимание, като по този начин създават чувство на взаимно доверие. Това изисква голяма способност да разбираш и възприемаш себе си и другите. Стимулират се различията в мненията и гледните точки, тъй като се осъзнава, че по този начин може да се намери по-добро решение на проблема. Екипът предлага защитено пространство, където могат да бъдат решени вътрешните конфликти и спорове. Членовете на екипа полагат усилия както да изразят своите мнения, така и да разберат позициите на другите. От друга страна, те чувстват кога нещата трябва да се оставят такива, каквито са; не всичко е нужно да се дискутира нашироко, за да не се стигне до горчив завършек. При функциониращия екип се създава навик за даване и получаване на обратна връзка. Тази “култура на обратната връзка” позволява да се провежда рефлексия върху работата на отделния индивид, както и върху екипа като цяло.

комуникация

екипна култура

доверие

конфликти в екипа

култура на обратната връзка

Лидерство

Несъмнено, лидерът на екипа заема водеща позиция, но доста често той или тя определя ролята си в екипа като участник, като по този начин се дава възможност за по-голяма равнопоставеност. В резултат на това решенията се вземат и подкрепят от екипа като цяло. Важно е обаче да има някой, който да представлява екипа и неговите решения пред ръководството, управителния съвет, клиента, както и пред

лидер на екипа

обществеността. Понякога лидерството може да се поеме от различни хора в зависимост от тяхната компетентност по отношение на поставените цели. Това може да бъде периодично сменящо се лидерство, или споделено лидерство, например да има един лидер за провеждане на срещи и друг за комуникации с обществеността.

Способност за учене и адаптиране към обкръжението

СПЛОТЕНОСТ

При добрия екип процедурата на учене вътре в екипа е превърната в ритуал и по този начин той придобива способност за адаптиране към променящото се обкръжение. Процесът на учене се подобрява чрез културата на конфликти и обратна връзка, както е описано по-горе. Освен това, за процеса на научаване допринасят и критичните анализи по време на срещите за интервизия или супервизия, външното консултиране, успешното управление на конфликти и кризи, както и допълнителното обучение на отделните членове или целия екип. Ученето засилва сплотеността на екипа, което означава неговото вътрешно регулиране, оптимизиране и единство, както и издръжливостта му на външни заплахи. Ето защо сплотеността е изключително необходима за да се отговори на предизвикателствата, породени от промените във външната среда. По този начин екипът може да постигне автономия, което означава да прави избор и да взема решения във връзка със собственото си поведение.

Способност за решаване на проблеми

Добрият екип разполага с различни средства и умения, чрез които да подходи към проблемната ситуация:

- Творчество при решаването на проблеми (напр. мозъчна атака);
- Ясна процедура за вземане на решения (напр. разрешаване на проблем на базата на консенсусно решение);
- Визуализиране на проблемната ситуация (напр. чертане на схеми, диаграми);
- Преживяване на проблемната ситуация (напр. ролеви игри, мимодрама).

2.4. Бариери при въвеждането на “добра” екипна работа

Съществуват редица пречки, които възпрепятстват въвеждането на “добра” екипна работа и повишаване на нейната ефективност:

- Авторитарен начин на мислене и подчинено отношение;
- Силно желание за признание на отделните членове на екипа;
- Некритично мислене;
- Умствена умора;
- Непоследователност по отношение на вземаните от екипа решения;
- Липса на професионална квалификация;
- Съпротива срещу експерименти;
- Пренебрегване на дискусиите;
- Прекомерна власт, концентрирана в един член на екипа;
- Отделни членове на екипа разстройват работата на екипа чрез така наречените “фрази убийци”: “Винаги сме го правили по този начин...” – “Няма време...” – “Вече сме опитали всичко това...” – “Прекалено остаряло...” – “Прекалено ново...” – “Това не е наша работа ...” – “Това не е съгласно предписанията...” – “Това само ще доведе до много работа...” – “Инструкциите бяха различни...”.

фрази-убийци

Тук е важно да се разпознаят пречките и да се назове причината за съответната пречка или лицето, което е отговорно за нея. Ако екипът не е в състояние да реши проблема, т.е. да отстрани пречката, самостоятелно, тогава може би има нужда от външен консултант или супервайзор.

3) Изграждане на междудисциплинарна екипност и междуинституционално сътрудничество

Изграждането на добро взаимодействие и сплотеност в системата за подпомагане, предоставяща социални услуги на деца и младежи, изисква систематични и постоянни усилия. Те са необходими, тъй като сложността на ситуациите с много деца и младежи и ефективното използване на наличните ресурси изискват обединените усилия на всички заинтересовани участници от системата за подпомагане.

За да може това да се реализира на практика, могат да бъдат идентифицирани девет компонента на междудисциплинарното и междуинституционално взаимодействие и екипност:

- 1) Споделяне на общ теоретичен модел: екологичен модел;
- 2) Междудисциплинарност и взаимозависимост;
- 3) Формиране на чувство за колективно притежание на целите;
- 4) Съвместно създаване на нови професионални дейности;
- 5) Рефлексия върху процеса;
- 6) Изясняване на професионалните роли;
- 7) Балансиране на екипните роли;
- 8) Създаване на подкрепяща среда за екипната работа;
- 9) Пречки при въвеждането на междудисциплинарната работа.

3.1. Споделяне на общ теоретичен модел: екологичен модел

За да има ефект от работата в междудисциплинарния екип, специалистите от различните области трябва да се придържат към един теоретичен модел за описание и обяснение на причините за поведението. Това улеснява тяхната комуникация и процеса на търсене на решения за проблемите. Този модел трябва да бъде всеобхватен, така че да позволява всяка една научна дисциплина да намери своята ниша и да даде своя принос за разбиране на ситуацията.

Екологичният модел на Бронфренбренер най-пълно отговаря на тези изисквания. Този модел изследва индивида по отношение на неговите взаимовръзки и отношения със социалната среда. Развитието на индивида е динамичен реципрочен процес. Развиващият се индивид активно променя социалната си среда, но в същото време е подложен на промяна от социалното си обкръжение.

ЕКОЛОГИЧЕН МОДЕЛ

Екологичният модел се състои от четири вплетени една в друга системи, като между тях съществуват права и обратна връзки, чрез които се осигурява взаимодействие.

1) Микро-система

Има отношение към дейностите, ролите и взаимодействието между индивида и близкото му обкръжение (семейство, връстници).

2) Мезо-система

Това ниво се образува от взаимовръзките между две или повече микросистеми. Например, съществено влияние върху развитието на детето оказват формалните и неформални връзки между училището и семейството, а също така и тези между училището и групата на връстниците. Подобряване на взаимодействието между учителите и родителите води до повишаване на успеха на ученика. От друга

страна, ефективното общуване между учителя и ученика прави по-добро взаимодействието между детето и родителите му.

3) Екзо-система

Това ниво има отношение към тези нива на социалната система, с които индивидът няма непосредствен контакт, но те му оказват влияние косвено. Например, ако на работното място на родителите се организира гъвкаво работно време или повече почивки, това ще им позволи да отделят повече време за децата си и по този начин ще се заздравя емоционалната им връзка. Към това ниво се отнасят още приятелите на родителите, роднините и др.

4) Макро-система

Включва ценностите, законите и традициите на обществото, в което индивидът живее.

Според Бронфренбренер въздействията, които стимулират развитието на индивида могат да се осъществяват на четири нива, но най-силно влияние оказват тези на ниво макро-система, тъй като тя може да влияе на останалите три системи. Макро-системата се влияе както от историческите процеси, така и от нормативната последователност на човешкото развитие.

Системната теория посочва, че природата е организирана като йерархична цялост, от по-малко сложни и по-малки по размери единици като клетките, през междинните единици като индивидите, до по-сложните и по-големи единици като обществата. Всяко ниво в тази йерархия има собствена идентичност и притежава свои отличителни качества и взаимоотношения, които служат за обяснението и изучаването им. Всяка система се влияе от по-голямата структура, от която тя е част, т.е. от своята среда. За правилното разбиране на системата се изисква не само анализ на нейните компоненти, но и на нейните уникални характеристики, които я правят устойчива структура. Промяната в който и да е компонент може да предизвика ефекти в други части на системата.

системна теория
→ Глава 12, част
5.1



Проучването на причините за проблемите трябва да включва не само това, което става в индивида, но и в цялата му система от взаимоотношения.

Предпоставки на екологичния подход:

- Проблемите на индивида се разглеждат като причинени от взаимодействието на множество биологични, психологични и социокултурни фактори, а не от един етиологичен фактор;
- Проблемите на индивида се разглеждат в рамките на неговата биологична, психологична и социокултурна уязвимост;
- Проблемите на индивида се разглеждат като начин за справяне с въздействието на стресогенните фактори, съобразено с неговата уязвимост и ресурси;
- Състоянието на индивида се повлиява най-добре посредством гъвкав и скроен според потребностите и очакванията мултимодален подход, а не чрез използването на един единствен метод за въздействие.

Ако допусканията на този модел се споделят от членовете на междудисциплинарния екип, то те няма да претендират за абсолютна достоверност на своето обяснение за ситуацията и ще бъдат отворени за влияние от страна на другите.

Приемайки екологичния модел, специалистите са по-склонни да търсят и да изслушват мнението на другите специалисти.

[Бронфренбренер]

3.2. Междудисциплинарност и взаимозависимост

Междудисциплинарното сътрудничество е процес на обединяване на усилията, уменията и знанията на специалисти от различни професионални области за разрешаването на определен проблем или случай. За да могат участниците да участват пълноценно в екипа, те трябва да се възприемат като взаимозависими. Ако те са убедени, че другите не могат да им помогнат за справянето с проблема, или чувстват, че ще загубят ценното си време в безсмислено обсъждане и симулиране на дейност, то тогава тяхното участие в междудисциплинарните и междуинституционалните срещи е формално.

**между-
дисциплинарност**
→ Глава 10, част 5
→ Глава 12, част 5.2
→ Глава 15, част 5

Въпросът е как да се създаде усещането за взаимозависимост. Взаимозависимостта означава всеки участник в екипа да е зависим от другите за постигане на възложените цели и задачи. Означава още, че участниците разбират, че ще спечелят повече, ако си сътрудничат и помагат взаимно, отколкото ако не си взаимодействат. Взаимозависимостта може да се формира, ако членовете на екипа знаят какво могат да предложат на колегите си и за какво могат да разчитат на тях. Често се случва членовете да не знаят какви са компетенциите на специалистите от другите организации. Затова едно първоначално изясняване на това, какво може да даде всеки един специалист на екипа и какво би искал да получи от другите, би поставило основите на добро взаимодействие в бъдеще.

взаимозависимост

Междудисциплинарността, в по-широкия смисъл, освен професионалната дисциплина, включва също и други различия в характеристиките на екипа, като пол, социокултурен аспект, роля или положение в йерархията. Така че способността за мултиперспективно виждане в екипа не се основава единствено на представените професии и организации.

**мулти-перспективно
виждане**

3.3. Формиране на чувство за колективно притежание на целите

Успешната работа в екип изисква членовете да носят отговорност при постигане на общите цели на екипа. Това означава всеки да участва активно в процеса на извеждането на целите въз основа на анализа на ситуацията, както и в идентифицирането на конкретни стъпки за тяхното постигане.

За да се създаде чувство за колективно притежание на целите е необходимо да се окуражава изразяването на конструктивно несъгласие и обмисляне на всички предложения не само сред професионалистите, но и сред клиентите. Членовете на екипа трябва да достигнат до обща визия за проблемите и за стратегията, чрез която да се подходи към тях.

Ако се срещат трудности в общуването и вземането на решение, членове на екипа могат да поканят външен човек за „фасилитатор“, чиято роля ще е да следи за самия процес, но не и да участва в дискусиите. Това може да продължи, докато членовете на екипа интернализират нормите, които позволяват конструктивна дискусия без да се прибягва до услугите на фасилитатор.

фасилитатор

Създаването на чувство за колективно притежание на целите не трябва да се ограничава само до професионалистите. В този процес могат да участват също и клиентите, както и други заинтересовани лица.

3.4. Съвместно създаване на нови професионални дейности

Ефективната работа в екип включва и извършването на някои дейности съвместно. Честите работни и неформални срещи позволяват на членовете на екипа да общуват повече и да се опознаят по-добре. Те трябва да създадат нещо заедно, което не биха могли да направят сами. Например, това може да бъде съвместна оценка на потребностите на дете или младеж, изработването на план за грижа или програма за намаляване на агресията в социалната институция. Успешното извършване на една такава дейност още повече сплотява екипа и усилва взаимозависимостта.

3.5. Рефлексия върху процеса

Доброто взаимодействие между професионалистите и службите не може да дойде от само себе си. Старите навици на съревнование, конфронтация, прехвърляне на отговорността и преувеличаване заслугите на службите, институциите и отделните професионални дисциплини не могат да изчезнат изведнъж. Необходима е регулярна рефлексия относно начина, по който функционира екипа. Важно е да се обсъждат процедурите и практиките на работа на екипа. Тези срещи за рефлексия трябва да се провеждат редовно от самия екип, наричаме това „интервизия“, или ако е необходимо, с помощта на външен консултант или фасилитатор, обикновено за поредица от срещи. При последните говорим за „супервизия“.

Освен подобряване на културата за обратна връзка и критична рефлексия, интервизията и супервизията могат да се занимават със следните въпроси:

- Междуличностни въпроси, начини на общуване между членовете на екипа, видове взаимоотношения;
- Процес на вземане на решения;
- Вътрешна организация на екипа или структурни задачи;
- Професионални роли и/или екипни роли;
- Проучване на отделни случаи;
- Ежедневна практика в подпомагане на младежи;
- Кризисна интервенция;
- Свързване на опит, теория и практика;
- Работа по проект.

рефлексия

→ Приложение 1

→ Приложение 2

Интервизия

При среща за интервизия, членовете на групата са “експертите”. Членовете на групата използват възможностите, знанията и опита на другите членове на групата. Разстоянието до другите членове на групата и тяхната креативност може да се използва за собствени въпроси. Всички членове на групата са равнопоставени и няма взаимни оценки. Групата може да се състои от хора, които или работят в подобна професионална област, или живеят близо един до друг в географско отношение. Един от групата поема ролята на водещ, докато втори човек представя ситуацията, проблема или случая за обсъждане.

интервизия

Интервизията предлага възможност за взаимна подкрепа, подпомагане на личностното развитие, обмяна и учене.



Супервизия

Супервизията е вид консултиране и обучение на екипи, които работят, т. е. подпомагат, консултират, или обучават други хора. Супервизията се фокусира върху решителността и способността за сътрудничество. Тя дава възможност за процес на учене и развитие на отделните членове на екипа, така и на самия екип. В идеалния случай, супервизията оказва влияние върху практическите дейности, и отразява индивидуалното поведение и критичните ситуации на професионалните действия, както и професионалните роли на членовете на екипа. Освен това, тя развива алтернативни начини на мислене, водещи до реалистично подобрение на професионалните дейности. Предпоставката за положителен резултат от една супервизия е всички участници да приемат избора на супервайзора.

супервизия

→ Приложение 4
→ Приложение 5

Супервизията се опитва да предостави това, което вече съществува, да подобри рефлексите и да разшири обхвата на действие.



3.6. Изясняване на професионалните роли

В рамките на системата за подпомагане основните професионални области са социалната дейност (установена на едно място или приходяща), образованието и психологията. Професиите от системата на здравеопазването, медицината, грижи за болните и терапия, също могат да бъдат включени. В някои случаи и представители на ръководството (директори на служби), администрацията (секретари, счетоводители), политиката (представители на местните и районни власти и министерствата) и на пазара на труда (работодатели) могат да вземат участие в срещите.

Всяка професионална област определя обсега на своите компетенции, своите функции, права и отговорности, и изисква усвояване на знания, умения и правила. Често наличието на професионален жаргон затруднява общуването с професионалисти от други области. Понякога професионалисти от различни области имат задачи, които се припокриват или дори вършат една и съща работа.

Професионалната роля е съвкупност от правомощия, компетенции и задължения, които отличават една професия от друга. Всеки представител на дадена професия знае каква е неговата/нейната професионална роля, но има бегла представа за компетенциите, функцията и задачите на другите професии. Тези представи обикновено не се обсъждат между представителите на професиите. Това поражда конфликти и погрешно разбиране и става пречка за ефективната работа в екип

професионална роля

Почти винаги съществува нужда от изясняване на професионалните роли, за да функционира добре екипа. Това може да се направи по следния начин:

- Всеки професионалист описва професионалните дейности, които извършва. От една страна тези дейности характеризират ролята на специалиста, а от друга – допринасят за постигане на целите на междудисциплинарния и мултиинституционален екип;
- Описанията на различните професии се сравняват и се определят областите или задачите, които се различават, припокриват или са подобни;
- Областите, които се припокриват или са подобни се обсъждат, обясняват се причините за това и се търсят начини, по които може да се избегнат.

3.7. Балансиране на екипните роли

екипна роля

Всеки член на екипа притежава личностни характеристики, които са важни за ефективната екипна работа. Доверието, взаимното уважение и разбиране и уменията за неформално общуване осигуряват добра атмосфера на сътрудничество и успешна работа. Освен професионалните роли, всеки член на екипа може да изпълнява една или друга екипна роля. Екипната роля е съвкупност от конкретни дейности от работата в екип, които се формират на базата на предпочитания и личностни характеристики. Всеки член на екипа има свои личностни характеристики, които го правят подходящ за поемане на определена функция в екипа.

Ако искаме екипът да работи добре, трябва да вземем предвид съвместимостта на функциите на членовете на екипа. В идеалния случай, екипите трябва да се формират така, че да се използват техните силни страни.

Според Белбин идеалният екип се състои от осем психологически профила, всеки със своите особености:

- 1) Координатор; естествен председател, поощрява активното участие на членовете на екипа;
- 2) Довършител; обръща внимание на детайлите, пропуските, грешките и графициите;
- 3) Откривател на ресурси; открива възможности и създава контакти;
- 4) Реализатор; релизира идеите на практика;
- 5) Наблюдател; по-аналитичен и интровертен, оценява идеите;
- 6) “Мозък”; творец, който създава идеи;
- 7) Организатор; динамичен и позитивен, преодолява препятствия;
- 8) Член на екипа; грижи се за хармонията в групата и изглажда конфликтите.

Ако екипът се състои от по-малко хора, един член може да изпълнява няколко роли. На пръв поглед идеалният вариант за формиране на екип чрез подбор на членовете според предпочитанията им за екипни роли е подвеждащ. По този начин се пренебрегват най-важните качества на екипа, междуличностните отношения, личните предпочитания, демонстрацията на симпатия и антипатия, и това би направило от екипа една статична група, вместо динамичен организъм. Но това не трябва да пречи на екипа да обмисля индивидуалните екипни роли и да обсъжда тяхното влияние за възпрепятстване или подобряване на добрата екипност.

[Белбин, Р.М. (2005)]

3.8. Създаване на подкрепяща среда за екипната работа

Екипното сътрудничество не може да се реализира, ако няма подкрепа от институционалната среда, в която работят специалистите. Ръководството на съответните служби трябва да подкрепя и окуражава екипната работа между специалистите, както и между службите и институциите. Екипната работа трябва да бъде интернализирана, т.е. да стане професионален навик, както и институционализирана, т.е. да стане ритуал като част от организационната култура.

Трябва да са въведени понятия и норми, които изясняват осигуряването на финанси, време и място за провеждане на екипни срещи, срещи за интервизия, супервизия и обучение и други екипни събития, като годишна екскурзия или банкет.

3.9. Пречки при въвеждане на междудисциплинарна работа

Организационна култура

Една от основните пречки е липсата на организационна култура, която подобрява професионалното сътрудничество в междудисциплинарната и междуинституционална работа в екип, и в резултат на това не съществува вътрешен правилник.

организационна
култура

Професионални “територии”

Често професионалните области на компетенция и отговорност не са ясно определени. Това води до борба за превъзходство и завоюване на “територии” между различните специалисти и организации. Случва се държавни служби да прехвърлят отговорност на други служби поради липса на комуникация и обяснение на позиции и гледни точки относно случаи и проблемни ситуации. Понякога специалисти и агенции от различни области не са запознати със своята взаимозависимост, сложността на проблемите и нуждата от съвместни координирани усилия за справяне с проблемите.

територии

Професионален жаргон

При някои специалисти липсват умения за работа в екип и общуване със специалисти от други области, защото те използват различна терминология.

4) Междуинституционално сътрудничество – Създаване на мрежа от връзки

В днешни дни успехът на организациите се гради предимно върху и определя от степента на тяхната способност за сътрудничество и интеграция. Това важи както за политическите среди, така и за икономиката или сектора на предлагане на услуги.

Наличието на разделение на труда и специализация и доминиращата роля на пазара изискват повече усилия в областта на сътрудничество и интеграция между системите.



В рамките на системата за подпомагане междуинституционално сътрудничество означава мрежа от партниращи институции и служби, които работят за децата и младежите от региона. На практика това означава да се създаде, на регионално или на общинско ниво, или и на двете, един форум който подпомага професионалния обмен между основните заинтересовани лица, институции и служби.

мрежа от връзки

Тези намерения и дейности за събиране на различни организации с еднаква или подобна ориентация, ние наричаме “създаване на мрежа от връзки”.

Качества на мрежите

Мрежите ...

- ... са доброволни съюзи между независими лица или организации в хоризонтално сътрудничество.
- ... се разглеждат като независими социални системи.
- ... се поддържат от визии, цели и очаквания за ползи.

Мрежите могат ...

- ... да приемат лесно нови членове.
- ... да преооляват граници.
- ... да бъдат използвани за учене, развитие, подпомагане, обединение на ресурси, лобиране и др.
- ... да ръководят с малко правила.

За мрежите са необходими...

- ... небюрократични, но стабилни структури за комуникация.
- ... сървър, който определя рамката и поддържа комуникацията.
- ... общо управление чрез стратегически рефлексия и решения.
- ... връзки с организациите, които участват и пространство за независима работа в мрежата.

Как се създават мрежи?

Първо се определят критериите за приемане и членство. След това потенциалните членове се срещат и определят взаимните си очаквания и услугите, които могат да предоставят. Определя се процеса за вземане на решения, решенията вземани с консенсус са предпочитаната среда, също така трябва да се поощрява равнопоставеността на всички членове. Накрая, се взема решение за една обща “външна политика”, която определя начина на боравене с информация и свободата на действие.

Комуникация за изграждане на доверие

Мрежите съществуват благодарение на доверието и практическата мислене. Доверието може да се изгради чрез съвместна работа върху правила и очаквания. Еднаквото влияние върху вземането на решения и приемане ограниченията на другите също допринасят за изграждане на доверие. В крайна сметка е важно постигнатите цели и успехи да се измерват, да се направят видими и да се отпразнуват.

Сървърът

Ръководството на една мрежа изисква две инстанции – сървър и управителен орган. Сървърът е група или позиция, в която всички страни са представени. Сървърът организира комуникацията и осигурява цялостната рамка. Външно лице или организация може да бъде назначено да изпълнява тази функция или една от страните-участнички поема тази функция.

Управителен орган

Управлението на дейностите трябва да се осъществява от разнороден екип.

Управителният орган е функционална група, в която организациите-участници са съответно представени при вземане на решения. Необходими са връзки със структурата на вземане на решения и пространство за самостоятелно действие.

Пример на мрежа от предложения и услуги за младежи



Една функционираща мрежа от професионалисти и доставчици на услуги, в която противоречията могат да бъдат разгледани и преодоленни, увеличава възможностите за създаване на интегрирани услуги.



[Гросман, Р. (2005)]

5) Процедури за решаване на проблеми

Процесът за решаване на проблеми в екип до известна степен винаги следва една и съща структура:

1) Действителна ситуация

Изясняване на проблемната ситуация (случай, криза, инцидент).

2) Ситуация - цел

Определяне на целите (къде да се отиде, какво да се постигне, какво да се промени, какво да се подобри).

3) Процес на решаване на проблема

Планиране на процеса на решаване на проблема и съгласуване на процедурата (лица-участници, срок, делегиране на отговорности за реализиране, мониторинг и оценка).

4) Възможни решения

Събиране на възможни сценарии и възможности за решаване на проблема (мозъчна атака, открита дискусия, мнения на експерти).

5) Решение

Решаване кой подход за решаване на проблема да се възприеме.

6) Реализиране

Реализиране и изпълнение на взетите решения.

7) Оценка

Междинна оценка, адаптиране на подхода за решаване на проблема, крайна оценка.

Как да вземем идеалното екипно решение?

- Колкото по-ясно се разпознава проблема в предишни видове поведение, ...
- Колкото повече нужди и желания на отделните членове на екипа са взети под внимание, ...
- Колкото по-добре се анализира проблемната ситуация и се определи целта, ...
- Колкото по-ангажирани са участниците с проблема, ...
- Колкото повече възможности за решаване на проблема са предложени и колкото повече възможни мерки са предвидени, ...
- Колкото повече хора са съгласни с решението, ...
- Колкото повече членове на екипа отговарят за част от реализирането, ...
- Колкото по-точно членовете на екипа извършват мониторинг и контролират въздействието на мерките, ...

... толкова по-идеално е екипното решение!

5.1. Решения на базата на консенсус – Консенсусни решения

консенсус

Как един екип може да вземе решения на базата на консенсус, т.е. на колективно съгласувано мнение? Ефективното вземане на решение от екип основано на колективно съгласие е възможно и реалистично, но не е лесно. Съществуват пет основни стъпки, които един екип трябва да следва, за да постигне съгласие, което не само изразява намерението на екипа, но и осигурява някаква гаранция, че реализирането му ще е ефективно.

1) Точната дефиниция на проблемната ситуация

Въвежда се процедура, която подпомага дефинирането на проблемната ситуация, постигане на ясна визия, и осъзнаване на последиците (събеседване, работа в под-групи, обща дискусия).

2) Предложение за различни възможни решения

Процедура за получаване на възможно най-много предложения от всички членове на екипа (мозъчна атака, допълнителна информация, под-групи, свободно изразяване на мнение).

3) Проучване и оценка на предложените решения

Процедура за проучване на различните подходи за решаване като се има предвид цялата налична информация и факти, опит, възможни последици, значението на проблема и нагласата на членовете на екипа (свободно изразяване на мнение и чувства, задаване на въпроси на експерти, заключение и оценка на различните предложения).

4) Определяне на решение

Екипът се ангажира с един от предложените подходи за решаване или комбинация от различни подходи (свободно изразяване на мнение и чувства, водене на протокол, заключение и проверка на съгласието).

5) Планиране и реализиране

Процедура за създаване на подробни планове, с цел реализиране на взетите решения; чрез проучване на последиците и трудностите на направения избор; изпробване на целесъобразността му за постигане на предложените цели; на този етап взетото решение понякога се обмисля и една или друга предхождаща стъпка се повтаря (обратна връзка, доклади на наблюдатели и експерти, преценка, въпроси за оценка, обмисляне на наличната информация, атмосфера на свободно изразяване на мнение).

5.2. Стъпки за анализиране на ситуации и решаване на проблеми във връзка с “особено поведение” на деца и младежи

1) Наблюдение

Наблюдение на проблемната ситуация без оценка и тълкуване:

- “Какво “особено поведение” имаме?”

2) Оценка

Оценяване на проблемната ситуация, опити за обяснение, откриване на функцията и целта на конкретното поведение:

- “Защо имаме ‘особеното поведение’?”
- “Как се е породило?”
- “Каква цел има то?”

3) Цели

Определяне на цели, постигане на съгласие относно целта:

- “Какво искаме?”
- “Всички ли искаме това?”

4) Подход

Събиране на методични подходи:

- “Какви методи има?”
- “Как може да процедираме?”

5) Избор

Избиране на метод:

- “Кой метод ще приложим?”

6) Оценка

Оценяване на въздействието на избрания метод:

- “Довел ли е до резултат?”

“Не действаме, а реагираме!”

[Гертш, Б. (1987)]

6) Заключение

Доброто взаимодействие и екипност между специалистите от системата за подпомагане е от първостепенна важност за осигуряване на по-качествени социални услуги за младежи и деца.

Настоящата глава има за цел да запознае специалистите и представителите на доставчиците на услуги и организации, какви качества са необходими за изграждане на екип, който функционира добре, и по този начин да подобрят процеса на изграждане на екип. Насърчава се сътрудничеството между агенциите и институциите на по-горно ниво. В идеалния случай това сътрудничество води до създаване на мрежа от тези услуги, която има за задача да използва различните ресурси и обединени усилия, за да осигури възможно най-добрите професионални услуги за нуждаещите се.

При създаване на междудисциплинарни екипи и междуинституционално сътрудничество трябва да се съблюдават девет компонента, които са предназначени не само за подобряване на екипността, но и за екипната култура. Освен процеса за изграждане на екип и създаване на мрежа от връзки, е обърнато внимание на ролята на интервизията и супервизията като средство за учене и рефлексия, както и на структурирането на процесите на решаване на проблеми. При употребата на тези средства се надяваме, те да допринесат за удовлетворението на отделните членове на екипа и за по-добри резултати при реализиране на решенията на екипа.

Следващата професионална компетенция, която ще разгледаме, е работа с родители и семейства.

Проверка на наученото

1. Какви са предпоставките за изграждане на функциониращ екип?
2. Какви са характеристиките на “екологичния модел”?
3. Какво е “култура на обратна връзка”?
4. Как един екип може да стане учещо звено?
5. Какви са предимствата на междуинституционалното сътрудничество и създаване на мрежа от връзки?
6. Кои седем стъпки обикновено се следват в процеса на решаване на проблеми?
7. Как един екип взема решения на базата на консенсус?

Библиография:

- Белбин, Р.М. (2005): Ролята на мениджъра в екипа – Москва
- Бронфренбренер в Бъртън, Р.; Обел, Б. (1995): Strategic Organizational Diagnosis and Design – Бостън
- Вълчев, Р. (1995): Как да решаваме успешно конфликти – София
- Гертш, Б. (1987): Auffälliges Verhalten verstehen und damit umgehen – OHR Rorschach
- Гросман, Р. (2005): Discourse “Case Management” In: 3rd Seminar of Case Management, Küssnacht 14th September 2005
- Митева, П. (2000): Очи в очи – Бургас
- Окли, Х. (1993): Принципи на публич рилейшънс – Бургас
- Полън, У. (2001): Промяната - стилът на XXI век – София
- Стаматов, Р. (2001): Емпатията – Пловдив

Следните упражнения за изграждане на екип, могат да се видят:

- www.shurdington.org/Downloads/NASA%20Exercise.pdf

Приложение 1 Оценка на работата в екип

Въпросниците се попълват самостоятелно и след това се сравняват с останалите от екипа.

А) Атмосфера на работа в екипа

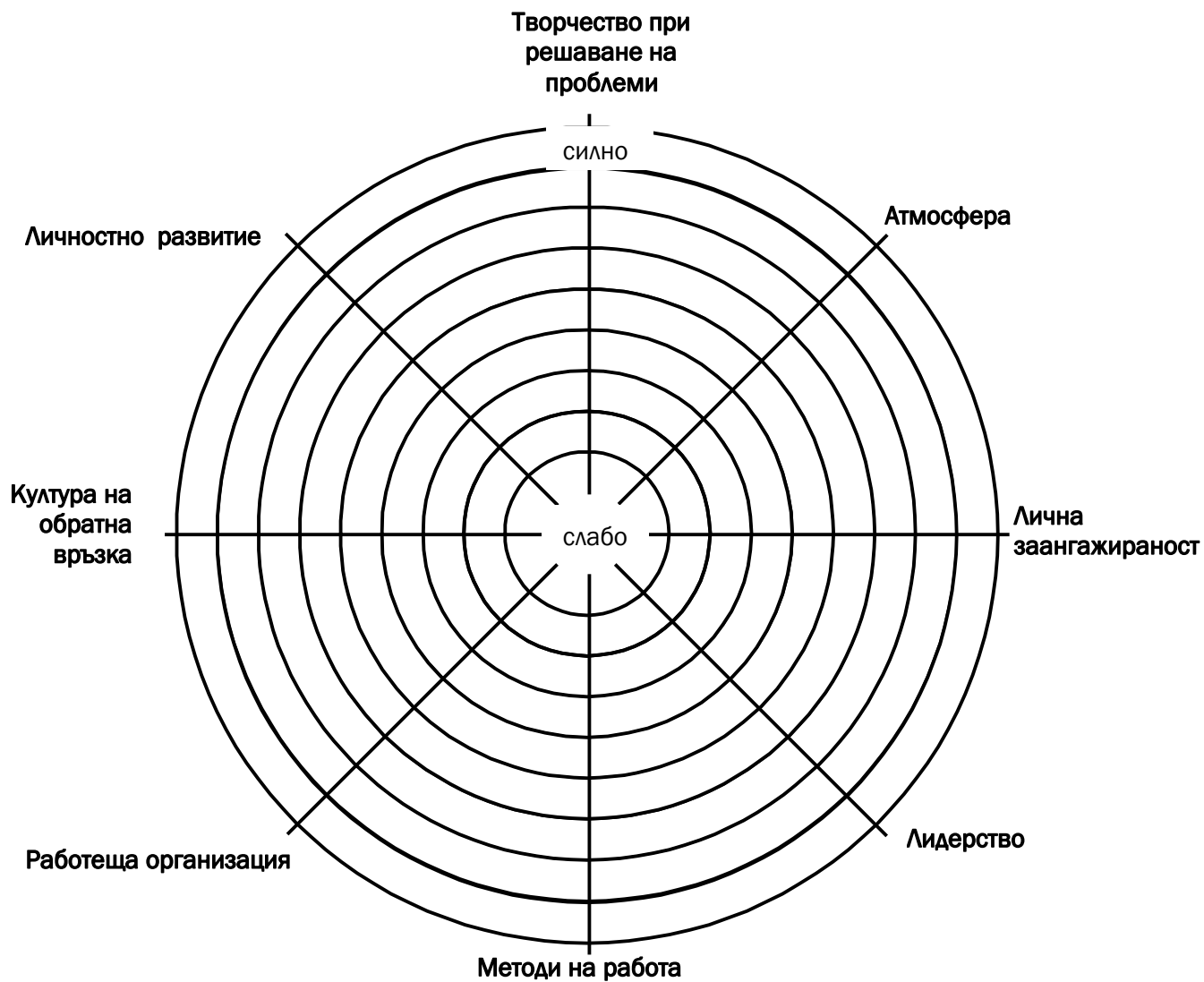
	вярно	от части	грешно
Атмосферата е небюрокраична, уютна и спокойна.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ролите, отговорностите и правомощията са изяснени.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Отделяме време за обмяна на идеи относно целите и очакванията.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Приемат се ясни споразумения.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Членовете на екипа са готови да дадат своя принос за реализиране целите на проекта.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Придържаме се към взетите решения и ги осъществяваме.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Можем открито да говорим за несигурност и страхове.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Различията в мненията се изясняват напълно и отделните гледни точки се вземат под внимание.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Отделяме време за проверка на стратегиите ни за решаване на проблеми.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Решенията се вземат на базата на съгласие.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Говорим за качеството на нашето сътрудничество.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Б) Отношения на сътрудничество

	вярно	от части	грешно
Цели – Определяме целите си периодично и заедно.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Договор – Постигаме еднозначни и ясни споразумения относно права и задължения.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Лоялност към договора – Спазваме сключените споразумения.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Предимство – Сътрудничеството е наше предимство.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Доверие – Активно информираме за нашите намерения.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Комуникация – Предлагаме контакти и разполагаме с подходящи средства за комуникация.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Конфликти – Веднага забелязваме конфликтите и правим предложения за тяхното решаване.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Приложение 2 Спектър от теми относно сътрудничеството в екипа

Попълва се самостоятелно и след това се сравнява с останалите от екипа.



Приложение 3 Указания за провеждане на среща за интервизия

Среща за интервизия относно проучване на случай

1-ви етап 15 минути	Подбор на случай или проблемна ситуация Всеки участник представя накратко и в обобщен вид един реален професионален инцидент без тълкуване и възможни решения: - Ситуацията трябва да бъде представена само до критичния момент - Не трябва да се споменават собственото поведение и реакции или как е продължила историята - Гарантирана е анонимността на въпросното лице Групата решава върху кой случай да работи
2-ри етап 5 минути	Избиране на водещ (участниците избират водещ за тази среща)
3-ти етап 10 минути	Проблемната ситуация се представя още веднъж с повече подробности да критичния момент (без тълкуване и възможно решение) Лицето, което представя случая описва също своите чувства в ситуацията Останалите участници си водят бележки с възможни въпроси
4-ти етап 20 минути	Участниците задават въпроси за изясняване и разбиране на лицето, което представя случая: - Без въпроси относно лично неговото състояние - Без дискусия на този етап, просто се изслушват отговорите - Без въпроси относно решението на проблема
5-ти етап 15 минути	Анализ на проблемната ситуация Участниците описват и обсъждат своите гледни точки и тълкуване на ситуацията, ролята на засегнатите лица, и възможните причини: - Разрешени са фантазии и предположения - Без възможност за изясняване на въпроси (лицето представящо случая слуша без да говори)
6-ти етап 20 минути	Представяне на алтернативни решения: - Участниците мислят самостоятелно какво биха направили те в тази ситуация и защо - Всеки участник излага своето предложение за решение - Без коментари на предложените решения - Водещият записва предложените решения на флипчарт
7-ми етап 5 минути	Представяне на избраното в действителност решение от лицето, което представя случая - Лицето, което представя случая, разказва как е действало и какво все още възнамерява да направи
8-ми етап 10 минути	Лицето, което представя случая, описва как се чувства в групата и какви преживявания изпитва по време на срещата Водещият провежда оценката относно атмосферата в групата, направените предложения, стил на водене на срещата, и цели.

Приложение 4 Указания за провеждане на среща за супервизия

Среща за супервизия относно проучване на случай

1-ви етап 15 минути	Представяне на случая: - Възраст, пол на клиента - Рамка на условията - Продължителност и вид взаимоотношение - Проблеми на взаимодействието Формулиране на очаквания от срещата за супервизия (от лицето представящо случая): - Въпроси за изясняване - Чувства и желания
2-ри етап 5 минути	Въпроси за изясняване от останалите участници
3-ти етап 10 минути	Анализ на ситуацията и излагане на хипотези (мозъчна атака)
4-ти етап 10 минути	Супервайзорът излага своето мнение относно хипотезите Описание и причини за вече осъществени или планирани действия, включително последици (от лицето, което представя случая)
5-ти етап 15 минути	Обмяна на опит между участниците Формулиране на алтернативни действия (могат да бъдат изпробвани с ролеви игри)
6-ти етап 5 минути	Обратна връзка от участниците относно проучване на случая: - чувства - мисли - идеи - оценка

[Ротеринг-Стейнбърг]

Приложение 5 Въпроси за оценка на срещите за супервизия/интервизия

- 1) Как се чувствах в хода на срещата по отношение на ...
 - ... съдържанието ѝ?
 - ... процедурата ѝ?
 - ... атмосферата ѝ?

- 2) Какви се чувствам по отношение на моя принос към срещата?
Какво ми е попречило?
Какво ми е помогнало?

- 3) Какво се е променило от моя гледна точка по отношение на ...
 - ... моето само-познание?
 - ... моята роля в екипа?
 - ... моето поведение при общуване и взаимодействие?
 - ... моите професионални действия?
 - ... моето вникване в институционалните и социални контексти?

- 4) Какво съм забелязал/а относно ...
 - ... ситуацията в нашия екип?
 - ... участието на отделните членове на екипа?
 - ... способността за сътрудничество и атмосферата в екипа?

- 5) Какво ми е липсвало?

- 6) Върху какво ще се фокусирам повече в бъдеще?

- 7) Какви са моите очаквания за супервизията/интервизията? Върху какво трябва да се фокусираме повече в бъдеще?

[Джон/Фалнър – Akademie Munster]

Глава 12

Работа с родители и семейства

Със семинарни занятия

Валентина Христова

Съдържание

1) Въведение	235
2) Семейни ситуации	235
3) Функционалната или здравна семейна среда	238
4) Дисфункционалната, или неблагоприятната семейна среда	239
5) Работа със семействата	244
6) Заключение	249
Проверка на наученото	250
Библиография	250

“Ако искаш да сложиш в ред държавата, първо сложи в ред провинциите си, ако искаш да сложиш в ред провинциите, първо сложи ред в градовете си, ако искаш да сложиш в ред градовете си, първо сложи в ред семействата...”

(Персийска мъдрост)

1) Въведение

След като в предишната глава разгледахме професионалните компетенции на мултидисциплинарното и мултиинституционално сътрудничество, в тази глава ще разгледаме „работата с родителите и семействата“. Положението на много български семейства днес е далеч от семейното благополучие. Нарастващите неблагоприятни тенденции в основната клетка на обществото са свързани с увеличаване на нежеланите социални последици, които все по-често придобиват застрашителен характер. Нарастването на психоемоционалното натоварване на възрастните членове на семейството, свързано с различни проблеми като трудности при адаптацията към новите условия на живот и работа, търсене на изход от кризисната ситуация, промяна в социалния и професионалния статус, допълнителна заетост, безработица, оказва своето негативно влияние върху семейното благополучие.

Опитът, придобит от проект CLIP, ни показва, че работата с родителите и семейството често е подценявана, пренебрегвана и даже отбягвана. Трудното положение, в което се намират много от семействата, е предизвикателство за професионалистите, работещи в системата за подпомагане. Много деца и младежи, израснали в собственото си семейство или в институции, имат нужда от специална подкрепа. Ето защо, родителите и семействата на тези млади хора трябва да се включват, когато е възможно, в този съпътстващ развитието им процес, нещо, което се опитваме да насърчим в настоящата глава. В работата си със семействата, професионалистите трябва да отчитат връзката на детето и семейството му, както и важноста на преживяната обич в семейството. Професионалистите винаги трябва да се питат какво е нужно на детето, за да може да живее със семейството си.

В тази глава се разглеждат подробно различните характеристики на функционалната и нефункционалната семейна система. Отделя се специално внимание на възпитанието на децата и на тяхната роля в семейството. Освен това тук се дискутират и някои принципи, свързани с планирането и провеждането на работа с родители и семейства, както и процесът на консултирането.

2) Семейни ситуации

2.1. Различните семейни култури

Състоянието на българското семейство се определя от редица фактори, основните от които са:

- Общите цивилизационни тенденции и процеси, присъщи на съвременните семейно-брачни отношения и свързания с тях преход от традиционното разширено семейство към нуклеарно семейство (семейство, което се състои само от майка, баща и деца) или към непълно семейство (с един родител);
- Спецификата на националната ни култура;
- Регионалните, етническите и религиозните отношения;
- Политическото и икономическото развитие.

нуклеарно семейство

етнически малцинства

→ Глава 13



Културата на всяка семейна система, особено тази на малцинствата, трябва да бъде зачитана и да ѝ се отдава нужното внимание.

Ниската култура на междуличностно общуване в семейството води до фрустрация на основни потребности на личността, като признанието, емоционалния контакт, вниманието, съпреживяването и разбирането, както и оценката и самооценката. Това предизвиква конфликти в семейството, снижава удовлетвореността от семейните взаимоотношения и води до дестабилизация на брака, както и на семейството.

традиционното или разширено семейство

Традиционното, или разширено семейство, се състои от три, понякога четири поколения, които живеят заедно, тясно свързани са помежду си и си оказват силно въздействие един на друг. Отношенията между родствениците са изградени доста сложно. Понякога те съжителстват в хармония, друг път явно воюват помежду си или просто се отбягват. Вгълбяват се в собствената си работа или в занимания извън дома и все по-малко общуват помежду си.

В особено трудно положение се оказват непълните, младите и многодетните семейства. Нивото на социално неблагополучие в тези семейства е обусловено от фактори, имащи макросоциален характер, и е значително по-високо, отколкото, да речем, в традиционните семейства.



Социално-икономическата криза влияе върху емоционално-психологическия и социалния климат в семейството. Тя разклаща семейните устои, отслабва семейните връзки и се отразява негативно на отношението към децата в семейството.

2.2. Изоставените деца

изоставяне

Много от децата, израснали в институции, са имали незначителен контакт или въобще не са имали контакт със своето биологично семейство. Някои от тях дори не познават биологичните си родители. Често им липсват умения за справяне с живота, родителски модели на поведение и отношение, чувстват се като “дърво без корен”. Много от тях или не се адаптират към социалната среда, или се сливат с нея. Най-страшното нещо за тях е изоставянето, въпреки че са го преживели най-малко веднъж в живота си. След като вече са пораснали и са напуснали институцията и след като са се заричали да не оставят децата си в дом, понякога правят точно това.

За да предотвратим изоставянето на децата в бъдеще, трябва да работим усилено с децата и младежите, които са на прага на живота, не само като ги ориентираме в социалната среда, но и като разработим психологически програми за тяхното обучение в пълноценно родителство. Изоставените деца никога не са били деца на родителите си, а им предстои да бъдат родители, роля, която не им е позната и която са наблюдавали само отстрани.

Задача на специалистите е да помогнат на младите хора, отгледани в институции, да преоткрият чувствата си, ролята и ресурсите си във връзка с техния произход, родители и семейство, както и с ролята им на бъдещи родители в собственото им семейство.

2.3. Родителите на изоставени деца и на деца “в риск”

Кои са тези родители, които изоставят децата си? Какво ги е накарало да постъпят така? Можем ли просто така да им сложим етикет на нехайни,

безотговорни, дори “болни”, агресивни родители, на насилници, наркомани и алкохолици? Или трябва да изпитваме съжаление към тях, като се има предвид трудното положение, в което се намират всички родители вследствие на безработицата, смяната на ролята на половете и техния статут в семейството и непрекъснато нарастващите нужди при отглеждането на децата?

Истината е някъде по средата, като ситуацията е различна при всеки отделен случай. Все пак можем да посочим няколко причини, даващи ясна представа за положението на родителите, които пренебрегват или в най-лошия случай изоставят децата си:

- Те може да са притиснати от тежкото икономическо положение (например безработица, лоши жилищни условия, липса на средства за образование на децата);
- Самата ситуация може да изисква твърде много от тях (например възпитание на децата, конфликт с партньора, искове за плащания);
- Може да се чувстват изоставени (например ако се е разпаднал кръгът им от познати или ако системата за социално подпомагане не функционира);
- Може да ги е обзело чувство на самосъжаление, несигурност и съмнение (“ние сме лоши родители”, “винаги объркваме нещата”);
- Може да смятат, че се намират в отчаяно или безнадеждно положение.

Всеки родител е преживял и хубави, и тежки моменти със своите деца.



Много често тези родители искат да променят положението си към по-добро, да се “поправят”, да видят живота по нов начин, но нещо все им пречи, нещо по-силно от тяхната воля, което променя чувствата и представите им и ги тласка все по-надолу. За преодоляване, изява и осмисляне на тези чувства е необходима задълбочена, целенасочена работа, защото за да променим образа на “лошия родител”, ние трябва първо “да го извадим на светло”, семейството да го възприеме по различен начин, да му се даде възможност да промени ситуацията.

Професионалистите от службите за закрила на детето и за социално подпомагане работят не само с деца и младежи, а и с техните родители и семейства. Това изисква проява на голяма доза толерантност, разбиране и търпение от страна на професионалиста.

3) Функционалната или здрава семейна система

Една здрава, добре функционираща семейна система притежава според Джон Брадшоу следните десет характеристики:

1) Членовете на семейството притежават петте основни черти на личната свобода и човешката сила:

- Да възприемаме;
- Да мислим и интерпретираме;
- Да преживяваме емоционално;
- Да избираме, искаме и желаем;
- Да бъдем съзидателни чрез въображението си.

2) Процес на сближаване и постигане на единство – бракът или партньорското съжителство като основа на нуклеарното семейство да бъде процес на сближаване, който минава през следните етапи: влюбване, изглаждане на различията, компромиси, запазване на индивидуалността.

3) Обсъждане на различията – това е от ключово значение за една връзка. Да обсъдим различията значи да се стремим към взаимност. Този стремеж буди желание за честен и открит спор.

4) Открито и последователно общуване – това е ключът към установяване на интимност и отстояване на собствената индивидуалност. Откритото общуване изисква съзнание и уважение на себе си и другите, както и взаимно уважение.

5) Доверие – доверието е плод на честността. Уникалността, точното и открито изразяване на емоции и желания е по-важно от съгласието. Където отношенията са честни, място за срам няма!

6) Индивидуалност – при здравето семейство различията се поощряват. Уникалността на всеки от семейството е най-важният приоритет в семейството.

7) Откритост и гъвкавост – ролите в едно функционално семейство са открити и гъвкави. Човек може да реагира спонтанно, без да се страхува, че ще бъде критикуван.

8) Удовлетворяване на потребностите – щастливи са хората, когато потребностите им са удовлетворени. Всеки от членовете на функционалното семейство има възможност да го постигне.

9) Поемане на отговорност – членовете на функционалното семейство са отговорни. Те с желание споделят личните и семейните проблеми и се стремят да ги решават.

10) Законите са открити и гъвкави – законите в едно функционално семейство позволяват допускането на грешки – всичко подлежи на обсъждане.

Английската думата “Functional” (“функционален”) се използва като мнемотехнически способ, улесняващ запомнянето на десетте важни пункта: с “F” е означена “Свободата” (“Freedom”), с “U” - “Сближаването” (“Unity”), с “N” - “Обсъждането на различията” (“Negotiating differences”), с “C” - “Общуването” (“Communication”), с “T” - “Доверието” (“Trust”), с “I” - „Индивидуалността” (“Individuality”), с “O” - “Откритостта” (“Openness”), с “N” - “Потребностите” (“Needs”), с “A” - “Отговорността” (“Assuming responsibility”) и с “L” - “Законите” (“Laws”). Така в крайна сметка получаваме “FUNCTIONAL”.

[Брадшоу, Дж. (2002)]

4) Дисфункционалната, или неблагоприятна семейна система

4.1. Пример за неблагоприятно семейство

Следният пример ни показва в опростен вариант какво представлява дисфункционалното семейство:

**дисфункционално
семейство**

Бащата е алкохолик. Ключовата му фраза е: “Искам още да пийна. Само още малко!”

Майката обикновено се прави, че не забелязва алкохолизма на своя съпруг. Тя сякаш не иска да осъзнае сериозността на този проблем. Ако проумее цялата истина, животът ѝ ще се окаже под заплахата, която ще надвисне над цялото семейство, над нейната финансова и емоционална сигурност, над нейния статус в обществото. Типичната реакция на майката е да се държи така, сякаш този ужасен проблем не съществува. Нейната ключова фраза е: “Всичко е добре. Няма никакъв проблем!”

Най-големият син смята, че ако е достатъчно добър, всичко ще е наред. Това дете се нарича „героят на семейството” и той се бори за свръхпостижения във всичко. Той е отличник и прекрасен спортист. Ключовата му фраза е: „Всичко е наред. Остави го в моите ръце!”

Когато се появи на бял свят второто дете, също момче, пространството вече е заето от „героя на семейството”. Тъй като второто дете смята, че не може да бъде толкова добро, колкото е първото, то търси излязката си в отрицанието. Работата на бунтовника е да върви срещу семейните ценности. Той не се учи добре в училище, има лоши приятели, злоупотребява с алкохол и цигари, обикновено където и да се появи, възниква проблем. Рано или късно всичко лошо, случващо се в семейството, се приписва на бунтовника. Той се превръща в “изкупителна жертва”. Най-вероятно той ще започне да изпитва зависимост от алкохол или наркотици или ще попадне в програма за лечение на девиантно поведение. Неговата фраза е: “Ненавиждам те, татко, върви по дяволите!”

Третото дете, момиче, е “изгубеното дете”. То се намира в напълно хаотична ситуация. Бащата или не се прибира, или е пиян или креци, а майката се прави, че нищо не се случва. “Героят на семейството” е зает със своето съвършенство, а бунтовникът не може да излезе от проблемите, в които се е забъркал. Начинът или стратегията за оцеляване на третото дете се състои в това да стане “невидимо”. В училище седи на задния чин и не вдига ръка, самотник е в компанията на връстници. Това момиче вероятно ще страда от депресия и в определен момент може да посегне на живота си.

В семейството има още едно дете, което се нарича “талисманът”. То пълзи, дърпа всички за дрехите и умолява: “Моля ви, поиграйте си с мен!”

Последният човек в това семейство е свекървата. Тя крещи на майката: “Ти си виновна!”



Членовете на това семейство смятат, че за да оцелеят в него, трябва да мислят, чувстват и да се държат по определен начин.

По-долу ще направим анализ на следното:

- а) отношенията в семейството;
- б) ролите на децата в семейството;
- в) оказване на помощ и възможни педагогически интервенции;
- г) възпитанието на децата.

(Направеният анализ се основава отчасти на описания по-горе пример за дисфункционално семейство.)

4.2. Отношенията в семейството

Отношенията в семейството са тясно свързани с ролите. Семейните отношения имат множество аспекти: близост и дистанция, власт и контрол, подчиненост и безсилие, студенина и топлина, напрежение и спокойствие. Половата принадлежност също влияе върху отношенията и ролевото поведение.

типове семейства

Разграничаваме следните типове семейства и характерните за тях отношения:

- Деструктивно семейство – отличава се с отчужденост, атмосфера на емоционално напрежение и конфликтност, както и отсъствие на духовна близост;
- Разпадащото се семейство – характеризира се с остър конфликт между родителите, в който са въввлечени и децата. Назрява разпад на семейството;
- Разпаднало се семейство – семейство, в което един от родителите си е отишъл;
- Непълно семейство – отсъствие на един родител;
- Ригидно и псевдосолидарно семейство – отличава се с наличието на доминиращ лидер, на когото всички безпрекословно се подчиняват. В такива семейства липсва емоционална топлина и цари деспотизмът.



Неблагополучните семейства в повечето случаи не могат да решат сами възникналите проблеми в отношенията си. Затова им е необходима квалифицирана, систематична и целенасочена помощ.

4.3. Семейните роли

Всеки член на семейството изпълнява своя характерна роля в това семейство. Ролите може да имат повече положителни или повече отрицателни характеристики. Семейните роли са резултат от взаимодействието между индивидуалното и семейното поведение. Често те са положителен или отрицателен резултат от желаното, ала неискрено поведение на другите от семейството. Отделните семейни роли определят семейната структура.

Семейни роли (примери)	Характеристики
“Героят на семейството”	<ul style="list-style-type: none"> · Свръхотговорност · Контрол над ситуацията в семейството · Понижена самооценка, чувство за самота
“Изкупителната жертва” (смутител на спокойствието)	<ul style="list-style-type: none"> · Свръхактивен · Неосъзнато дава изява на всички нещастия на семейството и ги хвърля в очите на света · В психологическия му портрет властва чувството на отхвърленост
“Изгубеното дете” (истински ангел)	<ul style="list-style-type: none"> · Обича да помага на оказалите се в беда · Самостоятелност · Не се оплаква и не разказва за проблемите си · Твърде тихо и положително · Когато ситуацията в къщи се промени, детето се преобразява, проявява ярост · Изпитва силна потребност от родителска любов
“Талисманът”	<ul style="list-style-type: none"> · Хуморист, вживял се в ролята на шута · Раздвоен психопатичен портрет (клоун и страх, гняв, срам) · Неувереност в себе си

4.4. Оказване на помощ и педагогическо въздействие

С помощта на определено педагогическо въздействие поведенческите прояви, характерни за всяка роля, може да се подсилат и насърчат или да намалееят до пълно изчезване. Чрез бездействие също може да се окаже педагогическо въздействие. Разбира се, педагогическите въздействия трябва да се осъществяват в контекста на семейната система, като се имат предвид възможните странични ефекти върху останалите членове от семейството.

ролево поведение

Семейни роли (примери)	Оказване на помощ и възможна педагогическа интервенция
“Героят на семейството”	<ul style="list-style-type: none"> · Да се опитаме да го убедим, че не си струва да принася в жертва на семейството своите знания и умения · Да го учим да се радва и изразява радостта си · Да развива психичната си устойчивост · Да разпознава добрите и гравивните чувства · Да го поощряваме за неговите успехи · Да го подкрепяме след претърпяна загуба · Да бъдем до него след поредица несполуки
“Изкупителната жертва” (смутител на спокойствието)	<ul style="list-style-type: none"> · Да му напомняме, че сме недоволни от определени черти в неговото поведение, а не от него като личност · Ясно да назоваваме правилата и границите · Да му обясняваме защо трябва да избере дадено поведение · Да го хвалим за всяка добра постъпка · Да го поставим в позицията на лидер · Да му помагаме да изразява истинските си чувства
“Изгубеното дете” (истински ангел)	<ul style="list-style-type: none"> · Необходимо е да го накараме да почувства, че принадлежи към групата или класа · Да го накараме да почувства, че заема важно място в колектива · Да го поощряваме · Да се опитаме да му осигурим занятия по душа · Да показваме картините и рисунките му · Да говорим за неговите успехи и тези на групата, към която принадлежи
“Талисманът”	<ul style="list-style-type: none"> · Да се учи открито да изразява своите чувства · Да му помогнем да си намери приятел · Да му оказваме индивидуално внимание и доверие · Да му обясним, че е нормално да изпитва чувства като гняв, печал, негодувание

При всяка педагогическа интервенция, трябва да се задава следният въпрос: „Какво е нужно, за да може детето да живее(остане) при родителите си?“

4.5. Възпитание на децата

В следващата таблица е показано въздействието на определени типове възпитание върху характера и поведението на детето:

Тип възпитание	Описание	Словесна характеристика	Начин на отношение към децата	Възможни последствия
Свръхпротекция	Изразява се в дребнава опека, твърд контрол над поведението, прекалено натрапване на волята на родителите	“Всичко правя заради детето, изцяло съм му се посветил!”	Ограничена е самостоятелността на детето	Забавена социализация, неспособност за проявяване на самостоятелност, инфантилност
Повишена морална отговорност, свръхвисоки изисквания към детето, претоварване	Родителите очакват и изискват от детето по-високи резултати от тези, които може да постигне	“Не искам такова дете!”	Никога не го хвалят, отсъства система за поощряване, често го ругаят	Потискане на желанията, неувереност в себе си, страх
Емоционално отхвърляне, лишаване от любов и привързаност	Подчертано лошо отношение към подрастващия, скрито равнодушие	“Ненавиждам детето си!” – “Няма да седна да се разстройвам заради него!”	Отчуждение, избягване на контактите, хладина	Агресивност, затвореност, забавено емоционално развитие
Хипопротекция	Отсъствие на внимание от страна на родителите към увлеченията и преживяванията на детето	“Прави, каквото искаш, само ме остави на мира!”	Липса на внимание и интерес към преживяванията и увлеченията на детето	Агресия, асоциално поведение
Лоши взаимоотношения, физически наказания, физическо насилие	Чести наказания и побои, физически и морални изтезания за най-малките провинения и непослушание	“Омръзна ми от теб, ти си причина за всичките ми нещастия!”	Чести наказания и побои	Високо ниво на агресивност, сериозни нарушения в междуличностните взаимоотношения

Причините за неефективно общуване с децата могат да бъдат следните:

- Педагогическа и психологическа неграмотност на родителите;
- Ригидни стереотипи във възпитанието;
- Личните проблеми на родителя или проблеми в отношенията между родителите, пренесени върху общуването с детето;
- Влияние на особеностите на общуването в семейството върху взаимоотношенията родител-дете;
- Родителят е завладян от чувството, че е “неспособен” или “лош” родител.

За решаване на проблемите, свързани с възпитанието на децата, е необходима квалифицирана, системна и целенасочена помощ. Когато случаят е по-сериозен, се налага намесата на отдела за закрила на детето. Във всеки случай, специалистите са длъжни да защитават правата на детето.

4.6. Резултати от работата със семейства

Различните аспекти на семейната система, с които ви запознахме, водят до следните резултати при работата със семейства:

- Резултати, свързани със семейните взаимоотношения:
 - да се добие представа за динамиката на отношенията;
 - да се получи представа за дисфункцията в собственото семейство.

Важни са връзката на детето и семейството му и преживяната обич в (биологичното) семейство.

- Резултати, свързани със семейните роли:
 - да се определят ролите на отделните членове в него;
 - да се осъзнаят различните роли, изпълнявани в семейството;
 - да се осъзнае структурата на семейството.
- Резултати, имащи отражение върху семейната история:
 - да изразява позитивните и негативните семейни спомени;
 - да споделят и обсъждат своите спомени с други семейства;
 - да се изтласкат болезнените спомени на съзнателно ниво и те да станат тема на обсъждане;
 - да си припомни изживян приятен момент, свързан със семейството;
 - да може да преодолява загубите, като замества изгубените свои близки вследствие на смърт, развод, преместване, психологическо и емоционално отхвърляне;
 - да допринася за сплотеността на групата.

семейната история

биографична работа
→ Глава 3, част 4

Много важен фактор при работата със семейства е повишаване на самосъзнанието във връзка с ролите, отношенията и семейната история.

- В резултат на това: Семейството започва ...
 - ...да осъзнава своето действително положение, което преди това не е могло да проследи съзнателно;
 - ...да търси възможности за промяна, като размества членовете в такова положение, каквото би му се искало;
 - ...да подобрява навиците за самонаблюдение;
 - ...да определя позицията на всеки в него.

5) Работа със семейства

Проявата на тактичност, доброжелателност и гравивно отношение е от съществено значение при взаимодействието с родителите. Във всеки случай, родителите трябва да се приемат сериозно.

5.1. Системен подход

Често при работа със семейства се сблъскваш с ледена стена, чудиш се как е възможно да им се случат толкова различни травмиращи събития, двоумиш се с кого от семейството да работиш. Прилагаш различни методи, а успехът е незначителен. Случва се професионалисти от няколко организации или служби да работят с едно семейство и всички, както можете да си представите, са добри специалисти. Всеки от тях мисли, че прави най-доброто за семейството, но често попада в капана, заложен от него. Появата на много противоречия е неизбежна без прилагането на т. нар. системен подход по отношение на семейството.

Системният подход разглежда семейството и семейната среда като цяло, като една система. Той дава възможност да се диагностицира семейната система и да се открие кой елемент в семейството или извън него “не функционира добре”. Той дава възможност да се открие кое е здравото звено и кое дестабилизира системата “семейство”. Понякога промяната на един елемент в системата я променя като цяло, защото всеки симптом, болест, нарушение се поражда в някакво взаимодействие и има някаква функция, която цели да запази статуквото. Освен това системният подход помага да се открият ресурсите и позитивният минал опит за справяне с проблемни ситуации.

**системен подход
семейна система
→ Глава 11, част
3.1**

5.2. Планиране на работата със семейства

На родителите трябва да им се “разясни” в какво положение се намират.

При работа със семейства трябва да се спазва следната последователност на взаимодействие:

- 1) Първична оценка – получаване на първична информация за семейството и неговото отношение към възпитанието на децата (наблюдение, анкетиране, тест, беседа).
- 2) Откриване на ресурсите – Какво прави семейството тъжно и какво го прави щастливо? Осъзнаване на ресурсите и откриване на реалните възможности за подобряване на обстановката в семейството (анкетиране, беседа).
- 3) Изграждане на доверие – установяване на контакт с родителите и другите членове на семейството, които могат да повлияят на обстановката в него (консултации, тренинг).
- 4) Общо планиране – разработка на конкретен поетапен план и съвместни действия за преодоляване на недостатъците в семейното възпитание (консултации, съвместно изготвяне на планове, беседи, дневници).
- 5) Мотивация и насърчаване – прогнозиране на позитивните резултати върху вътрешната култура на общуване в семейството на базата на наличните ресурси (беседи, обсъждания).
- 6) Педагогическо въздействие – съгласуване на дейностите, свързани с възпитанието на децата: периодична проверка, анализ, корекция и контрол (консилиум, наблюдение, беседи, анкетиране).
- 7) Междинна оценка – демонстрация на напредъка и положителните промени, дори тези, които са малки и не изглеждат съществени (беседа, тест).
- 8) Интердисциплинарна работа – съгласуване на дейностите на училището, център, дома, административните органи, при необходимост и социалните служби (писма, застъпничество).

**интердисциплинарна
работа
→ Глава 11, част 3**

При всички тези стъпки трябва да се гради доверие между консултанта и родителите. Родителите трябва да бъдат подкрепяни, а не укорявани.

Ако основните отношения в семейството, както и тези между родителите/семейството и консултанта, са каквито трябва, проблемите могат да бъдат превъзможнати.



5.3. Процесът на консултиране

семеино
консултиране
→ Семинарно
занятие 12.1
→ Семинарно
занятие 12.2
→ Семинарно
занятие 12.3

Процесът на семейно консултиране има когнитивен и емоционален аспект. В хода на работата не само се изясняват проблемите на семейството като цяло и се намират пътища за тяхното решаване на рационално ниво, но в същото време консултационната е преди всичко общуване, установяване на емоционален контакт със семейството. Динамиката на този контакт създава условия за саморазкриване и откриване на заложените в личността и семейството ресурси.

Процесът на консултиране можем да разделим условно на пет фази:

Първа фаза

Установяване на контакт със семейството – наблюдение (съобразяване с допустимата близост и дистанция в отношенията), определяне на границите на взаимодействие със семейството.

Методика: Анкета “Какво е моето дете”

Втора фаза

Определяне на проблема (болестта), както и ресурсите на семейството – инвентаризация, договаряне за единно разбиране на проблема и неговата формулировка.

Методика: “Типово семейно състояние”.

Трета фаза

Работна – ситуативно окуражаване, семейството добива нова представа и разбиране за проблема.

Методика: “Кинетична рисунка на семейството”/“Родителско съчинение”

[Пари-Шефер/Бел]

Четвърта фаза

Вземане на решения и предприемане на действия – семейството прилага ефективно поведение в своята естествена семейна среда.

Пета фаза

Обратна връзка и разширяване на целите – проверка и оценка на удовлетвореността на семейството от процеса на консултиране и неговите резултати.

Съдържанието на психологическото консултиране е обусловено от неговия вид, ориентиран към особеностите на семейството, неговите конкретни подсистемни отношения, към ресурсите, проблемите и потребностите на семейството или родителите.

Психологическото консултиране на семейства се опира на различни теоретични подходи, което обуславя разнообразието на техниките и методите на психологическа работа. За разбиране на сложните семейни проблеми и преодоляване на трудности в общуването би било добре със семейството да работят двама професионалисти, в най-добрия случай мъж и жена.

5.4. Консултиране на родителски групи

Всеки родител независимо от семейната система и възрастта на детето си се нуждае от подкрепа и я търси сред родители, близки, приятели и съседни. Чрез дистанциране и споделяне с другите хората възвръщат чувството си за хумор и добиват нов поглед върху живота. Срамът и страхът, който изпитват родителите, могат да бъдат преодолявани, ако се “изнесат навън”, ако се изговорят. В самота не е възможно да се избавиш от напрежението, безизходността, гнева. Необходим е някой, с когото да споделиш, без да те осъди, който да те подкрепи, даже не с думи и действия, а само с леко кимване и разбиращ поглед.

Участието в групи за подкрепа на родители помага да се снижи общото ниво на невротизираност. В атмосфера на доверие, при обсъждане на емоционално значими проблеми в групата се стига до емоционално отреагиране и разбиране в сходни ситуации, появява се решимост и надежда за изменение на ситуацията в семейството и в общуването с детето. Взаимната поддръжка и съпреживяването снижават афективната напрегнатост.

При консултирането на родителски групи е препоръчително да познаваме и да се придържаме към следните принципи:

- Мотивацията е много по-висока при тези родители, които доброволно са потърсили професионална помощ или са изявили желание за включване в корекционна родителска група, отколкото при тези, които са били насочени от някой друг да потърсят професионална консултантска помощ.
- Родителската група се състои от 10-15 участници (семейни двойки или самотни родители), се провеждат от 6 до 10 занятия веднъж на две седмици в продължение на четири часа. Паралелно с това може да работи детска група, включваща от 10 до 15 деца.
- Работата в групите е по-ефективна, когато водещите или обучителите са двама. Вторият водещ може да записва спонтанните реакции, жестовете, изражението и коментарите на членовете на групата.
- Корекционните родителски групи трябва да са структурирани. Темите за обсъждане, стилът на провеждане, игрите и домашните занятия се определят от водещия. По този начин той заема в групата по-авторитарно и лидерско положение, отколкото в свободна група. Обаче пред групата трябва да се обосновават причините за използването на даден метод или провеждането на определена дейност.
- Целите и формите на групова работа са ограничени от родителската тема. Групата обръща преди всичко внимание на проблемите, свързани с възпитанието на детето и общуването с него. Личностни проблеми на участниците се обсъждат само ако това е необходимо за решаването на родителски проблем.
- Проблемите на диадата “родител-дете” не могат да бъдат решени чрез «психокорекция» само на родителя или само на детето. Ето защо повишаването на сензитивността към потребностите и способностите на детето е специфичен момент в работата на родителската група. Този процес води до повишаване на педагогическата и психологическата грамотност на родителите и до продуктивна реорганизация на средствата за общуване с детето.

- Когнитивно-поведенческият тренинг е основен метод в груповата корекция на родителските отношения. Той включва ролеви игри и видеотренинг (филми и материали). Други използвани методи са: дискусия, психодрама, анализ на семейни ситуации, действия на децата и родителите и тяхната комуникация за решаване на определен проблем, апробиране на съвместна дейност, упражнения за развиване на навиците за общуване (метод на груповата дискусия, метод на играта, метод на конструктивния спор).

Корекционните занятия с родителски групи обикновено протичат в следната последователност:

Занятие 1: Представяне

Представяне на всеки родител (с неговите трудности, проблеми, въпроси, цели и очаквания за работата в групата), разясняване на задачите на родителската група за първите три занятия.

Занятия 2 - 3: Обсъждане на темите

- Ние и нашите родители - семейни линии - възпроизводство на отношенията и конфликтите.
- Ролята на родителските очаквания - Какво могат да проектират и провокират родителите у децата си?
- Какво са длъжни да дадат родителите на своите деца и какво децата са длъжни да дадат на родителите?
- Как би протекъл вашият живот, ако няхахте деца? Детето пречи ли на живота ви? Противоречивостта на нашите чувства в общуването с децата. Оптималната близост и дистанция при общуване с децата.
- Нашите конфликти с децата (това включва елемент на проиграване на роли).

Занятия 4 - 5: Допълнителни теми, повдигнати по време на първите занятия

- Стереотипни взаимодействия с децата и тяхната изява;
- Какъв допълнителен неадекватен ефект внасяме при общуването с детето? Емоционалният баланс на детето.
- Как наказваме децата? Как да наказваме децата? Ролята на знаците.

Занятия 6 - 7: Обсъждане на материали и информация, получени от децата

- На какви стимули и сигнали реагират децата? Вербалното и невербалното общуване с децата. Ролята на телесните докосвания в общуването.
- Как ни виждат нашите деца? Обсъждане на рисунката "Родителите като несъществуващо животно".
- Семейството през погледа на детето. Обсъждане на играта "Семеен портрет".

За някои упражнения с родителски групи е необходима психотерапевтична подготовка или познаване на психодраматичното действие.

5.5. Решаване на конфликти между родители и деца

Неразбиране, недоразбиране и несъгласие възникват както във функционалното, така и в нефункционалното семейство, и това неизбежно води до конфликт. Невъзможно е, а и не е желателно да се избягват конфликтите между родители и деца. Конфликтът трябва да се изрази и да се реши по конструктивен път и винаги съобразно възрастта на детето. При това е много важно да не се наруши общуването между дете и родител. Родителят трябва да избягва критиката и обидните епитети, защото те нарушават самооценката и го отдалечават от детето.

Това, което родителите трябва да научат, за да изградят здрави отношения с децата си, е да бъдат добри слушатели. Те трябва да установяват само такива правила и граници, каквито са договорили взаимно с детето си. Само тогава ще има добър фундамент за създаване на отношения и ще възникне уважение и доверие към родителите. Успехът при възстановяване на доверието у детето ще бъде постигнат само след проявяване на максимум търпение и последователност. Детето има право да бъде „обичано“ без всякакви уговорки, осъждания и неуместни критики.

6) Заключение

Работата със семейства и родители е доста трудоемка, тъй като изисква висока положителна нагласа, проява на тактичност и добронамереност. Освен това необходимо е да се вникне дълбоко в семейната структура и история. Важно е да се разбере семейната ситуация, и то без проява на предразсъдъци; семейството и без това вече е получило доста „укори“ от другите. Това, от което повече има нужда, е членовете му да участват в процеса на консултиране като партньори и да приемат консултанта също като свой партньор.

Доверие у родителите може да изградите чрез повишаване на самосъзнанието и развитие на ресурсите им, както и чрез съвместно планиране с тях на целите на въздействието или консултирането, които ще бъдат оказани. След това може да вникнете в семейната система и структура, като предварително разгледате отношенията в това семейство, семейните роли и история. Трябва да се отдели специално внимание на качеството на отношенията родител-дете, на начина им на общуване и на типа възпитание.

В тази глава се опитахме да представим основната информация, практики и принципи за ефективна работа с родители и семейства. Това обаче са само основни насоки за работа с родители и семейства и много аспекти останаха незасегнати. За да работят наистина добре, консултантите трябва да се запознаят по-задълбочено с тази тема, като най-добрият начин е да практикуват, да участват, ако е възможно, в консултация, водена от опитен професионалист в тази област. Полезна е и също работата по случаи по време на сесии на супервизии.

В следващата глава ще разгледаме социалната дискриминация и работата с малцинствата.

супервизия
→ Глава 11, част
3.5

Проверка на наученото

1. Какви са аспектите на семейната система и техните характерни особености?
2. Как могат да бъдат зачитани и представяни интересите на децата?
5. Как да работим с родители?
4. Как да изградим доверие у родителите?
5. Как да осигурим по-добра подкрепа на родителите, за да изпълнят своята роля?
6. Как се решава конфликт между деца и родители?

Библиография:

- Брадшоу, Дж. (2002): Тайните на семейната революция. Начини за опознаване на себе си – София
- Карол, С. (2001): Адаптация или развитие: избор на психологическа стратегия – Москва
- Кей, К. (1987): Прегръдка, целувка и ритник по панталонките – София
- Пари-Шефер; Бел: Киноестетична снимка на семейството в: Карадашева, А. (2005): Психологията на родителите – Варна
- Пари-Шефер; Бел: Родителско есе в: Карадашева, А. (2005): Психологията на родителите – Варна
- Рухманов, Ан. (1994): Да опознаеш себе си – София

Глава 13

Социална дискриминация – Работа с етнически малцинства

Добри Кутлев

Съдържание

1) Въведение	253
2) Етнически малцинства	253
3) Стереотипи и предразсъдъци	253
4) Стратегии и действия срещу дискриминацията	254
5) Изграждане на етническа идентичност в би-културна образователна среда	255
6) Заключение	257
Проверка на наученото	258
Библиография	258

“Имало едно време на изток един човек, наречен Юан Кин-Му. Веднъж той тръгнал на дълго пътешествие, но храната му свършила. Един крадец от Ху-Фу го видял, че се мъчи, и му дал храна и вода. Когато Юан Кин-Му хапнал и пийнал три пъти, дошъл на себе си и попитал: “Кой си ти?” Другият отговорил: “Аз съм от Ху-Фу и се казвам Киеу.” Тогава Юан Кин-Му му казал: “Ти не си ли крадец? Боже! Нахранил ме е пропаднал човек! Моето чувство за справедливост не ми позволява да ям от твоята храна.” И тогава пътникът се навел напред, подпрял се на ръцете си и се опитал да повърне, но от устата му се чуло само гъргорене. Тогава той се свлякъл на земята и издъхнал. Мъжът от Ху-Фу наистина бил крадец, но не е престъпление да нахраниш гладен човек.”

(Тао философия – Ли-Дза, истински пример за идеалната празнота)

1) Въведение

Според редица изследвания поради бедност, безработица и ниско образование на родителите повечето младежи от ромски произход са в риск, независимо че живеят със семействата си. Например, в четирите специализирани институции, участващи в проект CLIP, повече от половината деца и младежи, настанени там, са от ромски произход. Една от целите на проекта е да изгради база, която да създаде у малцинствените групи усещането, че другите ги разбират, и различието да се възприема като ресурс.

Какво могат да направят професионалистите, за да помогнат на етническите малцинства? Един от аспектите е да се запознаят с механизма на стереотипите и предразсъдъците, които водят до дискриминация и стигматизация, а така също е важно и собственото социално отношение на професионалистите към малцинствените групи.

Вторият аспект е опознаването и разбирането на културата и начина на живот на населението от малцинствените групи, а третият е усвояването на стратегии за действие за преодоляване на дискриминацията спрямо етническите малцинства. Освен тези три аспекта, в тази глава са дадени и няколко съвета за подкрепа на младежите от етническите малцинства, които израстват в би-културна образователна среда, да изградят своя собствена културна идентичност.

2) Етнически малцинства

Във всяко общество има малцинствени групи. Често, но не винаги малцинствените групи в по-малка или по-голяма степен са жертва на стереотипи, предразсъдъци и в резултат на това - на дискриминация. Обикновено това се използва за демонстриране или поддържане на превъзходство от страна на представителите на мнозинството.

В този контекст понятието “етноцентризъм” се употребява, за да очертае една тенденция да се приписват по-благоприятни характеристики и превъзходство на собствената етническа общност и на нейните членове, които обикновено представляват мнозинството, в сравнение с другите етнически общности, аутсайдерите, обикновено представляващи малцинството. По този начин се създава взаимна нетърпимост между членовете на общността (“вътрешна група”) и аутсайдерите (“външна група”).

Етноцентризъм означава социалното действие на “вътрешните групи” да смятат своя манталитет, обичаи и поведение за по-висши от социалната подредба на “външните групи”.

малцинствена група

**етноцентризъм
„вътрешна група”
„външна група”**



3) Стереотипи и предразсъдъци

Стереотипите са едностранчиви, измислени и обикновено погрешни възгледи на една група, племе или класа и най-често се свързват с расизма и сексизма. Създаването на стереотипи като практика се проявява основно при представяне на расовите различия.

**стереотипи
расови различия**



“Стереотипен” означава “да редуцираш хората до няколко прости, съществени характеристики, които се представят като дадени по природа” ...

предразсъдък дискриминация

Предразсъдъкът е цялостен негативен образ на даден индивид или група, който определя негативното отношение или поведение спрямо тях. По-точно, предразсъдъкът се използва при расовите отношения и свидетелства за индивидуално отношение на антипатия или активна враждебност срещу друга социална група, обикновено расово дефинирана. Изходът от тези социални процеси, които поставят социални групи, дефинирани по раса, в неизгодно положение, е дискриминация.

Когато има воля да се преодолеят тези предразсъдъци, можем да съберем информация за “истинските” характеристики на въпросната малцинствена група и чрез типични примери, които опровергават установената негативна представа, да се освободим от тях. Например, могат да се организират срещи с членове от малцинствената група. Понякога този подход не дава желаните резултати, защото членовете на мнозинството възприемат членовете на малцинствената група като изключение от правилото, следователно предразсъдъкът се затвърдява и дори засилва. По тази причина, за да се елиминират предразсъдъците, е важно да се поддържат контакти с малцинствената група за по-дълъг период от време.

При работа с етнически малцинствени групи винаги трябва да бъдат включвани представители на “малцинствената култура”.

капан на етноцентризма

Друг подход е организирането на съвместни групови срещи или семинари, за да се търсят онези неща, които са общи и за двете общности. В този случай човек трябва да има предвид т. нар. “капан на етноцентризма”. Както вече бе споменато, повечето общества формират етноцентризъм, който е израз на тенденцията да виждаме групата, към която принадлежим, в изключително позитивна светлина. Това води до игнориране на общите черти на двете общности и фокусиране върху онези области, където са различията. Освен това в междугруповите отношения съществува тенденция нежеланите характеристики на собствената група да се приписват на другата етническа общност, която се възприема като по-низша.

Професионалистите трябва да осъзнаят своите собствени предразсъдъци и стереотипно поведение спрямо етническите и други малцинствени групи.

4) Стратегии и действия срещу дискриминацията

По отношение на лобирането и защитата на правата на малцинствените групи има достатъчна нормативна база, но тя рядко и спорадично се прилага на практика. Хората по принцип трудно се научават да приемат различието, тъй като то е нещо ново, неизвестно и не се знае какво може да ни донесе в бъдеще. Малцина са тези, които възприемат различието като ресурс.



Различието трябва да се възприема като ресурс, като нещо, от което всеки може да извлече полза.

Професионалистите от помагащите професии могат да предприемат действия срещу дискриминацията по следния начин:

- Лобирание за правата на младежите от малцинствените групи, когато те са обект на дискриминация. То може да намери израз в изтъкването на силните страни на “външната група”, а така също и на “вътрешната група”. Негативните характеристики, които се приписват на цялото общество, водят до дискриминационни практики, най-вече по отношение на наемането на работа, но може да се срещне и в други социални сфери.
- Обучение на децата и младежите в уважение и на двете култури, а всъщност и на всички останали култури. Преподавайте и тренирайте умения за конструктивно поведение, за да ги накарате да осъзнаят и преодолеят предразсъдъците и дискриминационните практики.
- Обучението и поощряването на толерантно поведение е трудно, но не е невъзможно. То е ефективно, когато обучаваните изследват страховете си относно различното, но и сами откриват възможностите, които им се предлагат.
- Много е важно институциите, предлагащи социални услуги за деца и младежи, да бъдат по-чувствителни към нуждите на клиентите им от малцинствените групи. Това означава да се разговаря за културата на малцинствените групи, да се изучава техния фолклор и традиции, да се идентифицират силните им страни. Освен това трябва да се подпомага изграждането на малцинствена идентичност и тя да се разглежда в позитивна светлина, защото това ще бъде от полза не само за младежите, но и за обществото като цяло.
- За много професионалисти е трудно да приемат позитивната дискриминация, когато на групите в неравностойно положение се осигуряват привилегии. Основанието за това действие е, че дискриминираните групи са били третирани несправедливо и позитивната дискриминация е начин да се възстанови справедливостта. Когато се прилага позитивната дискриминация, би трябвало да се внимава предприеманите мерки да не дадат обратен на очаквания резултат. Във всички случаи е добре да има широка разяснителна кампания и дискусия, за да може мнозинството да не се чувства дискриминирано. Още повече че в българското общество от доста време преценката за справедливостта се извършва единствено на принципа на равенството, а се пренебрегват другите принципи, като този на потребността и приноса.

лобирание

респект

толерантност

**позитивна
дискриминация**

5) Изграждане на етническа идентичност в би-културна образователна среда

Трябва да се обръща специално внимание на напрежението в би-културната образователна среда. Децата, които израстват в две културни сфери, срещат специфични затруднения. Обикновено децата от етническите малцинства, които растат извън семействата си, се сблъскват в социалните институции с култура, различна от тази на биологичното им семейство. Това може да доведе до конфликти на различни нива: вътрешнопсихически конфликт у самото дете, конфликт между две образователни системи и конфликт между биологичното семейство и социалната институция.

**би-културна
образователна среда**

Професионалистите подкрепят младежите, които живеят в две културни сфери, да се ориентират.

Всяка култура и етническа малцинствена група, както и всеки човек, си има своите силни и слаби страни. Но защо обикновено мнозинството вижда само негативните характеристики на малцинствената група, а не успява да забележи позитивните? За да отговорим на този въпрос, трябва да изследваме взаимодействието между мнозинството и малцинствената група. Мнозинствата винаги имат възможност да наложат възприятието си за малцинствата, защото те разполагат с повече ресурси (финансови, авторитарни, символни и т. н.).

Професионалистите трябва да осигурят платформа, да изградят база или създадат атмосфера, в която различието може да се възприема като ресурс.

**етническа
идентичност**

→ Глава 2, част

3.3

→ Глава 3, част

3.4

Работата с младежи от етническите малцинства трябва да бъде насочена към възприемането на силните и слабите страни на тяхната култура. Изучаването на езика на малцинствената група, нейните традиции, празнично-обредна система, обичаи и т. н. са ефективни средства за формиране на положително отношение и идентифициране със собствената култура и етническа група. Това води до повишаване на самоуважението и самочувствието и допринася за изграждането на културна или етническа идентичност.



Изключително важно е уважението към собствената ни култура.

Важен момент в развитието на младежите от малцинствените групи е изграждането на умения за конструктивно справяне с дискриминационните практики. С помощта и напътствията на професионалистите младежите могат да си създадат адаптивни стратегии за премахване или намаляване на дискриминационните спрямо тях практики.

Професионалистите могат да подпомогнат младежите да осъзнаят дискриминационните практики и да идентифицират неефективните модели за справяне с тях.

Не са редки случаите, когато представител на малцинството приема гледната точка на мнозинството по отношение на себе си и в резултат на това развива самоомраза. Тя може да бъде източник и причина за деструктивно поведение като ангажиране с криминални дейности, отчуждаване от нормите и ценностите на голямата общност, насилие, злоупотреба с алкохол или наркотици. Поради тази причина ефективната работа с младежите от малцинствените групи изисква те да бъдат подпомогнати в търсенето и изграждането на положителна етническа идентичност.



Изграждането на положителна етническа идентичност на малцинствените групи е предпоставка за идентифицирането им с голямата общност.

С други думи, те трябва да уважават своя етнос и култура, за да могат да изпитват уважение и към културата на мнозинството. Те трябва да изпитват респект и към двете общности, за да могат да бъдат интегрирани. Не е възможно да се постигне самоуважение, ако се оценява положително само едната общност, а другата – негативно.

Постигането на уважение и към двете общности може да бъде продължителен процес. В началото децата или младежите от малцинствената общност могат да приписват всички положителни характеристики на представителите на мнозинството, а всички негативни – на представителите на малцинството. По-късно, в процеса на развитие ролите се сменят - положителните характеристики се приписват на собствената общност, а на мнозинството се приписват негативни характеристики. Крайната фаза на развитие включва разбирането, че всяка етническа общност има положителни и отрицателни характеристики и че тяхното взаимодействие може да доведе до взаимно обогатяване. Това е моментът, когато представителите на малцинството се идентифицират и със своята общност, и с мнозинството. Тогава те изпитват самоуважение и се чувстват по-малко уязвими.

6) Заключение

В тази глава се опитахме да накараме специалистите да бъдат по-чувствителни към въпросите, отнасящи се до етническите малцинствени групи и механизмите на създаване на стереотипи и предразсъдъци. Намерението ни е да окуражим специалистите да предприемат действия и мерки за преодоляване на дискриминационните практики, което в крайна сметка да доведе до взаимно разбирателство, уважение и толерантност. Първата стъпка е създаването на атмосфера на взаимно разбирателство.

Придружаването и подкрепата на младежите от етническите малцинства не е лесно, но би следвало да е част от професионалната компетентност на всеки специалист от помагащите професии. Първото нещо в тази насока е осъзнаването на собственото отношение и поведение спрямо етническите малцинства. В следващата глава ще бъдат разгледани по-нататъшни стратегии за действие за придружаване на младежи в преходния период към самостоятелността им.

Изграждането на положителна етническа идентичност е важно за самоуважението и самочувствието на младежите от етническите малцинства. Те се нуждаят от подкрепа, за да постигнат това, а най-подходящият начин за преодоляване на преживявания, свързани с чувство за малоценност, което е породено от принадлежността към малцинствена група, е да постигнат уважение към културата на малцинството, а така също и към тази на мнозинството.

Проверка на наученото

1. Какво е “етноцентризъм”?
2. Как работи механизмът на създаването на стереотипи и предразсъдъци?
3. Защо етническите малцинства са предразположени към създаване на стереотипи, предразсъдъци и дискриминиране?
4. Защо трябва професионалистите първо да осъзнаят своето поведение спрямо етническите малцинства, преди да предприемат действия срещу дискриминацията?
5. Как да създадем база за възприемане на различието като ресурс?
6. Какво може да се направи, за да се помогне на младежите от етническите малцинства да преодолеят предразсъдъците и да изградят етническа идентичност?
7. Как професионалистите могат да помогнат на младежите, които израстват в бикултурна образователна среда, да се ориентират?

Библиография:

- Реза, Ж. (2000): Философия на предразсъдъците – София
- Хол, С. (1997): Representation. Cultural Representations and Signifying Practices – Милтън Кейнс

Глава 14

Стратегии за действие при придружаване на младежите към тяхната самостоятелност

Диана Русева

Съдържание

1) Въведение	261
2) Какво означава да си независим?	261
3) Проблеми на социалните институции при подготовка на напускащите младежи	262
4) Стратегии за промяна на системата за придружаване на младежите по пътя им към самостоятелен живот	263
5) Стратегии и техники за индивидуална работа с младежите по пътя им към независимост	266
6) Успешни подходи за работа с младежи	268
7) Социално-педагогически стратегии за придружаване на младежите по пътя им към самостоятелен живот	272
8) Заключение	275
Проверка на наученото	276
Библиография	276

“Няма значение какво казва учителят, а какво чува ученикът.”

(Зен)

1) Въведение

Стъпката, която всички младежи трябва да предприемат, е от сравнително защитената бащина къща към живота "навън". За младежите, които живеят с родителите си, тази стъпка може да бъде плавна, да отнеме определен период от време и - освен всичко останало - зависи от личната зрялост, образователната и професионалната среда и гъвкавостта на самите родители.

За младежите, израстващи в ДОВДЛРГ, тази стъпка е по-рязка, тъй като те трябва да напуснат дома при навършване на 18 години. За тях този етап в идеалния си вариант е организиран като преходен период поради спецификата на живота в дома, липсата на социална мрежа, включително на връзки със семейството, и на необходимите социални и практически умения за живот, които трябва да се доразвият. Развитието на тези умения също е една от водещите цели на проект CLIP. Разбира се, умелото направляване на този преходен период е важно за бъдещия живот на младежите. Темата на тази глава е как да придружаваме младежите и на какво трябва да се обърне внимание.

В началото се представени понятията зависимост и независимост. След това е фокусирано върху: първо - трудностите, които социалните институции срещат при подготовката на младежите за независим живот; второ – нови концепции и стратегии за придружаване на младежите, базирани на проекта CLIP. Нещо повече, представени са някои техники за индивидуална работа с младежите и необходимите условия за успешен подход към тях. Накрая са разработени някои социално-педагогически стратегии.

2) Какво означава да си независим?

*Да получаваш пасивно помощ означава „да си зависим“...
Да приемаш активно помощ означава „да си самостоятелен“ ...*



Има различни разбирания за това, какво означава един човек да бъде независим. Да може да се издържа сам, да взема сам решенията си, да разчита на себе си, да отстоява правата и принципите си. Обикновено независимостта се разбира като противоположна на зависимостта. Ако зависимостта е липса на самостоятелност и предоставяне на възможността за вземане на решение на другите, то независимостта не означава вземане на решение без консултиране с другите и събиране на информация от тях.

**НЕЗАВИСИМОСТ И
ЗАВИСИМОСТ**

Абсолютното несъобразяване с другите, преживяването на себе си като самодостатъчен, не е независимост, а устойчивост към зависимост, тъй като човек не успява да се свързва с другите, изолира се от тях и не може да се интегрира успешно в обществото.

**УСТОЙЧИВОСТ КЪМ
ЗАВИСИМОСТ**

Независимият човек може да се кооперира с другите, сам взема решенията, засягащи него самия, но се вслушва в мненията на другите и променя решенията си, ако прецени, че не са правилни. Така, на единия край на континуума са зависимите,

които не могат да вземат решения сами и затова се нуждаят от силни други, които да ги направляват дори за елементарни неща. На другия край на континуума са хората, които отхвърлят всяко чуждо влияние, изцяло разчитат на себе си, не се чувстват комфортно в ситуации на зависимост и затова се стремят да ги избегнат по всякакъв възможен начин.

И двете състояния са адаптивни в определени периоди на човешкия живот. Малкото дете е изцяло зависимо от другите и за него е важно да се научи да се доверява и разчита на другите. По-късно е важно да се отхвърлят авторитетите и зависимостите и да се научим сами да вземаме решения и да носим последствията от това.

конструктивна независимост

Конструктивната независимост изисква да сме гъвкави и да действаме според обстоятелствата. Понякога ще бъде адаптивно да бъдем зависими (когато сме новопостъпили работници), а друг път – да отхвърляме всякакво влияние. Основното за конструктивната независимост е да допускаш влияние от другите, но сам да преценяваш; да се чувстваш еднакво добре и сред другите, и сам. Важното обаче е свързването с другите да бъде конструктивно, да позволява да се развиват взаимоотношенията и заложбите на всички. Нито си струва да се стремим към пълна независимост, нито пък тя е възможна, защото ние имаме нужда от другите хора, както и те имат нужда от нас.

Ролята на специалистите е да подпомагат развитието на конструктивна независимост при младежите.

3) Проблеми на социалните институции при подготовката на напускащите младежи

Поради специфичния характер на вътрешното функциониране на социалните институции в тях има много зависими младежи, както и младежи, които се противопоставят на зависимостта. В ДОВДЛРГ живеят деца и младежи на възраст от 7 до 18 години. Различните възрастови групи изискват различни социално-педагогически стратегии, а социалната институция като цяло е по-стабилна, когато те са еднакви за всички. От друга страна, не е реалистично да се разделят домовете по хомогенни възрастови групи. Очевидно е, че трябва да се намери творческо решение в рамките на настоящата система на ДОВДЛРГ.

преход

Друг проблем е липсата на плавност и постепенност в прехода от живот в институцията към живот извън институцията. Има широко разпространена представа сред част от специалистите и широката общественост, че с навършването на 18 години младежите автоматически стават зрели, отговорни и самостоятелни.



На практика преходът към независимост е продължителен процес, който трябва да започне най-малко две години преди напускане на дома и да завърши, когато е постигната социална интеграция.

Друг проблем е липсата на координация и сътрудничество между различните институции и професионалистите, работещи за социалната интеграция на младежите. Не е достатъчна тяхната професионална подготовка за формиране у младежите на умения за независимост, липсва разработен социално-педагогически инструментариум за това.

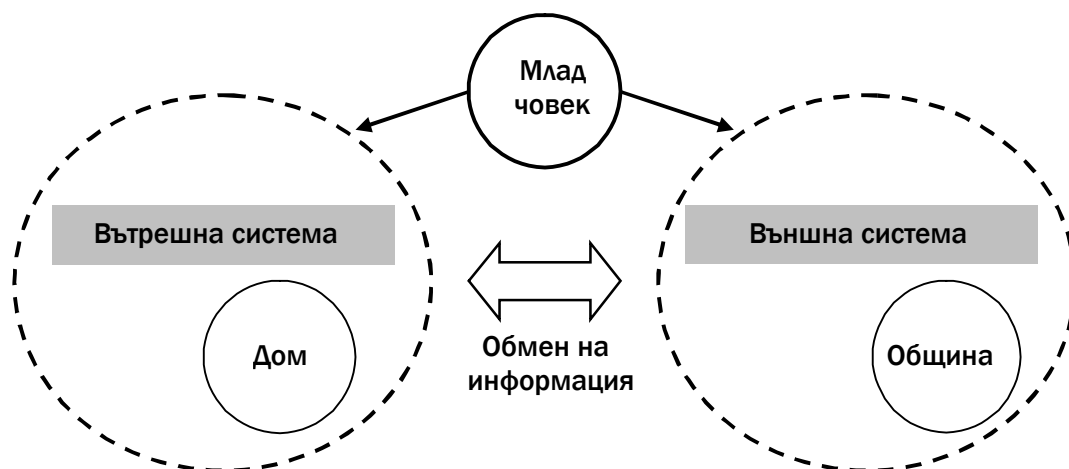
Наличната социална структура за настаняване на младежите, напуснали социалните институции, е недостатъчна и неефективна. Ако съществува, тя често повтаря институционалния модел и води до обособяване на микрообщности, самоизолиращи се от останалата част на обществото и възпрепятстващи реалната социална и професионална интеграция на младежите.

4) Стратегии за промяна на системата за придружаване на младежите по пътя им към самостоятелен живот

3.1. Нови алтернативни услуги

В рамките на проекта CLIP (Програма за социална интеграция и професионална реализация на младежи, напускащи ДОВДЛРГ) бяха разработени и експериментирани нови алтернативни услуги. Цел на проекта е намирането на решения за посочените проблеми. Алтернативният модел е ориентиран към младежите, напускащи ДОВДЛРГ, и предполага тяхното активно участие. Той е системно ориентиран и освен младежите включва всички социални актьори (биологично семейство, близки, общински структури и др.), които имат отношение към формирането на самостоятелност у младежите. Разработени са нови структури, чиято цел е да запълнят празнотата в системата за подпомагане на младежите в прехода им към самостоятелност. Осигурява се сътрудничество и непрекъснат обмен на информация между професионалистите и заинтересованите институции, за да се подпомогнат младежите да станат самостоятелни.

Най-общо моделът разделя системата на две – вътрешна и външна система за подпомагане. Между тях обаче протича непрекъснат обмен на информация и ресурси.



Вътрешна и външна система за подкрепа

4.2. Вътрешна система за подкрепа

Вътрешната система за подкрепа има за цел да промени структурата вътре в дома, за да се развият социални и практически умения за живот у младежите, които ще го напуснат в рамките на следващите две години. Един от най-важните елементи на тази подсистема е изграждането на защитено пространство (ЗП) за младежите.

защитено пространство

Защитеното пространство (ЗП) се състои от няколко стаи със сервизни помещения или вътре в дома с отделен вход, или в дървени къщи, построени в двора на институцията. Младежите живеят в него две години преди напускане на дома. До голяма степен те сами организират съвместния си живот и се грижат за домакинството: перат, чистят, готвят. Нещо повече, сами разрешават проблеми и конфликти, възникнали при съвместното им съществуване. Професионалист от персонала посредничи и им помага да решат проблема, когато не могат да се справят сами. Целта е да придобият непосредствен опит за самостоятелен живот в сравнително безопасна среда, която позволява да бъдат изградени ресурси и да се коригират безболезнено дефицитите.

доверено лице → Глава 5, част 3

За всеки младеж е определен възпитател, доверено лице. По този начин се създават предпоставки за ефективно придружаване на младежа по пътя му към самостоятелност.

индивидуален план за грижа → Глава 10

Още при постъпване в институцията се извършва скрининг относно цялостната ситуация на детето. На всеки шест месеца се прави оценка на нуждите и се изследва възможността за социална реинтеграция или алтернатива. На тази основа се изработва индивидуален план за грижа, който се оценява и осъществява съвместно с младежа.

В периода преди напускане на дома индивидуалният план за грижа акцентира върху задачи като професионална ориентация и квалификация, изграждане на социална мрежа извън институцията и придобиване на практически умения за живот – как да боравя с пари, как да си намеря подслон. Всички заинтересовани лица и професионалисти от дома, от отдел “Закрила на детето” (ОЗД) и други служби от външната система за подкрепа вземат участие за постигането на поставените цели.

семинарни занятия → Раздел II

Като допълнение се провеждат и обучителни семинари за младежите за развитие на личността, работа върху личната история, социални и комуникативни умения, създаване на социална мрежа, практически умения за живот, разкриване на силни страни и ресурси, умения за кариерно развитие и търсене на работа, и разбиране на правата и задълженията на гражданите.

4.3. Външна система за подкрепа

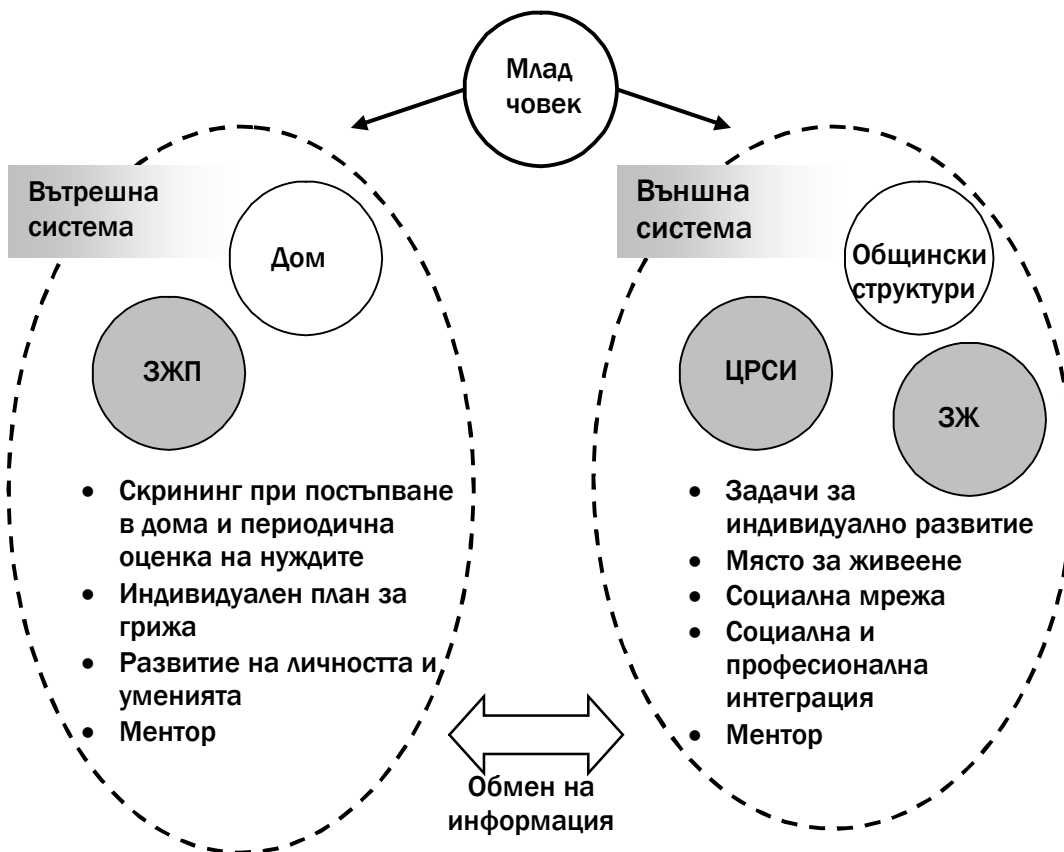
Външната система за подкрепа е изградена на общинско ниво и е насочена не само към младежите, напускащи социалните институции, но и към всички младежи в риск от общността. Включва два структурни елемента с различни функции: Център за рехабилитация и социална интеграция (ЦРСИ) и Защитено жилище (ЗЖ).

ЦРСИ не е бюрократична, а лесно достъпна структура, която осигурява на младежите професионално консултиране и придружаване. В тези центрове младежите могат да се събират, общуват, да срещат нови хора или да прекарват свободното си време. Основна целева група са младежите, напускащи социалните институции, но центърът е отворен за всички млади хора от общността, които имат нужда от подкрепа. За всеки от младежите в риск е определено доверено лице от центъра. Заедно с младежа се разработват задачи за индивидуално развитие.

Като допълнителна структура ЦРСИ разполага с кризисно звено, което предлага краткосрочно настаняване на младежи, преживели криза или изпаднали в безизходна ситуация като жертви на насилие, без пари и документи и т. н.

Защитените жилища се администрират и ръководят от ЦРСИ. Професионалистите от центъра периодично ги посещават и се срещат с младежите, които ги обитават. ЗЖ се намират в самата общност, което улеснява социалната интеграция на младежите чрез създаване на възможности за контакти. В тях няма възпитатели и това е предпазна мярка за създаването на нова институция с всичките ѝ недостатъци. ЗЖ дават временен подслон на младежите, докато те станат готови за самостоятелен живот, намерят си работа и могат да плащат квартирата си. Заедно с ментора се разработват задачи за индивидуално развитие в зависимост от индивидуалните потребности за постигане на независимост. Прави се оценка на изпълнението на тези задачи и, ако е необходимо, те се коригират на всеки три месеца.

защитено жилище



Вътрешна и външна система за подкрепа с новосъздадените алтернативни услуги (проект CLIP)

4.4. Взаимодействие между вътрешната и външната система за подпомагане

мултидисциплинарна
работа

→ Глава 11, част 3

За да бъде функционална системата за социалната интеграция на младежите, напускащи институциите, трябва да има непрекъснат обмен на информация и ресурси между агенциите и специалистите от системите за подпомагане. Също така, връзката между младежа и бъдещия му ментор от външната система за подпомагане трябва да е изградена преди напускането на институцията. Практиката показва, че ако не е създадено доверие в периода, когато младежът живее в институцията, след това е значително по-трудно.

На младежите трябва да се даде възможност да изградят отношения на доверие с менторите си от ЦРСИ преди напускане на институцията.

В рамките на модела на новите алтернативни услуги тези изграждащи доверие дейности се реализират по няколко начина:

- Възпитателят от дома запознава социалния работник от ЦРСИ с младежа;
- Специалистите от ЦРСИ участват в мултидисциплинарните срещи за приемане на индивидуалните планове за грижа на младежите;
- Специалистите от дома и ЦРСИ съвместно организират периодични срещи с младежите за рефлексия на техните индивидуални планове за грижа;
- Специалистите от дома и ЦРСИ съвместно провеждат тренинги с младежите;
- При нужда възпитателите от дома изпращат младежите в ЦРСИ за индивидуална работа;
- При напускане на дома "случаят" и цялата необходима информация и документация се предава на ЦРСИ.

5) Стратегии и техники за индивидуална работа с младежите по пътя им към независимост

5.1. Задачи за развитие

задачи за развитие

→ Въведение, част
1.2

→ Глава 10, част 8.2

За младежите на възраст от 15 до 23 години задачите за развитие са следните:

- Установяване на нови отношения със семейството. Намаляване на зависимостта от родителите и определяне на собственото положение в рамките на променящите се отношения със семейството и роднините.
- Участие в образование, професионално обучение и работа. Придобиване на знания и умения с цел придобиване на професия и правене на избор по отношение на работата.
- Оползотворяване на свободното време. Участие в развлекателни дейности през свободното време и прекарване на времето по полезен начин, когато липсват определени задължения.
- Създаване и поддържане на собствено жилище и самостоятелен живот. Търсене и създаване на място за самостоятелен живот и изграждане на взаимоотношения със съквартиранти и съседни.

- Взаимодействие със служби и агенции. Възприемане на факта, че съществуват овластени лица и служби, които стоят “над” нас и учене как да се защитават собствените интереси в рамките на приложимите правила и закони.
- Изграждане и поддържане на социални контакти и приятелски взаимоотношения. Обръщане на внимание върху резултата от контактите с други хора, доверяване и взаимно приемане.
- Грижа за собственото здраве и външен вид, балансирано хранене, избягване на прекомерни рискове.
- Откриване на възможностите и желанията в интимните и сексуалните отношения.

5.2. Степен на самостоятелност

Степента на самостоятелност на младежите на възраст от 15 до 23 години се определя от тяхната компетентност да се справят със задачите за развитие във всекидневния живот според тяхната възраст.



Как можем да разберем дали младежите се справят със задачите, характерни за възрастта им, и да определим тяхната степен на самостоятелност?

- Като определим наличието или отсъствието на определени умения;
- Като определим степента на наличие на тези умения;
- Като включим младежа при оценката на нивото на собствената му самостоятелност.

Всяка област от развитието може да бъде представена като набор от умения, необходими на младежа, за да може да изпълни компетентно определена задача. Тези умения могат да послужат за наблюдение и оценка на компетентността на младежа от страна на специалистите и за планиране на работата по придобиване на неусвоените умения заедно с младежа. Уменията обхващат емоционалното и когнитивното развитие на младежа.

Уменията са лесно разпознаваеми от младежите и това им помага да разберат, от една страна, оценката на специалистите, а, от друга, сами да оценят поведението си. Това разбиране на младежите е от изключително значение за възприемането на планираната работа с тях и включването им в предвидените дейности.

Важно е да се работи не с оценката на специалиста, а с оценката на самия младеж по отношение на степента на усъвършенстване на определени умения.

Това означава, че може да се използва въпросник, в който младежите да отбелязват в каква степен притежават или не притежават дадено умение. Там, където се получава разминаване с оценката на специалиста, има възможност то да се изясни с заедно младежите. Ако е необходимо, младежите могат да бъдат мотивирани да усъвършенстват определено умение.

Какво още ни трябва, за да определим степента на самостоятелност?

КОМПЕТЕНТНОСТ

Наличието или отсъствието на определени умения ни дава представа каква готовност за самостоятелен живот има младежът. От друга страна, при определяне на степента на готовност сме длъжни да имаме предвид не само задачите за развитие и определените умения, но и тези фактори, които влияят на тяхното изпълнение. Затова може да се каже, че съществува индивидуална компетентност.

Индивидуалната компетентност се постига тогава, когато даден индивид владее достатъчно на брой умения, за да се справя с ежедневните си задачи.

Овластяване

→ Въведение, част 1.2

- Повишаването на компетентността може да се постигне по няколко начина:
- Придобиване на теоретични знания, практически и социални умения, даващи възможност на младежите да се справят със стресовите фактори и предстоящите задачи.
 - Намаляване или разширяване на обсега на задачите. Да се поставят задачи, свързани със способностите на младежите и предлагащи достатъчно възможности за последващо обучение.
 - Да се правят опити за намаляване или елиминиране на стресовите ситуации.
 - Активизиране или увеличаване на защитните фактори, например социална подкрепа, лични качества и силни черти.

Защо си заслужава да определяме самостоятелността с наличието или отсъствието на умения?

- Младежите разбират кои са нашите критерии за самостоятелност;
- Младежите сами могат да проверяват в процеса на работа дали имат напредък;
- Самостоятелността, представена като поведенчески репертоар, е еднакво тълкувана от всички професионалисти.

6) Успешни подходи за работа с младежите

- Успешните подходи за работа с младежите в практиката се съдържат във:
- Изразяване на определено отношение към младежите;
 - Уменията ни да договаряме научаването на определени умения;
 - Да работим директно с младежите по отношение на ежедневието им;
 - Да се справяме с трудните ситуации, в които младежите имат неприемливо поведение;
 - Да работим в екип с колегите си и с други институции.

6.1. Отношение към младежите

Бъдете категорични, ясни и се отнасяйте с уважение към младежите

Отношението към младежите да бъде приятелско, практически насочено, подкрепящо и конфронтационно. Практическата насоченост и работа на малки и конкретни стъпки ще вдъхне увереност у младежите, че могат да се справят и да изпълнят поставените задачи. Конфронтацията е неизбежна част от работата с младежите. При всяка възможност конфронтацията трябва да бъде уважителна и конструктивна, да бъде ориентирана към намирането на решение.

Мотивиране на младежите

Това, което трябва да стане ясно на младежите, е, че те се стремят към самостоятелен живот и тяхно задължение е да го постигнат. Но професионалистите са тези, които могат да ги окуражат или мотивират, особено когато младежите са изпаднали в критична ситуация, претърпели са поражение или имат проблем. Това не означава да им се казва какво да направят, а да им се припомнят техните ресурси и силни страни, да им се предложи подкрепа и придружаване.

силни страни и ресурси
→ Глава 7, част 4

Младежът винаги участва

Няма тайни ходове. Планирането на дейностите, интервенциите и взаимоотношенията винаги са с участието на самия младеж.

Ролите на професионалистите са прозрачни

Ролята на професионалиста може да бъде на ментор, групов лидер, член на групата, възпитател, социален работник или психолог. Още от самото начало за младежа трябва да е ясно каква е ролята на възрастните, работещи с него/нея, за да има представа какво може да очаква от тях в процеса на работа. Младежът трябва да знае кой и как ще поддържа връзка с него и до каква степен ще се намесва.

Да даваме предложения вместо инструкции

Младежите могат да имат друго мнение, различно от нашето. Ние не трябва да променяме гледната точка на младежа, а да подчертаем, че имаме различно мнение. Не трябва да инструктираме младежите да правят това, което мислим, че е най-добро, а да обсъдим нашето мнение. Описваме двете мнения и предлагаме избор на младежите.

Да показваме на младежите, че те са важни за нас

Показваме им, че сме загрижени за тях и техния живот. Оказваме им внимание на важни за тях дни като рожден ден, изпити в училище, семейни събития или болест. Нашите професионални желания за интервенция не винаги кореспондират с важните за младежите неща. Интервенциите не са възможни, без да показваме уважение към това, което е значимо и актуално за младежите.

Фокусираме се върху бъдещето

Доказано е, че младежите, които знаят как да планират бъдещето си, се справят по-добре в живота от младежите, които нямат тези умения. Ние непрекъснато задаваме въпроси за бъдещето като: “Ти ще направиш ...” – “Какво мислиш, че ще се случи?” и т. н. Нашата работа е ориентирана към бъдещето, правенето на планове, постигането на определени резултати.

6.2. Умения за договаряне при работа с младежи

Умения за договаряне с младежите

Уменията за договаряне включват:

- Разясняване на функциите на институцията или центъра и на хората, работещи там;
- Ясно да се посочат услугите, които институцията или центърът не могат да предложат, и да се предоставят имена и адреси на алтернативни структури;
- Предоставяне на възможности за избор на алтернативи при търсене на решения;
- Предоставяне на обратна връзка за плановете, направени от младежа, по отношение на възможните положителни или отрицателни ефекти;
- Съвместно вземане на решения и получаване на съгласието на младежа за ...
... целите на съвместната работа (тези цели могат да се обобщават и предоговарят);
... планираните интервенции;
... рамките на отношенията - време, честота, срокове за провеждане на срещите;
... критериите за оценка на работата.
(Споразуменията се обсъждат постоянно и могат да се променят в процеса на работа.)
- В случай на съпротива може да се използва следната стратегия за договаряне:
 - разясняване на целта;
 - разясняване на ролята на всеки;
 - даване на обратна връзка.

Договаряне на ежедневните ангажименти: план за деня

Договарянето е подходящо при младежи, настанени в група за подготовка за самостоятелен живот в защитено пространство или защитено жилище. То обхваща дейности, които младежите извършват в ежедневния си живот. Договорът е ежедневен и включва всички дейности, които младежите ще извършват през съответния ден.

План за деня		
... (дата)		
... (име на младежа)		
Сутрин Ставане Вземане на душ, обличане Закуска Тръгване на училище/работа Обяд	Следобед Свършвам училище/ работа Среща с приятели/ колеги Пазаруване Домашна работа	Вечер Готвене/ вечеря Миене на чинии Групова среща Планиране на следващия ден Гледане на телевизия Лягане

Чрез договаряне на плана за деня ние учим младежа как да планира своето време и ангажиментите си в различни области, което е едно от важните умения за самостоятелен живот. Според възможностите и етапа на работа с младежа може да се използва и седмичен план, който учи младежа на по-дългосрочно планиране, както и план на основните задачи за един месец.

6.3. Стимулиране на независимост

Подготовката за независим живот предполага да се научиш да поемаш отговорност за действията си, да вземаш мотивирано решение и да го отстояваш. Научаването на тези умения предполага не само да включим младежа в процеса на планиране и изпълнение, но да му предоставим цялата отговорност и да го направим субект на действията. Това отношение, целящо включването на младежа и прехвърлянето на отговорността, трябва да бъде разяснено още на първата среща с него.

**Професионалистите трябва да отправят следното послание към младежите:
“Вие вече сте пораснали, вие вземате собствени решения и сте отговорни за вашия живот. Ние само ще напътстваме вашите решения, така че те да доведат до добри резултати.”**

6.4. Напътстване на младежа и стимулиране на неговото участие

Възможен начин да стимулираме участието на младежа е да търсим неговото мнение. В подготовката за независим живот работата ни винаги е ориентирана към бъдещето и тази посока трябва да бъде следвана и постоянно подчертавана в работата ни с младежа.

Картата на желанията

В началото е важно да проверим какви са представите на младежа за бъдещето. Едно интервю винаги има привкус на “разпит”. Затова като алтернатива можем да използваме интерактивен похват, наречен “картата на желанията”. Тази техника представя онагледяване на линията на живота. Младежът описва какво би искал да постигне, когато стане на 30, 40, 50 и 60 години. Задачата на професионалиста е да го попита и да запише какво той би искал да постигне.

При работата със семейството на младежа, добре е да научим как то си представя бъдещите постижения на младежа. На по-късен етап можем да сравним и дискутираме представите на семейството с тези на младежа.

Въпроси, които могат да ни помогнат да говорим за желанията на младежа:

- а) Какво би искал да промениш сега?
- б) Какво бих искал да направя в дългосрочен план?
- в) Какво би искал да правиш, да имаш, да бъдеш, когато си на 30, 40 години и т. н.?
- г) Какво би направил, ако имаше вълшебна пръчка?
- д) Какви планове имаш за бъдещето?

Рамка на мислите, желанията и плановете

Една от проблемните ситуации, които притесняват много специалисти, е когато се сблъскат с нереалистични плановете или липса на желания от страна на младежа. В такива случаи напътстването на младежа е не да го убеждаваме, че това е нереалистично, а да му дадем друга рамка, в която да разположи своите мисли, желания и плановете. Например да дадем на младежа възможност да разполага своите желания и плановете в рамките на това, което го заобикаля, и това, което е по неговите сили. Това означава да го накараме да мисли кои са хората около него и какви са неговите собствени възможности.

Представата за себе си

Това е техника, която ни помага да договаряме с младежите реалистичните плановете и тяхното изпълнение, като стимулираме тяхната оценка на силните и слабите им страни. Важно е да получим тази информация от младежа още в самото начало. Тя ще ни служи в процеса на работа, защото ще ни даде възможност да инициираме разговор с младежа за нещата, които иска да промени, какво се е променило, как тези силни страни се отнасят към плановете за бъдещето и тяхното реализиране.

За младежа е важно да получи признание и обратна връзка от другите за това, кои са силните и слабите му страни. Тази техника трябва да се използва с онагледяване, например с рисунка на човек, на която юношите да свързват силните и слабите си страни с физически и психически характеристики, например: бързина на краката, мога да обичам, сила на паметта.

7) Социално-педагогически стратегии за придружаване на младежите по пътя им към самостоятелен живот

7.1. Основни принципи при работа с младежи

Респект

Професионалистите винаги трябва да се отнасят с респект към младежите независимо от това, какво са или не са направили.

ресурсно-

ориентиран подход

→ Глава 7, част 4

иан подход

алистите трябва да работят с ресурсите на младежите, а не само да отбелязват техните дефицити.

“Един глас”

Професионалистите трябва да бъдат единни, особено ако работят в екип, защото така се предпазват от това да бъдат манипулирани от младежите. Те трябва да говорят в “един глас”.

Реалистични очаквания

В случай че очакванията на младежите са твърде идеалистични, те трябва да бъдат изправени срещу онова, което е реално постижимо по отношение на техните ресурси и силни страни, умения и опит съобразно тяхната възраст.

Постоянство

Професионалистите трябва да постоянстват в работата си с младежите.

Награди

Когато младежите постигнат набеязана цел, е важно да изразим своето задоволство и радост. Няма да навреди, ако ги похвалим или прегърнем. При големи постижения можем да помислим за адекватно поощрение или материална награда. Това стимулира младежите за други постижения.

Граници и правила

Трябва да се стремим към добър баланс между границите, правилата и забраните, от една страна, и автономията, свободното пространство и свободата на действията, от друга. Въпреки това границите и правилата трябва да бъдат ясно дефинирани.

Модел на поведение

Професионалистите трябва да са наясно, че са модел на поведение за младежите.

Приемливо поведение

Младежите трябва да знаят кое поведение е приемливо и кое не.

Обещания

Трябва да се дават обещания само когато е сигурно, че те ще бъдат спазени.

Забрани

Трябва да се налагат забрани само когато е сигурно, че тяхното нарушаване може да бъде установено и санкционирано.

7.2. Мотивиране на младежите

Често младежите не желаят да изпълняват онова, което възрастните искат или са планирали за тях. Това е абсолютно нормално поведение, тъй като младежите така дефинират своята независимост. Те сами трябва да изпробват кое се приема и кое не. За да направят това, те конфронтират своето поведение със света на възрастните.

Това не трябва да се приема като заплаха или проблем от специалистите, а като предизвикателство или изискване да се изправим пред младежите и да им дадем отговор или обратна връзка.

Добрият начин е да ги мотивираме, като следваме няколко стъпки, чрез които показваме уважение към младежите и ги напътстваме, като преформулираме тяхната съпротива:

- Изслушваме техния разказ и аргументи;
- Обобщаваме аргументите и дефинираме чувствата на младежите;

- Показваме разбиране към мнението на младежите;
- Признаваме, че е важно младежите да изразяват своето мнение;
- Питаме за алтернативи и самите ние предлагаме такива;
- Предлагаме на младежите да изпробват тези алтернативи.

7.3. Справяне с проблемни ситуации

Критицизъм

Когато критикуваме, ние критикуваме поведението на младежа, а не неговата личност. Показваме своята загриженост към него, въпреки че не одобряваме начина, по който се държи.

Договаряне

Проблемните ситуации при младежите обикновено се решават чрез договаряне. Успешният изход зависи от следното:

- Младежът трябва да има ясна представа за това, което се очаква от него;
- Неуспехът при справяне с изискванията трябва да бъде последван от предоговаряне, а не от гневни упреци.

Разбиране на причини

Специалистите трябва да разбират причините за определено поведение и да разпознават емоционалното състояние на младежите.

Санкции и последици

Възможните санкции и последици за лошо поведение трябва да бъдат разяснени на младежите предварително.

Наказание

Наказанието само показва кое е нежеланото поведение, без да дава информация за неговите последици. В дългосрочен план юношата по-скоро се научава да избягва наказанието, отколкото да променя поведението си.

Признаване на грешките и извинение

Когато възрастният допусне грешка, например реагира твърде остро, отнася се лошо или подозира без основание младежа, той трябва да признае грешката си и да се извини. Това не е слабост, а силна страна на специалиста.

Възбуда

В случай, че юношата е изпаднал в нервна възбуда:

- Трябва да му се говори тихо и спокойно;
- Трябва да се изчака да се успокои;
- Ако чувстваме, че не е по силите ни да се справим със ситуацията, трябва да се обърнем за помощ към друг възрастен;
- В никакъв случай не бива да се използва физическо насилие; трябва да се избягва всякакъв физически контакт;
- Трябва да се обмисли и обсъди проблемната ситуация и причините, довели до нея, след като всички са се успокоили, може би на следващия ден.

Заплахи и насилие

В най-лошия случай, когато младежът:

- заплашва други хора;
- използва физическо насилие;
- заплашва, че ще се нарани или се наранява.

Първото нещо, което трябва да направим, е да предпазим другите хора от младежа и младежа от самия него. Трябва да потърсим подкрепа от колеги, от висшестоящи или компетентни органи и специалисти. Ако ситуацията го изисква, трябва да се обадим на полицията. В никакъв случай не бива да се използва физическо насилие, трябва да се избягва всякакъв физически контакт. Младежът не бива да бъде оставян сам.

Възможни рискове при подготовката на младежите за самостоятелен живот

- Да си поставяме нереалистични цели, например промяна в личностните особености на младежа.
- Да си поставяме едни и същи, а не индивидуални цели за всички младежи.
- Да не включим младежа в процеса на планиране и вземане на решения относно неговото бъдеще.
- Да не обсъждаме с колегите си случаите, по които работим, и да не търсим обратна връзка.
- Да работим без сътрудничеството на училището, работодателите или общинските структури.
- Да говорим на професионален език с младежите.
- Да преустановим подкрепата за младежите веднага след като навършат 18 години.

8) Заключение

Преходът от “защитен жилищен период” към самостоятелен живот е предизвикателство за всеки юноша и в същото време е решаващ за неговия живот. Професионалистите, които оказват подкрепа на младежите от институциите, трябва да балансират своите действия и интервенции, за да не снемат отговорността от тях, а да ги упълномощят и окуражат. Тази глава е само увод към придобиването на такива умения, също така е нужен и голям опит в работата с младежи.

В тази глава бяха представени специфичните стратегии на организационно ниво, илюстрирани със “защитено пространство”, “защитени жилища” и “консултативен център”. От гледна точка на социално-педагогическата работа бяха представени различни техники, подходи и стратегии за придружаване на младежите към самостоятелен живот.

В заключение ще отбележим, че са необходими алтернативни стратегии при работата с младежи не само на ниво професионалисти, но и на институционално ниво. Нужни са нови концепции, за да бъде успешен преходът на младежите към независим живот. Стратегиите за действие са доразвити в последната глава, където е представена „стратегия” на сътрудничество със социалната среда на младежа.

Проверка на наученото

1. Какво означава “ устойчивост на зависимост ”?
2. Колко продължава преходният период към независим живот?
3. Какво включват вътрешната система за подпомагане и външната система за подпомагане (съгласно проекта CLIP)?
4. Какви са задачите за развитие на младежите?
5. Какво отношение трябва да имаме при работа с младежи?
6. Какво трябва да имаме предвид, когато мотивираме младежите?

Библиография:

- Ертелд, Б.; Шулц, Й. и У. (2002): Наръчник за консултантска компетентност – София
- Илиева, Г.; Атанасова, Й.; Герасков, Е. (2000): Въведение в професионалното консултиране – София
- Кови, Ст. (1998): Седемте навика на ефективния човек – София
- Митева, П. (2000): Очи в очи - Бургас
- Полън, У. (20001): Промяната - стилът на XXI век – София
- Смид, Р. (1999): Груповая работа с детьми и подростками – Москва
- Стаматов, Р. (2001): Емпатията – Пловдив
- Цветанова, Л.; Стойнева, В. (1995): Психотерапевтични взаимодействия в обучението – Благоевград
- Зимен, Р.; Бъс, Г.; Хаслър, А.; Имус, С. (2003): Systemorientierte Sozialpädagogik – Берн

Глава 15

Сътрудничество със социалната среда на младежите

Добри Кутлев

Съдържание

1) Въведение	279
2) Сътрудничество между младежа и довереното лице	279
3) Сътрудничество с доброволци	280
4) Сътрудничество с младежката група и групата на връстниците	280
5) Сътрудничество с местната общност	283
6) Справяне с междугрупови конфликти	285
7) Заключение	291
Проверка на наученото	291
Библиография	291

Относно посредничеството:

“Имало едно време един молла, който пътувал към Мека на гърба на своята камила. Приближавайки към един оазис, той видял трима мъже, които стояли там и плачели. Той спрял камилата и попитал: “Деца мои, какъв е проблемът?” Те му отговорили: “Нашият баща току-що умря, а ние го обичахме толкова много!” Моллата отвърнал: “Аз съм сигурен, че и той ви е обичал много и без съмнение е оставил нещо след себе си за вас.” Тримата мъже казали: “Да, той наистина ни остави няколко камили и в неговото завещание пише, че оставя $\frac{1}{2}$ на най-възрастния син, $\frac{1}{3}$ на средния и $\frac{1}{9}$ на най-младия. Ние обичаме камилите и сме съгласни с дяловете, които той ни остави, но има проблем – той остави 17 камили. Ние знаем, че 17 е нечетно число. Тъй като обичаме камилите, не можем да ги разделим.” Моллата помислил за малко и казал: “Аз ви давам собствената си камила и така вие ще имате 18 камили.” Тогава те заплакали: “Не, ти не можеш да направиш това! Ти си на път да направиш едно благодеяние!” Моллата ги прекъснал с думите: “Деца мои, вземете камилата и изпълнете бащиното завещание!” Тогава те разделили 18 на 2 и най-старият син взел девет камили. След това разделили 18 на 3 и вторият син взел 6 камили. Разделили 18 на 9 и най-младият син взел 2 камили – общо $9+6+2=17$ камили. Една камила стояла настрана сама. Тя била камилата на моллата. Той казал: “Щастливи ли сте сега? Мога ли да взема моята камила обратно?” Тримата мъже с изпълнени с благодарност сърца казали: “Разбира се!”, без да са наясно какво точно се случило. Моллата ги благословил, възседнал камилата си и последното, което видели от него, бил малък облак прах на фона на залязващото слънце.”

(традиционна/народна)

1) Въведение

Сътрудничеството със социалната среда е изградена на стратегиите за действие за придружаване на младежи по пътя на независимостта им и това е темата, която беше дискутирана в предишната глава. Тъй като това е последната глава от ръководството, успехът в това сътрудничество символизира също така и последната стъпка на младите хора в постигането на тяхната социална интеграция.

Разбира се, постигането на социална интеграция е основната цел на проект CLIP. Успешното разработване на социалната мрежа и успешното сътрудничество със социалната среда се оказаха ключовите фактори за постигане на социалната интеграция. Освен това, функционираща социална мрежа значително подобрява шансовете за намиране на работа, следователно и постигането на професионална реализация; това поне беше едно от научените неща в рамките на проект CLIP.

Как да осигурим успеха на младежите в това сътрудничество? От една страна, добре развитите социални и комуникативни умения и съществуването на работеща социална мрежа спомагат за сътрудничеството със социалната среда. От друга страна, активното участие на тази част от обществото, чието сътрудничество е необходимо, за да се осъществи социалната интеграция на младите хора, е също много важно. Естествено не бива да бъде подценявана и подпомагащата роля на участващите в процеса професионалисти.

Тази глава представя сътрудничеството със социалната среда на различни нива, като например сътрудничеството с ментора на младежа, с доброволци, с други младежи от групата на връстниците и с местната общност. Освен това е обяснено значението на “живота в групи” и са представени няколко начина за справяне с конфликти в групата.

2) Сътрудничество между младежа и довереното лице

Професионалистите, които изпълняват менторска роля, осигуряват условия за провеждането на инициативи, насърчаващи самостоятелността в поведението на младежите. По този начин те могат да постигнат успех и да се почувстват значими личности. Освен това доверените лица придружават и насочват младите хора в социалната среда, която се състои от:

- Местната общност със своите служби и учреждения;
- Образователни институции и центрове за професионална квалификация;
- Потенциални и действителни работодатели;
- Дейности с доброволци;
- Опит с групата на връстниците и младежката общност.

Това води до установяване на социална мрежа.

социална мрежа
→ Глава 5

доверено лице
→ Глава 5, част 3

взаимно доверие

Освен да бъде водач, събеседник или помощник, най-важната роля на ментора е да предложи сигурни и основани на доверие взаимоотношения с младите хора. Младежите с трудно минало са много предпазливи при доверяването и привързването към други хора, особено към възрастни. Често тези млади хора са претърпели разочарование в живота с възрастните, които са били важни за тях или на които са вярвали. Поради тази причина е трудно да се изгради връзка на доверие между младежите и ментора. Усилията на специалистите трябва да бъдат в тази насока, защото взаимното доверие е ключ към изграждането на самоувереност у младежа.

Доверието не се създава изведнъж, то е процес, който изисква време. За да спечели доверието им, специалистът трябва да има готовност да разговаря с младите хора, да прекарва време с тях, да предлага подкрепа при справянето с проблемите, да ги уважава като личности, да пази тайните, да развива индивидуалните цели на младежите заедно с тях и да създава у тях чувство на сигурност.

3) Сътрудничество с доброволци

Привличането на доброволци в социалните институции, в консултативни или младежки центрове трябва да се извършва много внимателно. Доброволците могат да бъдат от полза, но могат и да навредят, ако помощта им не е организирана и предложена по адекватен начин. Те допринасят за развитието на младежите, ако извършват някои дейности с тях. Тези дейности трябва да бъдат организирани заедно с младите хора, като по този начин те имат възможност да демонстрират силните си страни. Това повишава тяхното самоуважение и приемане от страна на останалите. Освен това се създават и възможности за установяване на взаимоотношения и приятелство.

Съществува риск от създаване на йерархични, асиметрични отношения, ако доброволецът си постави специфична задача по отношение на младия човек, например: примерно да го заведе в общинска служба с цел запознаване. При този тип взаимоотношения младежът се чувства безсилен, обгрижен и наблюдаван, което му пречи да развие потенциала си.

В началото специалистите трябва отблизо да следят действията на доброволците, защото понякога доброволците се стремят да играят ролята на професионалисти, без да са готови или достатъчно квалифицирани, което може да причини повече вреда, отколкото полза за младите хора. За да се избегне това, необходимо е мотивацията на доброволците да бъде внимателно проучена, приетите роли и взаимните очаквания стриктно да се спазват, както и редовно да се извършва рефлексия на работата и действията им, индивидуално или на малки групи.

4) Сътрудничество с младежката група и с групата на връстниците

4.1. Живот в групи

група

Живият живот в по-голямата си част преминава в различни по своя характер групи - семейство, детска градина, учебен клас, отдел, клуб, организация и др. В тях се концентрират важни ресурси като власт, признание, любов и др., разпределението на които се явява източник на конфликти.

В групите хората се учат на деструктивно или конструктивно справяне с конфликтите, което от своя страна води до развитие на личността в социално-емоционален аспект или до поява на пречки за нейното израстване. Затова проблемът как да се организира животът в една група, за да се изградят умения за конструктивно справяне с конфликти и сътрудничество сред членовете ѝ, придобива голяма значимост.

Това е особено важно за младежите, които са изпитали липсата на подкрепа в семейството или са израснали в специализирани домове. По време на живота в институциите, където малката група “замества семейството”, децата често наблюдават лоши методи за справяне с конфликти в групата. За да бъде ефективна корективно-формиращата функция, в тези домове е необходимо наред с индивидуалната работа да има добро взаимодействие в групата и най-вече конструктивни методи за справяне с конфликти и сътрудничество в самата група.

4.2. Ръководителят на групата

Ролята на ръководителя на групата е да осигурява обучаваща среда за конструктивно справяне с конфликти и сътрудничество. Той самият трябва да бъде модел за хората в групата и не трябва да прибегва до вербално или физическо насилие при конфликт, независимо с кого е конфликтът. Той трябва да гледа на конфликта като източник на развитие и да има умения да го направлява в позитивна посока.

Ръководителят трябва да е в състояние да създава атмосфера на доверие, конструктивна преработка на конфликтите и сътрудничество вътре в групата, от което всички участници да извлекат полза. Той е отговорен за създаването на правила и норми, които да улесняват конструктивното справяне с конфликтите и сътрудничеството вътре в групата.

Личностната и груповата трансформация е реализирана тогава, когато членовете на групата са приели тези правила и норми. Това ще им помогне успешно да се приобщават и към други групи в по-нататъшния си живот (работна група, собствено семейство и др.). Обратно - неприемането на правилата и нормите на конструктивно справящата се с конфликтите група е предпоставка за бъдещо присъединяване към девиантни групи, където има изградена строга йерархичност и използване на сила при разрешаването на конфликти.

Ако групата се състои от членове на различна възраст, управлението ѝ е по-трудно. Според възрастта си децата и младите хора имат различни нужди. Това се отразява също така и върху предпочитаните средства за разрешаване на конфликтите.

Например, началото на пубертета е естествено свързано с желанието за придобиване на независимост от възрастните, което води до зачестяване на конфликтите с тях. В този случай е необходима гъвкавост, така че групата и тийнейджърите да могат да се развиват. Функцията на ръководителя на групата е да подпомага развитието им в качеството си на пазител на правилата и нормите, които са обсъдени и приети от самите млади хора. В резултат на това проблемите, свързани с дисциплината, не се превръщат в конфликт между ръководителя и

“нарушителя”, а между “нарушителя” и групата като цяло. Това засилва сплотеността и намалява шансовете цялата група да се противопостави на ръководителя, който ще да бъде принуден да използва властта си за да възстанови реда.

В случай на конфликт между ръководителя на групата и някои от членовете ѝ и ако вече не е възможно никакво конструктивно решение, групата може да бъде разделена на две. Първата малка група се състои от членове, които подкрепят ръководителя, а втората - от такива, които му опонират. Двете групи може да бъдат противопоставени една на друга, ако едната от тях се използва за упражняване на натиск върху другата.

4.3. Роли в групата

роли в групата

Членовете на всяка група играят различни роли в зависимост от своите личностни характеристики и обстоятелствата. Част от тях подпомагат развитието на групата, а друга част пречат на този процес.

Роли, подпомагащи сътрудничеството в групата

- Подкрепител и окуражител – окуражава, съгласява се, признава приноса на другите, държи се приятелски и солидарно с останалите и се опитва да поддържа атмосфера на сътрудничество и доверие.
- Хармонизатор – търси близките мнения в споровете, посредничи в случаи на различия в мненията и редуцира напрежението, като дава възможност на членовете на групата да проучат различията си.
- Намаляващ напрежението – шегува се, избягва формалностите, държи се по начин, който влияе отпускато на групата и кара членовете ѝ да се чувстват по-малко неспокойни, фрустрирани и неадекватни.
- Майстор на компромиса – предлага компромисен вариант, когато са налице конфликтни идеи, налага дисциплина, приемайки грешките, така запазва сплотеността на групата.
- Комуникаторът – поддържа общуването в групата по различни начини.
- Изразител на емоции – определя чувствата, настроенията и отношенията в групата, споделя своите чувства с другите.
- Стандартизатор – въвежда и напомня целите и стандартите, които групата трябва да следва, може да прилага стандартите, когато оценява развитието на групата.
- Последовател – приема идеите и решенията на другите, следва пасивно развитието на групата и играе ролята на публика за по-активните членове.

Роли, затрудняващи сътрудничеството в групата

- Пречещият – затруднява развитието на групата, като отхвърля идеи или изразява негативно отношение към някои или всички обсъждани въпроси, отказва съдействие.
- Агресор – бори се за социален статус в групата, като унижава другите, хвали себе си и критикува останалите.

- Дезертьор – оттегля се от работата на групата, остава безразличен, скача от тема на тема, увлича се в несъществени странични разговори, умишлено не участва или закъснява за срещи на групата.
- Властник – прекъсва останалите, отдава се на дълги монолози, опитва се да монополизира времето на групата.
- Търсещият признание – опитва се да привлече внимание по неподходящ начин, обикновено се хвали с минали успехи, споделя неуместни лични случки, надявайки се да провокира признанието на останалите.
- Търсещият катарзис – увлича се по неподходящ начин в емоционално отреагиране, използва групата, за да поправи и преработи собствените си грешки и чувства.
- Комик – показва липса на ангажираност в груповата работа чрез неуместен хумор, цинични и вулгарни шеги.
- Фанатик – изказва твърдения, има мнения и схващания, основани изцяло на лични убеждения, без допускане на съмнение или евентуална промяна в тях дори ако доказателствата ги опровергават.
- Жалващ се – прекарва много време в оплаквания относно задачите, работата на групата, темата, натоварването и т.н., опитва се да провокира симпатия от страна на останалите.
- Краен последовател – склонен е да следва нещо или някого независимо от променящите се обстоятелства, вярва, че нещо е правилно, и е готов да го следва на това основание. Обикновено споделя това поведение с някой друг.
- Подигравчия – отправя саркастични забележки към другите, подиграва се с всички и всичко, шегите му са деструктивни и унижаващи.
- Пораженец – вярва, че групата не може да изпълни задачата, без да е събрала достатъчно информация, използва неокуражителни фрази като: “Не можем да се справим” ... “Защо трябва да опитваме?” ... “Твърде много работа е!” ... “Времето е твърде малко!” ... “Защо трябва да го правим? Никой друг не го прави?”

Понякога един член на групата може да изпълнява няколко от описаните роли. Ръководителят може да повиши ефективността в работата на групата, като възпира изпълнението на дисфункционалните роли и в същото време насърчава поемането и изпълнението на ролите, които улесняват развитието на групата. Например когато “властникът” се опита да доминира над групата, може да бъде помолен да даде възможност на останалите да изразят мнението си. “Последователите” може да бъдат окуражавани да изказват по-често мнението си, а на “подигравчията” и “агресора” да бъдат напомняни правилата и стандартите, които са важни за групата.

5) Сътрудничество с местната общност

Младите хора трябва да бъдат подпомагани в изграждането на им бъдеще. Това е в интерес не само на тях, но и на обществото като твърде често липсата на сътрудничество между институциите и социални учреждения води до разхищаване на ресурси, отнасящи се до: време, персонал или парични средства, взаимни обвинения, прехвърляне на отговорността и в крайна сметка – до неефективност. Освен това се очаква и дефицит на човешки ресурси, а системите за социални услуги са претоварени и не са добре субсидирани. Това, което е нужно в случая, е сътрудничество между институциите.

**сътрудничество
между институциите**
→ Глава 11, част 4

За много млади хора, израснали извън семействата си, е характерна липсата на доверие и близост, както и липсата на увереност в отношенията с другите. В резултат на това те имат ниско самоуважение и самооценка и се стремят към изолация на групово и индивидуално ниво. За да могат да преодолеят това, на младежите трябва да се осигури:

- Компетентна подкрепа, която да им позволи да развият потенциала си;
- Професионалисти, които показват загриженост и съпричастност и на които младежите могат да се доверят;
- Осигуряване на възможности за поемане на инициатива, натрупване на опит и експериментиране от страна на младите хора;
- Добри перспективи за професионална реализация и развитие в кариерата;
- Добра подготовка за живота след напускане на дома;
- Удовлетворителни социални контакти във и извън дома;
- Добра материална база и жилищно устройване;
- Ефективни структури за придружаване на младите хора след напускане на дома;
- Възприет от професионалистите ресурсно-ориентиран подход, при който младите хора се приемат с техните недостатъци и се развива потенциалът им;
- Отвореност към преживяванията, взаимно учене и сътрудничество между всички участници в процеса: самите млади хора, родители, близки, социални работници, възпитатели и психолози от различни заинтересовани институции.

интердисципли-
нарна работа в екип
→ Глава 11, част 3

Последното изискване се отнася и до интердисциплинарната работа в екип. То е доста трудно за постигане, но е в основата на реализирането на предишните изисквания.



Социалната интеграция на младите хора изисква не само тяхната адаптация към стандартите на обществото, но и признание и приемане на силните страни на младежите от широката общественост.

защита и лобирание

Понякога обществените нагласи карат хората от общността да правят съмнителни подаръци на младежите, вместо да им осигурят нормални работни места, така че младите хора да могат сами да изкарват средствата, които са им нужни. В това отношение социалните работници могат да играят ролята на застъпници и да лобират пред съответните институции за промяна на законовите разпоредби и практики. По този начин институциите осигуряват на младите хора възможности за печелене на средства, вместо да предизвикват симпатията на обществото. Несъмнено интересите най-добре се защитават от тези, които са засегнати.

Професионалистите трябва да улесняват и насърчават създаването на формални и неформални сдружения от млади хора, които да представят собствените си идеи за решаване на проблемите.

В новите алтернативни консултативни центрове може да се установи социално пространство за общуване, дискусии и дефиниране на тези идеи. Но все пак тези центрове не трябва да се превръщат в място за среща само на “младежите в риск”. Те трябва да се разглеждат като място на младежката общност в общината. По този начин центровете ще се превърнат в социално пространство, където младежи от цялата общност се срещат, общуват, запознават се и създават приятелства. Това може да е мястото, където младежите проявяват силните си страни и получават позитивна оценка и приемане, без да бъдат стереотипизирани и изолирани.

Най-ефективното средство за постигането на тази цел е способността и волята на професионалистите да организират атрактивни колективни мероприятия за младежката общност. Такива мероприятия могат да бъдат дискусии, колективни игри, екскурзии, тренинги и др. Формата и съдържанието не са толкова важни, колкото качеството и интензивността на груповите преживявания по време на мероприятиято, както и възможността участниците да се почувстват като част от едно сплотено цяло.

Подкрепата, осигурена на младежите от професионалистите при взаимодействието им с институциите, е от не по-малка важност. Тя трябва да бъде предоставена на младите хора в зависимост от техните нужди. Професионалистите могат да им осигурят информация, контакти или да ги придружават, ако смятат, че това е нужно. В други случаи е необходимо посредничество между младежите и институциите. От особена важност е да се определи кога младите хора могат да се справят сами и кога им е нужна адекватна подкрепа. Тази подкрепа трябва да бъде предоставена по начин, който да осигури развитието на уменията за справяне с подобни ситуации на по-късен етап от живота на младите хора.

6) Справяне с между-групови конфликти

6.1. Трансформиране на между-груповите конфликти в сътрудничество

Конфликтите между групи са едни от най-трудните за разрешаване. При между-груповите конфликти се наблюдават следните явления:

- “Деиндивидуализация” на взаимното възприятие.
Членовете на конфликтните групи възприемат себе си по схемата “ние-те”.
- Неадекватно социално сравнение.
Собствената група е по-високо оценявана, докато заслугите на противниковата група са отричани и омаловажавани.
- Групова атрибуция.
Позитивното поведение на собствената група и негативното на противниковата се обяснява с наличие на вътрешни характеристики. Съответно негативното поведение на собствената и позитивното на чуждата се смята за следствие на външни обстоятелства.

Разработени са многобройни начини за разрешаване на между-груповите конфликти. Всеки от тях може да бъде ефективен за определен тип група (отдел, клас в училище, фирма, държава и т.н.). Една от най-ефективните технологии за решаване на междугрупови конфликти е създадена от Р. Блейк, Х. Шепърд и Дж. Мутон. Нейната цел е да промени печелившо-губещата стратегия, да превърне стратегията на съперничество в стратегия на сътрудничество, ориентирана към решаването на проблемите. Състои се от десет последователни стъпки:

1) Привлича се външен за групите консултант, на който групите делегират права да работи за усъвършенстване на междугруповите отношения по определена процедура.

2) Определя се времето и мястото за работа на двете групи. В началото те работят в различни помещения. По-добре е, ако мястото не е обичайното използвано за работа, обучение или живеене.

3) На обща въвеждаща среща консултантът заедно с ръководителите на групите излага целите и важността на заниманията, които са:

- Подобряване на взаимодействието на групите;
- Проучване на възприятията, които групите имат една за друга;
- Изработване на общ план за развитие на взаимоотношенията.

Групите трябва да отговорят на следните три въпроса:

- Какви характеристики описват най-добре собствената група?
- Какви характеристики описват най-добре другата група?
- Каква е нашата представа за това, как ще ни опише другата група?

Въвеждат се правила за конструктивна обратна връзка. Насърчава се искреността при дискусиите и стремежът за изграждане на доверие.

4) Групите се разделят в две помещения и се инструктират да съставят три списъка в отговор на трите въпроса. Консултантът помага на групите да изразят гледните си точки по неоскърбителен за другите начин. Не трябва да се използват обидни дефиниции, а да се представят чувства, мотиви, интереси и факти.

5) Двете групи се събират и техните говорители представят списъците. Освен тях никой друг няма право да говори, така че ситуацията остава под контрол. Въпроси могат да се задават само към говорителите.

6) Когато двете групи са разбрали съдържанието на списъците си, те отново се разделят. Първо получават за задача да сравнят собствената представа за себе си с представата, която другите имат реално за тях, както и с представата, която са мислели, че другите имат за тях. Второ, да сравнят представата за другите, с представата, която другите имат реално за себе си, както и с представата, която другите си мислят, че първите имат за тях. По този начин се откриват несъответствията и се дефинират проблемите. Посочват се и съвпаденията във възприятията.

7) Поотделно групите анализират причините за несъответствията (поведение, мотиви, интереси и др.). Търсят се механизмите за формиране на тези възприятия, както и начини и средства за редуциране на несъответствията. Групите се подтикват да търсят творчески подход към ситуацията на основата на взаимните интереси. Създава се списък, който включва отговор на следните въпроси:

- Какви проблеми съществуват?
- Какво допринася другата група за конфликта?
- Какво допринася собствената група за конфликта?
- Как би могъл да бъде преодолян конфликтът?

8) След като групите са приключили с анализите на противоречията, идеите за тяхното решаване, както и с представите за съгласията и причините, те се събират отново. На този етап двете групи споделят проблемите и от тях се иска да съставят общ списък на основните проблеми. И двете групи правят предложения за решаването им.

9) Групите работят по създаването на конкретни планове за действие за разрешаване на специфичните проблеми относно развитие на взаимодействието. Могат да работят заедно или поотделно в зависимост от проблемите.

10) Групите се срещат отново, за да представят своите конкретни планове за действие. След като е оценена тяхната ефективност, плановете за действие се одобряват и приемат.

[Блейк, Р.; Шепърд, Х.; Мутон, Дж. (1997)]

6.2. Трансформиране на конфликтите в сътрудничество с помощта на трета страна

Често малки деца, които имат конфликти с по-големите, са инициаторите на тези конфликти, защото съзнават, че възрастните са склонни да заемат тяхната позиция и да накажат по-големите. При този тип интервенция в конфликтите се търсят “виновникът” и “жертвата”, респективно първият се наказва, а на втория се изказва симпатия. Но все пак конфликтите, при които само едната страна е “виновна”, а другата е напълно “невинна” са много редки. По-скоро противоречията се характеризират с конфликтното взаимодействие между страните, което прави търсенето на “виновник” и “жертва” безполезно.

Това обаче не се отнася до конфликтите, при които е използвано насилие - когато едната страна очевидно е наранила физически другата. При този тип конфликти третата страна трябва незабавно да се намеси, разделяйки конфликтните групи. Интервенцията не трябва да приключи в този момент. Причините за конфликта трябва да бъдат изяснени и групите да бъдат подпомогнати в намирането на взаимноприемливо решение. Това е важно, за да не се повтаря конфликтът. Ако третата страна наложи волята си, вероятно неудовлетворената страна отново ще предизвика конфликт, за да си отмъсти, като изчака ситуации, при които не би могла да бъде идентифицирана.

Най-добрият вариант е групите, които участват в конфликта, да са в състояние да дискутират проблемите си сами и да намерят свое собствено решение. В много случаи обаче конфликтите са доста сложни или са достигнали мъртва точка, при което това не е възможно и е нужна намесата на трета страна.

Когато се обсъжда интервенцията на трета страна, трябва да е ясно защо страните в конфликта търсят сътрудничеството ѝ. Може би едната страна търси подкрепа, за да накаже другата? Идеалният вариант за конструктивна трансформация на конфликта би бил страните в конфликта да комуникират помежду си, да изяснят своите нужди, интереси и гледни точки и да опитат да намерят задоволително решение, а ако това е невъзможно, да се договорят за компромис, който е приемлив за всички. Вместо това страните в конфликта по-често се измъкват, като формално се съгласяват, въпреки че вътрешно са против, или опитват да наложат своята воля чрез заплахи или измами.

6.3. Посредничество

посредничество

Посредничеството при конфликти е съществувало в миналото и ще продължи да съществува и да бъде прилагано и в бъдеще. То приема различни форми в различните общества и култури. Посредничеството е по-често прилагано в колективни общества, отколкото в индивидуалистични, понеже хората в индивидуалистичните са по-предразположени да се договарят, отколкото да търсят помощ от трета страна. Точно обратното е в колективните общества, където хората са по-склонни да потърсят помощ от трета страна, вместо да преговарят помежду си.

Посредничеството е много ефективен тип интервенция на третата страна в конфликти поради следните причини:

- С помощта на посредника страните в конфликта се учат сами да решават споровете помежду си;
- Решенията по спора се вземат от самите участници и затова те са мотивирани да ги следват;
- Увеличава се вероятността да се намери решение, което да удовлетворява еднакво добре и двете страни, а не едната страна да печели, а другата да губи;
- Пестят се време, усилия и средства, без да се дава власт на страните в спора;
- Увеличава се вероятността за подобряване на взаимоотношенията между страните.

Посредничеството не може да бъде панацея за всички конфликти. Когато се решава какъв тип интервенция да бъде използван от третата страна, трябва да се има предвид при какви случаи посредничеството е ефективно. Едно от най-важните условия е посредникът да се възприема от страните в конфликта като човек, на когото може да се има доверие, безпристрастен и загрижен и за двете страни.

Когато се търси посредник в една организация, има няколко варианта.

Първият вариант е някой от висшестоящите да се откаже за известно време от **посредник** а на властимащ и да посредничи в подпомагането на конфликтните страни да намерят решение. Това е изпитание за уменията на третата страна, защото изкушението да вземе решение от позицията на властимащ вместо от позицията на участник в конфликта, е много голямо.

Вторият вариант е да бъде помолен компетентен колега на страните в конфликта да посредничи. Това е по-добре, тъй като се избягва възможността да бъде наложено решение със сила, дори ако страните не са убедени, че то е приемливо и

от взаимна полза. - Третият вариант е да бъде поканен външен човек, който има опит в посредничеството. Това може да бъде религиозен лидер, публична фигура или професионалист от подкрепящата институция.

Посредничество не бива да бъде прилагано в следните случаи:

- Когато се използва за заместител на легитимното прилагане на власт;
- Когато никоя от страните не иска да участва доброволно;
- Когато има съмнение, че едната от страните ще се възползва от ситуацията, за да ескалира конфликта или да събере информация;
- Когато преговорите по дискутирания проблем са невъзможни поради различия в преценките, предубеждения или други причини;
- Когато е използвано като заместител на психотерапия и психологично консултиране, ако едната или двете страни имат сериозен вътрешен конфликт:
- В тези случаи е нужна специализирана помощ.

В много училища се обучават деца, които да посредничат при конфликти между техни връстници. Често младежите приемат по-добре намесата на връстници, отколкото на възрастни; по този начин се намалява агресивността в решаването на конфликта. Освен това така децата се учат на мирно и конструктивно трансформиране на междуличностните конфликти. Това освобождава време и ресурси на учителите за други занимания.

Посредничеството преминава през различни етапи, като всеки от тях има своите характеристики:

- Първи етап – подготовка;
- Втори етап – посредничество лице в лице;
- Трети етап – прилагане и оценяване.

6.3.1. Подготовка

Първата стъпка цели да положи основите на срещата лице в лице между страните в конфликта. Посредникът се среща поотделно с всяка от страните. Той валидира чувствата, установява отношения на доверие и обяснява процеса на посредничество и своята роля в него. Освен това посредникът проучва нуждите, интересите и гледните точки на страните. След като се е срещнал и с двете страни, посредникът решава кой е най-добрият начин, по който да продължи - дали срещата лице в лице е подходяща, или трябва да се приложи някакъв алтернативен метод на посредничество. Ангажиментът трябва да бъде потвърден и от двете страни, за да е възможно процесът да продължи и да бъдат спазени основните правила.

6.3.2. Посредничество лице в лице

Ако ситуацията позволява, организира се среща между посредника и двете страни в конфликта. Фазата преминава в пет стъпки:

1) Въведение – Тази стъпка е много важна, тъй като страните в конфликта са имали в миналото лоша комуникация и недоверие помежду си. Те се страхуват и преживяват тревога от това, какво ще се случи. Затова се прави запознаване и приемане на правилата на посредничество. Например: да не се използват обидни думи или сила; да не се прекъсват другите; откритост и честност; да се търси решение, което ще облагодетелства и двете страни, и т.н. Обясняват се петте стъпки на процеса. Ролята

на посредника е изяснена отново. Той ще помага на страните да намерят сами решението на проблема. Той няма да решава кой е прав и кой е виновен, нито какво да правят, и ще запази конфиденциалност.

2) Разказване на отделните версии – Посредникът осигурява възможност на всяка от страните да разкаже своята версия за конфликта. Обикновено първо се дава думата на инициатора на посредничеството или на страната, която е “по-словоохотлива” и се нуждае от “изпускане на парата”. Посредникът трябва твърдо да настоява за спазване на правилата, особено на правилото да не се прекъсва говорещия. Той установява отношения на доверие с всяка от страните чрез активно слушане и показване на съпричастност независимо от убежденията, думите или поведението. Ако това е изпълнено, спорните въпроси и чувства безпроблемно се идентифицират. След като всяка от страните приключи с излагането на версията си, посредникът им благодари и накратко обобщава казаното от тях, като включва най-важните моменти от историята, спорните въпроси, чувства и притеснения. Ако има провокиращи изявления, ги перифразира в неутрален, необвиняващ изказ.

3) Идентифициране на спорните проблеми – На основата на постигнатото при предишната стъпка спорните въпроси се записват на флипчарт. След това се прави общ списък на проблемите и от двете страни. Посредникът перифразира спорните въпроси по начин, който позволява приемането им и от двете страни. Заедно със страните в конфликта се прави проверка и ако няма възражения, се стига до консенсус. Ако има възражения, списъкът се коригира.

4) Търсене на решение – Участниците изследват своите възприятия, чувства и информация за всеки от спорните въпроси последователно. Когато напрежението е високо, а доверието ниско, се започва с най-лесния проблем. Посредникът окуражава директната комуникация между страните и им помага да генерират идеи чрез “мозъчна атака” или други креативни техники. За всеки спорен проблем посредникът пита всяка страна от какво се нуждае и какво е важно за нея, а не с какво не е съгласна. След това се оказва помощ на страните да направят оценка на идеите си. Посредникът прави предложения само в краен случай. Важно е да контролира самия процес, а не съдържанието му.

5) Постигане на споразумение – В края на процеса страните постигат съгласие относно начините за разрешаване на проблемите. За да е ефективно това споразумение, то трябва да бъде балансирано, позитивно, реалистично, ясно, кратко и ориентирано към бъдещето. Посредникът улеснява изработването на споразумение с такива характеристики.

6.3.3. Прилагане и оценяване

Посредничеството не спира с изработването на споразумение; все още стои въпросът с реализацията на споразумението. Необходимо е да се склонят страните за бъдещи срещи, за да се види как върви процесът на прилагане на споразумението, да се направи преценка и да се окаже помощ, ако има нужда.

7) Заключение

За много млади хора, особено за тези, които са израснали извън семействата си, професионалистите, които играят ролята на ментори или доверено лице, са много важна връзка на младежите с “външния свят”. За това тези професионалисти изпълняват съществена роля в социалната среда, която в началото може да се стори “враждебна” на много млади хора.

Професионалистите от подкрепящите институции се изправят пред големи предизвикателства в ролята си да улесняват процеса на сътрудничество със социалната среда. Първата задача е изграждането на взаимоотношения, основани на доверие с младите хора. От тези “закрилчески” взаимоотношения процесът преминава през създаването на атмосфера на сътрудничество в малката младежка група, примерно с помощта на доброволци, в обучителни семинари, в младежки центрове или в общи жилища. Накрая сътрудничеството достига до нивото на местната общност.

По-нататъшна задача на професионалистите може да бъде трансформирането на между-груповите спорове в сътрудничество или осъществяването на посредничество при междуличностни или между-групови конфликти. За да се получи първоначална представа и разбиране за тези задачи, темата “справяне с междугрупови конфликти” беше представена в края на тази глава.

Проверка на наученото

1. Какви са задачите на ментора, придружаващ младежа?
2. На какво трябва да бъде обърнато внимание при сътрудничеството с доброволци?
3. Защо е важно конструктивното справяне с конфликти в младежката група и в групата на връстниците?
4. Какво се има предвид под “социално пространство за младите хора” в местната общност?
5. Защо посредничеството е ефективен метод на интервенция при конфликти?

Библиография:

- Блейк, Р; Шепърд, Х; Мутон, Дж. (1997): Героят е мен – София
Маслоу, Е. (2001): Мотивация и личност – София
Окли, Х. (1993): Принципи на публич рилейшънс – Бургас
Рухманов, Ан. (1994): Да опознаеш себе си – София
Стаматов, Р. (2001): Емпатията – Пловдив

Заклучение

В първия раздел читателите получиха основни знания относно развитието на младите хора. Вниманието беше насочено към юношеството и ранната зряла възраст като едни от главните преходни фази в развитието на човека. Особен интерес представляват психо-сексуалното развитие и процесите на идентификация и социализация. Освен това, беше подчертана и важната роля на ментора.

Вторият раздел разглежда уменията и задачите за развитието на младите хора. Ръководството се спря подробно на шест основни области на развитието: личност и идентичност, социални и комуникативни умения, социална мрежа, практически умения за живеене, професия и работа, права и задължения. След като представи практически подход към работата по изграждането на личната биография, този раздел се фокусира над това как професионалистите могат да помогнат на младите хора да придобият и усъвършенстват умения за индивидуално развитие, свързани със социалния живот, практическия живот, професионалния живот и живота като граждани. Съдържанието на всяка глава бе съпроводено от голям брой семинарни занятия. Основната концепция в този раздел беше "даване на правомощия".

Последният раздел на ръководството разглежда специфичните професионални умения, необходими в работата с младите хора и тяхното придружаване: изграждане на индивидуален план за грижи, интердисциплинарна работа в екип и взаимодействие между институциите, работа със семействата, работа с етническите малцинства и социално-педагогически стратегии. Ръководството завършва с преглед на различните аспекти в сътрудничеството със социалната среда на младият човек в глава 15.

Тук трябва да споменем, че разделите, както и отделните глави, са свързани помежду си. Тези взаимовръзки са онагледени с помощта на препратки към други глави в дясното поле на листа. Ако въпреки тези указания читателят се "изгуби" в темата на някоя глава, ще му помогне да мисли за по-широкото съдържание на главата, раздела или ръководството. Също така може да му бъде полезно да се отнесе към всеобхватните теми на ръководството, като ролята на ментора, подхода, поставящ детето в центъра, ресурсно-ориентирания подход или подхода, свързан с интердисциплинарната работа в екип и взаимодействието между агенциите.

- - -

Проектът CLIP ни даде възможността да прозрем, че придружаването на младите хора по време на преходния период е една изключително важна задача. Резултатите, постигнати от проект CLIP, по-доброто, полезно и ефективно професионално и социално интегриране на младите хора в трите пилотни общини трябва да окаже влияние и на национално ниво. Подходът и нагласата, предложени от Ръководството, включително и семинарите за обучение, имат значителен принос за постигането на целта - трайна социалната интеграция на децата и младите хора.

CLIP бе един процесно-ориентиран проект. Това означава, че резултатите не са били точно заложили предварително, а са се развили в резултат от дейностите с младите хора, специалистите и общинските служби и сътрудничеството между всички партньори. Настоящото ръководство е също продукт на тази процесно-ориентирана дейност и съдържанието му е възникнало благодарение на дейностите и опита на CLIP. Този процес включва и отразява също така и удоволствието, мотивацията и съзнанието, което професионалистите от екипа на CLIP показаха в работата си с децата, младите хора, техните ментори, както и в работата по това Ръководство. Това удоволствие и удовлетворение ще остане дълго след приключването на проекта CLIP.

Нямаме намерението да създаваме впечатление, че CLIP и Ръководството имат монопол над истината относно работата с млади хора. Това, към което се стремим всъщност е да мотивираме читателите да бъдат критични, въпреки големия обем информация, и ако установят, че някои твърдения не съответстват на практическия им опит от ежедневната работа, да поставят под въпрос истинността на тези твърдения. Освен това читателите се окуражават да доразвият и адаптират някои теми или глави, които представляват интерес за тях, или за които смятат, че не са достатъчно развити. Това би могло да бъде под формата на разработени концепции, материали за обучение или дори дисертации.

- - -

Накрая искаме да изразим своята благодарност към младите хора, с които работихме през изминалите три години по проект CLIP. Те отвориха сърцата си за нас и допринесоха много за създаването на това Ръководство.

Искаме да благодарим и на менторите на младите хора, на специалистите и директорите от различните институции, институции и организации на общинско и национално ниво, които въпреки многото си ангажименти и голямата си натовареност намериха време за обмяна на идеи и мнения.

Това Ръководство е продукт на интердисциплинарната екипна работа на различни автори и консултанти, основно участници в проект CLIP. Те допринесоха с опита и експертните си знания, както и с ентузиазма и постоянството си за завършването му, като всички показаха готовност за сътрудничество и научаване. Да бъдеш част от този проект беше удоволствие и чест.

